

# SNEPL

Syndicat National de l'Enseignement Privé Laique

Automne 2022 n°177

**Congrès du Snepl 7 juin 2023**  
**Réservez votre journée**



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





# Dans les moments sensibles, vous pouvez compter sur nous !

Parce que personne n'est à l'abri des moments difficiles de la vie, **vos compléments santé et/ou prévoyance vous protègent lorsque vous et votre famille en avez le plus besoin** (aide à la famille, aux aidants familiaux, en cas de fragilités budgétaires, de handicap ou de cancer).

Pour en savoir plus sur votre accompagnement social, consultez notre site internet [malakoffhumanis.com](https://malakoffhumanis.com)



**malakoff  
humanis**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

Sommaire .....	3
Actualités de la branche des OF .....	4
Actualités de l'EPI .....	6
Atteinte à la liberté syndicale et entrave .....	8
Forum RPS du 17 octobre .....	11
Je suis salarié, est-ce que je peux cumuler avec une activité d'indépendant ? .....	12
Affiche .....	14
Le bulletin de paie .....	16
Egalité Femmes Hommes .....	18
Libres propos 2ème partie .....	20
Négociation d'un accord de mise en place du CSE ..	23
Elections professionnelles .....	25
Bulletin d'adhésion.....	27

## Directeur de la publication :

Hervé Coppier

## Rédacteurs :

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

Les fêtes de fin d'année approchent.

La sécurité de nos démocraties européennes, l'énergie, l'inflation, les NAO sont nos préoccupations majeures en ces temps incertains. 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, enfin un accord handicap pour la branche, à la suite d'une étude sectorielle en 2021 qui a permis d'établir un diagnostic sur l'emploi des personnes en situation de handicap dans la branche et de conduire à des actions concrètes.

Au niveau de l'Enseignement Privé Indépendant, l'avenant qui octroie 4,5% d'augmentation aux salariés de la branche soumis aux minima sociaux, à l'exception de la catégorie 10 des enseignants, a été étendu à tous depuis le premier octobre 2022. Plusieurs chantiers sont en cours sur l'égalité femmes-hommes, sur le handicap au travail, le télétravail, la propriété intellectuelle et le droit à l'image, notamment dans l'enseignement supérieur.

Information de dernière minute: Une nouvelle fédération d'employeurs voit le jour : l'Union Professionnelle de l'Enseignement Supérieur UPES créée le 27 octobre 2022 regroupant la FESIC, l'UDESCA, l'UGEI et l'UNFL ce qui représente bon nombre d'écoles d'ingénieurs, écoles de commerce, les 5 universités catholiques et d'autres facultés libres. Souhaitons que l'on puisse discuter avec des interlocuteurs qui connaissent bien l'enseignement supérieur et apporter notamment des réponses sur le statut de l'enseignant-chercheur pour les écoles non-publiques ayant le label EESPIG.

En tout cas, notre syndicat SNEPL continue à engranger de beaux résultats majoritaires aux élections comme vous pourrez le lire.

D'autres actualités à lire notamment sur le délit d'entrave et l'atteinte à la liberté syndicale, sur le décryptage de nos bulletins de paie, sur la négociation d'un accord de mise en place du CSE pour la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts et sur les règles de cumul travailleur Indépendant/salarié.

Pour terminer les nouveautés de l'index égalité hommes/femmes qui évalue le pourcentage de femmes et d'hommes qui ont perçu une augmentation dans l'année.

L'affiche de ce numéro concerne les élections de la fonction publique, nous connaissons tous quelqu'un qui en fait partie...

Notons que la formation passée du 17 octobre sur Risques Psychosociaux a été un succès avec des orateurs de très bon niveau et l'assistance de nos délégués syndicaux et adhérents de la Fédération !

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

Très belles fêtes de fin d'année !

Pour l'équipe SNEPL  
Hervé Coppier Président

# Actu des Organismes de Formation – CCN IDCC 1516

## Enfin, un accord handicap pour la branche des organismes de formation

Le handicap est défini par la loi du 11 février 2005 comme « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant »<sup>1</sup>. Le handicap peut être visible ou invisible.



Les études récentes<sup>2</sup> pointent une évolution du nombre de personnes bénéficiant d'une reconnaissance de handicap, qui a plus que doublé en 15 ans. 2,8 millions de personnes sont aujourd'hui concernées, et près de 6 millions de personnes rencontrent des problèmes de santé qui peuvent entraîner des limitations dans l'activité professionnelle sans que la personne soit nécessairement reconnue «travailleur handicapé» ni ne se reconnaisse comme tel.

Le développement des situations de handicap s'explique par des facteurs structurels qui sont appelés à perdurer. Il impacte de plus en plus les milieux de travail, qui doivent se saisir des enjeux de préservation de la santé au travail, d'adaptation des conditions d'emploi et d'organisation du travail qui en découlent.

Les organismes de formation sont des acteurs sensibilisés de longue date à la question du handicap. En effet, l'obligation d'accessibilité des organismes de formation d'une part et le respect des critères qualité du référentiel Qualiopi<sup>3</sup> d'autre part les conduisent à tenir compte des diverses situations de handicap des apprenants qu'ils accueillent. Cette expertise se doit d'être déployée et enrichie au bénéfice des salariés des organismes de formation.

Selon le diagnostic fait par la branche (cf notre journal Hiver 2022, n°174) 90% des entreprises de la branche emploient moins de 20 salariés et ne sont donc pas soumises à l'obligation d'emploi de salariés en situation de handicap telle que prévue par les dispositions législatives en vigueur.

Au-delà de cette obligation légale, les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation entendent mener une politique ambitieuse en faveur de l'emploi durable de personnes en situation de handicap au sein de l'ensemble des entreprises de la branche, et ce quel que soit leur effectif.

Ils ont ainsi diligenté en 2021 la réalisation d'une étude sectorielle destinée à dresser un état des lieux des pratiques existantes, tant pour déterminer le niveau de connaissance des organismes et de leurs salariés en la matière que pour recueillir des éléments concernant l'emploi et le maintien en emploi des salariés en situation de handicap. Ces travaux d'étude ont permis d'établir un diagnostic sur l'emploi des personnes en situation de handicap dans la branche, dont les éléments saillants sont les suivants :

- 1 entreprise sur 5 de moins de 20 salariés emploie au moins une personne en situation de handicap ;
- 85 % des organismes de formation assujettis à l'obligation légale emploient au moins une personne en situation de handicap et plus de 57 % de ces entreprises remplissent leur obligation d'emploi ;
- les femmes, qui occupent 61 % des emplois de la branche, représentent 66 % des salariés en situation de handicap ;
- 51% des salariés en situation de handicap ont au moins 50 ans, alors que la part des seniors dans la branche est de 35 % ;
- 40 % ont une ancienneté d'au moins 10 ans, ce qui excède largement les 23 % des salariés de la branche ayant plus de 10 ans d'ancienneté ;
- les salariés en situation de handicap sont majoritairement en CDI (77 % - contre 62 % dans la branche) et à temps plein (61 %, pourcentage équivalent à celui de l'ensemble des salariés de la branche).

1. Art. L. 114 CASF

2. Par exemple : [synthèse du rapport IGAS 2019-2020 « Handicaps et emploi »](#)

3. Article R. 6316-1. 6° C. trav., indicateur 26.

Les travaux menés dans le cadre de cette étude ont également permis de rédiger un guide de bonnes pratiques, de déterminer des axes de travail prioritaires et de proposer des actions concrètes à mener.

C'est dans ce contexte et animés d'une volonté d'implication active et efficiente que les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation ont négocié et conclu le présent accord relatif à l'insertion professionnelle et au maintien en emploi des salariés en situation de handicap. Leurs principaux objectifs sont les suivants :

- encourager les personnes à déclarer à leur employeur leur situation de handicap ;
- augmenter le taux d'emploi de salariés en situation de handicap dans la branche, qui est actuellement

de 3,6 %, afin qu'il atteigne le taux fixé par les dispositions réglementaires, soit 6 % à la date de signature du présent accord ;

- sécuriser les parcours professionnels et maintenir en emploi les salariés en situation de handicap ;
- nouer et développer des échanges avec les acteurs institutionnels et associatifs du handicap au niveau national et dans les territoires.

Il comporte **l'engagement des partenaires sociaux de la branche**, en lien étroit avec l'ensemble des partenaires institutionnels AGEFIPH et OPCO AKTO, **d'informer, outiller et diffuser les ressources auprès des entreprises de la branche et de leurs salariés.**

## A RETENIR

- **création de la mission d'accompagnant handicap, dans les structures de moins de 250 salariés notamment, pour faciliter l'intégration de salariés en situation de handicap ;**
- **constitution et animation d'un réseau de référents et accompagnants ;**
- **octroi d'une journée d'absence autorisée avec maintien de rémunération pour effectuer les démarches d'obtention ou de renouvellement de RQTH ;**
- **mesures en faveur des proches aidants ;**
- **encouragement à recourir aux structures du secteur adapté et protégé.**



Vous trouverez l'accord complet sur notre site [www.snepl-cftc.fr](http://www.snepl-cftc.fr), rubrique Organismes de Formation

Hélène Desclée



# Dernière minute

Une nouvelle fédération d'employeurs : Union professionnelle de l'enseignement supérieur **UPES**  
a vu le jour le 27 octobre 2022.



Regroupant la FESIC, l'UDESCA, l'UGEI et l'UNFL, cette nouvelle organisation professionnelle revendique de :

- Contribuer à la qualité de la négociation collective au sein de l'EPI, aux côtés de la FNEP (actuelle unique organisation d'employeurs reconnue représentative) et avec les organisations syndicales représentatives ;



- Participer aux travaux de la branche, anticiper les grands enjeux politiques (évolution des branches, formation professionnelle, évolution des OPCO...);
- Favoriser un environnement socio-économique permettant aux établissements d'enseignement supérieur et d'enseignement supérieur avec recherche de mener leurs missions de formation, dans l'intérêt des jeunes, de leur avenir et de la société française.
- La création à cette date n'a rien d'étonnant, en effet la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs est déterminée d'après les critères cumulatifs suivants (C. trav., art. L. 2151-1) :

- le respect des valeurs républicaines ;
- l'indépendance ;
- la transparence financière ; **une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique** couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;
- l'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- l'audience, qui se mesure en fonction du nombre d'entreprises volontairement adhérentes ou de leurs salariés soumis au régime français de sécurité sociale.

Et comme pour les organisations représentatives de salariés, le cycle actuel de représentativité va du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2024, ce qui signifie que la prochaine mesure est attendue dans les premiers mois de l'année 2025... et l'UPES pourra alors venir siéger et signer des accords de branche pour le poids relatif qui lui aura été reconnu dans l'arrêté de représentativité établi par le Ministère du travail.

Pour en savoir plus sur la représentativité des organisations employeurs :

<https://www.representativite-patronale.travail.gouv.fr/le-cadre-reglementaire>

Hélène Desclée

# Atteinte à la liberté syndicale et entrave



L'exercice du droit syndical s'applique dans toutes les entreprises sans exception. Art. L. 2141-4 du code du travail.

À ce titre, l'employeur est tenu de respecter un certain nombre d'obligations découlant des articles du code du travail :

Art. L. 2141-5

- L'employeur ne doit pas tenir compte de l'appartenance d'un salarié à un syndicat.

A noter que le salarié qui adhère à un syndicat n'est pas tenu de le faire savoir et le Snepl-CFTC ne le fait pas savoir.

- L'employeur **n'a pas le droit de tenir compte des activités syndicales d'un salarié** pour prendre des décisions à son égard, notamment sur les sujets suivants : la rémunération, les mesures d'intéressement ou distribution d'actions, la formation, le reclassement, l'affectation, la qualification, la classification, la promotion professionnelle, la mutation ou le renouvellement de son contrat, la rupture du contrat de travail, etc. Art. L. 2141-7
- L'employeur ne peut exercer une quelconque forme de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale.



Un employeur qui se rendrait coupable de tout acte discriminatoire à l'encontre d'un syndicat ou d'un salarié syndiqué, s'expose à des sanctions pénales.

## Quand y a-t-il atteinte à la liberté syndicale ?

- En cas de refus de fourniture d'un local syndical,
- En cas d'opposition à la collecte des cotisations syndicales, à la distribution de tracts ou à l'affichage de communications, à la liberté de circulation, à la tenue de la réunion mensuelle de la section syndicale.



**Porter atteinte à l'exercice du droit syndical est constitutif du délit d'entrave**, puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3.750 euros. Art. L 2146-1 du code du travail.

## Comment réagir face à l'employeur qui veut assister à une réunion syndicale alors que vous n'êtes pas d'accord ?

La première défense c'est l'attaque !

Faites planer sur votre employeur la menace du délit d'entrave pour tenter de faire cesser cette atteinte sans devoir aller plus loin. Nous vous conseillons pour faire valoir vos arguments de repartir de la constitution du délit d'entrave.

Comme toutes les infractions pénales, le délit d'entrave, pour être constitué, doit comporter :

- **Un élément légal**, c'est l'infraction à un article du code du travail, ici il faudrait citer l'article L.2141-4 du CDT,
- **Un élément matériel** pourrait être caractérisé par le fait de vouloir assister à une réunion syndicale qui se tient en dehors des heures de travail des salariés, bien que dans les locaux de l'entreprise et qui nuit autant à la liberté d'expression des salariés, qu'à la liberté de l'action syndicale.
- **Un élément moral**, c'est le caractère intentionnel ou volontaire de l'acte ou de l'omission répréhensible. Ici ce serait de maintenir sa participation alors qu'il a connaissance que c'est une atteinte à la liberté syndicale.

## Et si vraiment l'employeur s'entête dans son comportement ?

Si cette première démarche amiable n'aboutit pas, il convient de demander l'intervention de l'inspecteur du travail pour qu'il constate le délit d'entrave par procès-verbal.

L'inspecteur du travail a en effet pour mission de constater les infractions au Code du travail et d'en dresser un procès-verbal. Pour exécuter cette mission, l'inspecteur du travail peut entrer et visiter les locaux de travail, demander la présentation de divers documents, auditionner le personnel.



**L'inspecteur du travail fait appliquer les lois**

## Poursuites

L'entrave étant un délit, c'est le tribunal correctionnel qui sera compétent pour juger l'infraction.

Les poursuites contre l'auteur du délit d'entrave sont engagées par le ministère public qui a été avisé de la plainte de la victime de l'entrave ou par le procès-verbal rédigé par l'inspecteur du travail.

Les personnes habilitées à initier les poursuites sont :

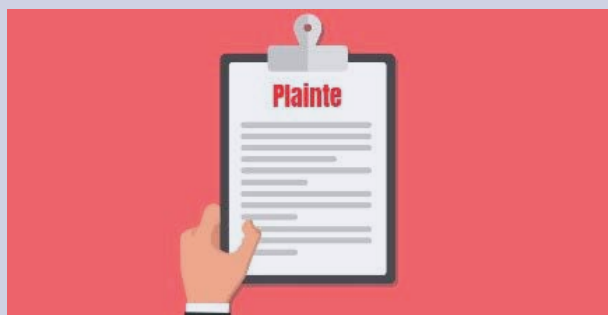
- Le salarié protégé victime de l'infraction peut porter plainte et/ou se constituer partie civile pour que soient engagées des poursuites contre l'auteur du délit d'entrave.
- Les organisations syndicales peuvent agir en justice contre l'auteur du délit d'entrave pour obtenir réparation du préjudice subi.

Attention il n'y a pas un délit d'entrave, mais des délits d'entrave.

Par exemple les articles du code du travail :

- L. 2146-2 punit la discrimination d'un syndicat définie par les articles [L. 2141-4](#), [L. 2141-9](#) et [L. 2141-11](#) à [L. 2143-22](#)
- L. 2317-1 punit l'entrave soit à la constitution d'un comité social et économique, d'un comité social et économique d'établissement ou d'un comité social et économique central, soit à la libre désignation de leurs membres, notamment par la méconnaissance des dispositions des articles [L. 2314-1](#) à [L. 2314-9.](#)

## Comment porter plainte ?



Le dépôt de plainte peut se faire auprès de la police, de la gendarmerie ou du procureur de la République (par courrier).

Le dépôt de plainte permet à une victime d'informer la justice qu'une infraction : **fait interdit par la loi et puni d'une sanction pénale** a été commise. L'auteur des faits est identifié, il peut être jugé et éventuellement condamné par le tribunal.

Vous pouvez aussi vous constituer partie civile auprès du doyen des juges d'Instruction du lieu où a été commise

l'infraction. C'est plus cher car il y a une consignation de somme d'argent mais la plainte ne peut pas être classée sans suite.

Il existe aussi la citation directe : Elle passe par un commissaire de justice (anciennement huissier de justice et commissaire-priseur judiciaire). Elle est payante mais peut être remboursée.

La citation directe permet à la victime d'une infraction ou au procureur de la République de saisir directement un tribunal pénal. Il y aura un procès sans avoir une enquête approfondie de la police ou de la gendarmerie.

Auparavant la victime doit rédiger la citation et elle doit comporter les éléments très précis concernant les faits reprochés, les textes de loi réprimant ces faits et les éléments prouvant la culpabilité de l'auteur sans avoir besoin d'enquête supplémentaire (témoignages, extrait de PV CSE...) La victime doit fournir elle-même les preuves au tribunal.

Dans tous les cas mieux vaut être accompagné par son syndicat et un avocat.

## Refus de fournir un local syndical et/ou local CSE

### Local syndical pour les sections syndicales

L'employeur n'est pas tenu de mettre à disposition un local commun pour les sections syndicales de l'établissement si l'effectif salarié est égal ou inférieur à 200 (en ETP)

#### Article L2142-8

Dans les entreprises ou établissements de plus de deux cents salariés, l'employeur met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Dans les entreprises ou établissements de mille salariés et plus, l'employeur met en outre à la disposition de chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

#### Article L2142-9

Les modalités d'aménagement et d'utilisation par les sections syndicales des locaux mis à leur disposition sont fixées par accord avec l'employeur.

### Local pour le CSE

C'est une obligation qui est faite à l'employeur qui doit mettre à disposition du CSE un local.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur met à disposition des membres du CSE, un local pour leur permettre d'accomplir leur mission et, notamment, de se réunir. Article L2315-20 du Code du travail.

Dans les entreprises de 50 salariés ou plus, l'employeur met à disposition du CSE un **local aménagé** nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Article [L2315-25](#) du Code du travail.

**Attention l'employeur ne peut réserver un local commun aux sections syndicales et au CSE, il commet alors un délit d'entrave Cass.Crim. 23 janvier 1979, n°78-92.407, B. Crim. n°33.**

**Par contre des accords peuvent prévoir que les sections syndicales peuvent utiliser les locaux du CSE. Mais cela passe par un accord.**



Hélène Dufresne

### Pour info CSE :

Le seuil d'exonération des bons d'achat du CSE s'élèvera à 183€ en 2023.

Compte tenu de l'augmentation de 6,9% du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) à compter du 1er janvier 2023, le seuil d'exonération des bons d'achat passera de 171€ à 183€.

D'après le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS), le plafond mensuel de la sécurité sociale s'élèvera à 3 666€ en 2023.

En conséquence, à compter du 1er janvier 2023, le seuil d'exonération des bons d'achat du CSE qui s'élèvent à 5% du PMSS passent à 183€.



# Retour sur le Forum RPS du 17 octobre 2022

Vous avez été nombreux à participer au Forum sur les risques psycho sociaux que nous avons organisé pour vous dans les locaux de l'AG2R à Paris.

L'intervention de Marie Pezé, docteur en psychologie, psychanalyste, ancien expert judiciaire auprès de la Cour d'Appel de Versailles a retenu toute notre attention.

De nombreuses ressources ont été diffusées en particulier à l'aide du site :

<https://www.souffrance-et-travail.com/>

## Annuaire des Consultations Souffrance et Travail

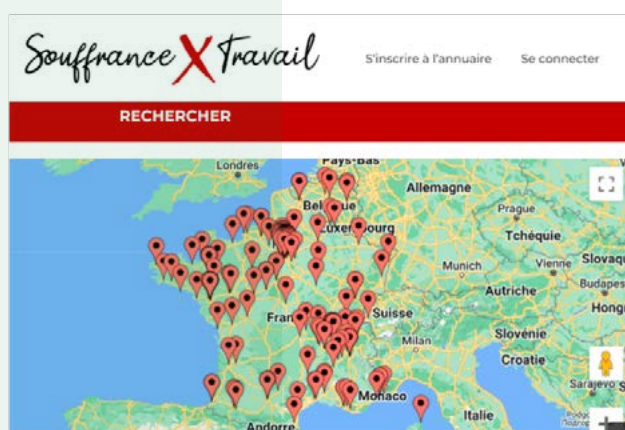
Si vous êtes en souffrance au travail, pensez être en burn-out ou subir du harcèlement, allez consulter notre site [Souffrance au Travail](#) pour en apprendre plus sur vos droits et les bonnes démarches.

**Ne restez pas seuls :**  
les consultations [Souffrance au Travail](#)

L'annuaire des consultations Souffrance et Travail ci-dessous, offert par le site Souffrance et Travail, recense plus de 200 consultations réparties sur toute la France, en Europe et dans les Dom Tom.

**Cherchez une consultation Souffrance et Travail sur notre carte**

Utilisez la carte pour rechercher une consultation près de chez vous.



Le cabinet Technologia, représenté par Jean-Claude Delgènes son fondateur a permis de développer l'approche des moyens d'actions des élus du CSE et de tout salarié face aux problématiques de souffrance au travail. Le recours à un expert, tiers de confiance, est indispensable pour permettre de libérer la parole et de rechercher des solutions durables au sein de l'organisation.



# Je suis salarié, est-ce que je peux cumuler avec une activité d'indépendant ?



*En ces temps de forte incertitude économique, cumuler une activité de formateur ou enseignant salarié avec une activité indépendante de formateur ou d'enseignant semble être une solution envisageable pour arrondir ses fins de mois. Quelques précautions s'imposent.*

## Être salarié et indépendant.

La loi française permet à un salarié de créer son activité indépendante tout en restant salarié de son entreprise. Bien sûr des obligations sont à respecter notamment celle de la loyauté et vous devez aussi faire attention aux mentions portées à votre contrat de travail. En effet des clauses de non concurrence ou d'exclusivité peuvent empêcher ou limiter votre projet.

La réglementation du temps de travail ne s'applique pas à l'activité indépendante même si vous êtes en cumul avec une activité salariée. Donc la durée maximale du temps de travail de 10 heures par jour et 48 heures par semaine ne concernera que votre activité salariée.

## Quel statut juridique choisir ?



### Le régime micro-entrepreneur

La micro entreprise (anciennement auto entreprise) est le statut le plus connu lorsqu'on souhaite cumuler une activité salariée et une activité indépendante.

### • Avantages :

- Facilité de création en se rendant sur le site de l'Urssaf « [Créer mon auto-entreprise](#) »
- Développement d'une activité indépendante, de se jauger sur ses capacités entrepreneuriales,

### • Inconvénients :

- Le chiffre d'affaires est limité,
- **La couverture sociale est très sommaire. (Pas de couverture pour les accidents de travail ou la maladie professionnelle)**
- **Pas de droit au chômage ouvert car il n'y a pas de cotisation. Depuis 2019 le micro entrepreneur peut bénéficier de l'allocation des travailleurs indépendants.**
- CPF alimenté de 500€ par an, au lieu de 800€ pour les salariés et plafond à 5000€ au lieu de 8000€

### • Pour quelles activités ?

- Des activités de soutien auprès d'un public d'élèves, d'étudiants, de salariés.

**Puisquedansce cas c'est vous qui êtes décisionnaire de quand vous dispensez ce soutien, à qui vous le dispensez, comment, pendant combien de temps et pour quel prix.**

**Attention :**  
**Le Snepl vous déconseille fortement le recours à l'activité indépendante pour exercer votre activité de formateurs/enseignants dans les écoles privées, les organismes de formation.**  
**(Voir encart requalification du contrat)**



En effet, l'activité en indépendant pratiquée dans une école n'entraîne aucune sécurité ni garantie de pérennité ! sans parler des droits sociaux, de la formation continue, de la médecine du travail, etc.

### Requalification de la relation de travail en contrat de travail.

Le statut de micro-entrepreneur ne peut pas être choisi lorsque l'activité est exercée dans le cadre d'un lien de subordination pour laquelle seul le salariat doit être retenu.

Rappelons que le contrat de travail se caractérise :

1. par une prestation de travail,
2. par le versement d'une rémunération
3. par un lien de subordination.

La subordination juridique consiste en « l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné » (Cass. Soc. 13 novembre 1996, n° 94-13187). Ainsi, l'auto-entrepreneur se voit contraint de respecter les conditions de travail et les règles établies par son client donneur d'ordre, comme le ferait un salarié (horaire de travail, lieux de travail...).

En cas de contentieux, le juge est amené à se prononcer sur la véritable nature juridique de la relation de travail en fonction d'un faisceau d'indices. D'ailleurs un arrêt de la Cour d'Appel de Paris du 17 décembre 2020 vient confirmer ce que clame depuis toujours le Snepl-CFTC en ce qu'il a permis à un professeur de langue anglaise à titre libéral de voir son activité de formateur indépendant requalifiée en CDI sur 10 ans. En effet la requalification en CDI est possible si vous êtes en activité indépendante dans des écoles ou des organismes de formation puisqu'il existe un lien de subordination. Dans le cas présent le formateur recevait au travers du livret enseignant des consignes concernant la gestion des groupes, les programmes à dispenser durant ses prestations et il n'avait pas le choix de ses horaires d'intervention... Le lien de subordination a été clairement établi.

### Quels sont les indices d'un véritable statut de micro-entrepreneur ?



Parmi les indices en ce sens, on peut citer :

- L'initiative de la déclaration en travailleur indépendant est celle du salarié ;
- Le travailleur dispose de son propre matériel et de ses propres fournisseurs (ainsi que ses propres outils de communication – adresse mail au nom sa nouvelle entreprise par exemple) ;
- Il a développé une clientèle propre ;
- Il a fixé ses prix en toute autonomie et les renégocie à chaque prestation (y compris avec le même client) ;
- Il n'est pas tenu de suivre le règlement intérieur de l'entreprise (hors règles de sécurité) ;
- Il gère la prestation comme il le souhaite;
- Choix de ses horaires de travail (et il n'est donc intégré à un planning quotidien au même titre que d'autres salariés) ;
- Il ne peut pas être sanctionné (retrait de responsabilités, réprimande...);
- Il n'est pas payé à l'heure mais à la prestation ;
- Il n'apparaît pas sur l'organigramme ou sur la documentation propre à l'organisation interne de l'entreprise ....

### Obligation de loyauté

Article L1222-1 du code du travail stipule que « le contrat de travail est exécuté de bonne foi ».

C'est de cette bonne foi que découle l'obligation de loyauté. Le salarié est naturellement tenu par cette obligation de loyauté qui se traduit par une obligation de ne pas nuire à la bonne exécution du contrat de travail ou causer du tort de quelque manière que ce soit à son employeur.



Nul besoin de rappeler dans le contrat de travail cette obligation de loyauté puisqu'elle est inhérente au contrat.



Hélène Dufresne



Syndicat National de l'Enseignement Privé Laïque



Syndicat

**cftc**

ÉLECTIONS  
FONCTION PUBLIQUE  
1<sup>er</sup> - 8 DÉCEMBRE 2022  
C'EST LA SAISON  
POUR VOTER CFTC!



*À la CFTC,*

*on ne croit plus au père Noël,  
mais on croit encore  
au service public.*

**NOTRE LISTE  
DE REVENDICATIONS:**

- ✓ RENFORCER LE POUVOIR D'ACHAT.
- ✓ REVALORISER LE RÔLE DES AGENTS PUBLICS.
- ✓ AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL.

## **Pourquoi voter CFTC ?**

Voter CFTC, c'est choisir une équipe à **taille humaine**, qui s'engage pour plus **d'écoute, de solidarité...** et défend les agents publics par des **solutions concrètes** !

# Le bulletin de paie



Le bulletin de paie se divise en grandes rubriques :

Le haut de la fiche de paie reprend les informations du salarié et de son contrat de travail c'est à dire les éléments d'identification du salarié, et de l'employeur ainsi que l'emploi occupé et la qualification correspondante. Il est indiqué également la période du bulletin, ici le mois d'octobre 2022. Ces mentions sont obligatoires.

## Le haut du bulletin

Dans cette partie haute du tableau de calcul de la fiche de paie figure l'ensemble des gains perçus par le salarié pendant le mois :

Il y a la ligne « Salaire de base » qui correspond au salaire conventionnel ou contractuel auquel il faut rajouter tous les éléments complémentaires à la rémunération (avantages en nature, heures majorées, primes, congés payés...) et/ou déduire les éléments de la période (absences non rémunérées, déduction congés payés...).

Le tout est porté sur la ligne intitulée « Salaire brut » ou « Total brut ». Ce montant représente la rémunération versée au salarié par l'entreprise pour la période indiquée. C'est ce total brut qui est soumis à cotisations sociales.

## Le corps du bulletin

Cette seconde partie correspond à l'ensemble des cotisations sociales qui s'appliquent sur le montant brut du salaire. Le côté gauche est dédié aux cotisations salariales, c'est à dire payées par le salarié ; ces cotisations viennent diminuer le salaire brut.

Le côté droit représente les cotisations patronales qui n'ont pas d'impact sur le net à payer du salarié. Les principales cotisations sont les suivantes :

santé; accident du travail - maladie professionnelle; retraite; chômage; cotisations conventionnelles;

autres cotisations patronales; CSG CRDS; allègements de cotisations patronales ; allègements de cotisations salariales ; impôt sur le revenu et prélèvement à la source.

Pour chaque ligne de cotisation, nous avons une colonne avec la base de calcul qui reprend le plus souvent le salaire brut, un taux salarial de cotisation, et le montant de la cotisation calculé en appliquant :

Base x taux salarial = cotisation salariale

La base peut cependant être différente du salaire brut et être calculée par rapport au plafond mensuel de la Sécurité Sociale : le PMSS.

**La base de CSG/CRDS est de 98,25% du salaire brut + cotisation patronale prévoyance.**

## Le bas de bulletin

Le bas de bulletin reprend les éléments du bulletin de paie du mois en cours mais également les mêmes informations en cumul annuel.

Il y est précisé le « Net à payer avant impôts » et « Net payé » qui sont des mentions obligatoires. Il est bien important de distinguer ces différents éléments :

Le « net à payer avant impôts » correspond au montant du salaire brut diminué des charges et retenues payés par le salarié.

Le « net imposable » correspond au montant déclaré par l'employeur aux services fiscaux et sur lequel est calculé le PAS (Prélèvement à la Source). Ce « net imposable » se calcule ainsi :

Salaire brut – cotisations sociales + CSG non déductible – part patronale de mutuelle – heures supplémentaires.

On trouve le plus souvent les compteurs de congés payés et de RTT du salarié tout en fin du bulletin de paie. Ces compteurs indiquent les jours acquis, les jours pris ainsi que le solde à prendre.



Patricia Pernot-Sautetner

### BULLETIN DE PAIE

Période : du 01/10/2022, au 31/10/2022

Paiement par virement le : 31/10/22

EMPLOYEUR		SALARIE	
Nom :	ECOLE SUPERIEURE	Nom et Prénom :	Kévin MODELE
Adresse :	75015 Paris	Adresse :	75015 Paris
N° de Sécurité Sociale :		N° de Sécurité Sociale :	15/09/20
Début du contrat :	EPI	Date d'ancienneté :	1 an et 4 mois
Convention Collective :	PMS	Emploi :	

Classification :	Salaire non cadre	Salaire de base :	2 827,94 €
Catégorie :	ETAMI	Durée mensuelle :	17,334 h
Emploi :	Chargé de webmarketing	Taux horaire moyen :	163,1 €

DESIGNATION	BASE	PART SALARIALE TAUX MONTANT	PART PATRONALE TAUX OU % MONTANT
Salaire de base	15,167	15,82 € 2 399,42 €	
Absences non rémunérées	-	-	-
Heures supplémentaires contractuelles exonérées et décaissées (25%)	21,67	19,78 € 428,52 €	
Heures supplémentaires non contractuelles exonérées et décaissées (50%)	-	-	-
<b>Rémunération brute (1)</b>	<b>173,34</b>	<b>16,31 € 2 827,94 €</b>	
<b>SANTÉ</b>			
Sécurité sociale - Maladie Maternité Invalidité Décès salaire < 2,5 smic	2 827,94 €	-	7,30% 206,44 €
Complémentaire Incapacité Invalidité Décès - TA - Prévoyance (conventionnel)	2 827,94 €	0,58% 16,40 €	
Complémentaire Santé (conventionnel : niveau B)	3 428,00 €	1,57% 53,82 €	
<b>ACCIDENT DU TRAVAIL- MALADIE PROFESSIONNELLE (variable)</b>	<b>2 827,94 €</b>	<b>-</b>	<b>0,90% 25,45 €</b>
<b>RETRAITE</b>			
Sécurité Sociale plafonnée (jusqu'à 1 PMSS*)	2 827,94 €	6,90% 195,19 €	8,55% 241,79 €
Sécurité Sociale déplafonnée	2 827,94 €	0,40% 11,31 €	1,90% 53,73 €
Complémentaire branche 1 (jusqu'à 1 PMSS) 3,15 + 0,86	2 827,94 €	4,01% 113,40 €	6,01% 169,96 €
Complémentaire branche 2 (de 1 à 3 PMSS)	-	10% 0,00 €	14,57% 0,00 €
<b>FAMILLE - SECURITE SOCIALE</b>	<b>2 827,94 €</b>	<b>3,45% 97,56 €</b>	<b>3,45% 97,56 €</b>
<b>ASSURANCE CHÔMAGE +AGS (jusqu'à 4 PMSS)</b>	<b>2 827,94 €</b>	<b>-</b>	<b>4,20% 118,77 €</b>
<b>FINAL - 0,10% si moins de 50 salariés sinon 0,50%</b>	<b>2 827,94 €</b>	<b>-</b>	<b>0,50% 14,14 €</b>
<b>ALLOCACTIONS FAMILLE si rémunération &lt; à 3,5 fois le montant du Smic sinon 5,26%</b>	<b>2 827,94 €</b>	<b>-</b>	<b>3,45% 97,56 €</b>
<b>FORFAIT SOCIAL</b>			
CSG <b>total</b> imposable à l'impôt sur le revenu (assiette spécifique)	2 426,42 €	6,80% 165,00 €	20,00% -
CSG/CRDS imposable à l'impôt sur le revenu (assiette spécifique)	2 426,42 €	2,80% 70,37 €	-
CSG/CRDS 9,7 % non déductible Heures suppl.	421,03 €	9,70% 40,84 €	-
Exonération de cotisations salariales sur heures supplémentaires	428,52 €	11,31% -48,47 €	-
<b>EXONERATIONS DE COTISATIONS EMPLOYEUR - Selon entreprise</b>			
<b>TOTAL DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS PATRONALES</b>			<b>1 095,63 €</b>
<b>TOTAL DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SALARIALES (4)</b>		<b>617,79 €</b>	
Autres retenues (3) : Avance et acompte, saisie sur salaire	-	-	-
Titres restaurant (non imposables) (selon contrat)	20,00	5,00 € 100,00 €	#VALEURI

<b>NET À PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU</b>	base (net imposable)	taux personnalisé	montant	#VALEURI
Impôt sur le revenu	1 946,65 €	2,10%	40,88 €	
<b>NET PAYÉ (1-3-4-5)</b>	<b>2 089,27 €</b>			<b>-47,65 €</b>

<b>NET À PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU</b>	base	taux personnalisé	montant	#VALEURI
Impôt sur le revenu	1 946,65 €	2,10%	40,88 €	
<b>NET PAYÉ (1-3-4-5)</b>	<b>2 089,27 €</b>			<b>-47,65 €</b>

<b>CP</b>	<b>ACQUIS</b>	<b>PRIS</b>	<b>SOLDES</b>	<b>Net imposable</b>
N-1	0	0	0	1 946,65 €
N-1	2,5	0	2,5	1 946,65 €
				<b>1 946,65 €</b>

Dans votre intérêt, et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin de paie sans limitation de durée. Pour toute question concernant ce bulletin de paie, vous pouvez consulter le site [www.aerospa.fr](http://www.aerospa.fr)

### BULLETIN DE PAIE

Période : du 01/01/2022, au 31/01/2022

Paiement par virement le : 31/1/22

EMPLOYEUR		SALARIE	
Nom :	ECOLE SUPERIEURE	Nom et Prénom :	Séverine EXEMPLE
Adresse :	75015 Paris	Adresse :	75015 Paris
N° de Sécurité Sociale :		N° de Sécurité Sociale :	01/01/20
Début du contrat :	EPI	Date d'ancienneté :	2 ans
Convention Collective :	PMS	Emploi :	

Classification :	Salaire non cadre	Salaire de base :	4 000,00 €
Catégorie :	ETAMI	Durée mensuelle :	151,67 h
Emploi :	Directrice pédagogique	Taux horaire :	26,37 €

DESIGNATION	BASE	PART SALARIALE TAUX MONTANT	PART PATRONALE TAUX MONTANT
Salaire de base	15,167	26,37 € 4 000,00 €	
Absences non rémunérées	-	-	-
Heures supplémentaires contractuelles exonérées et décaissées (25%)	-	-	-
Heures supplémentaires non contractuelles exonérées et décaissées (50%)	-	-	-
<b>Rémunération brute (1)</b>	<b>4 000,00 €</b>	<b>-</b>	<b>4 000,00 €</b>
<b>SANTÉ</b>			
Sécurité sociale - Maladie Maternité Invalidité Décès salaire > 2,5 smic	4 000,00 €	-	13,00% 520,00 €
Complémentaire Incapacité Invalidité Décès - Prévoyance T.A (égal)	3 428,00 €	0,00 € 0,00 €	1,50% 51,42 €
Complémentaire Santé (conventionnel : niveau C)	572,00 €	0,82% 4,69 €	0,82% 4,69 €
Complémentaire Santé (conventionnel : niveau T)	3 428,00 €	2,34% 80,22 €	2,34% 80,22 €
<b>ACCIDENT DU TRAVAIL- MALADIE PROFESSIONNELLE (variable)</b>	<b>4 000,00 €</b>	<b>-</b>	<b>0,99% 36,00 €</b>
<b>RETRAITE</b>			
Sécurité Sociale plafonnée (jusqu'à 1 PMSS*)	3 428,00 €	6,80% 235,53 €	8,55% 283,89 €
Sécurité Sociale déplafonnée	4 000,00 €	0,40% 16,00 €	1,90% 76,00 €
Complémentaire branche 1 (jusqu'à 1 PMSS) 3,15 + 0,86	3 428,00 €	4,01% 137,46 €	6,01% 206,02 €
Complémentaire branche 2 (de 1 à 3 PMSS)	572,00 €	10% 55,60 €	14,57% 83,34 €
<b>FAMILLE - SECURITE SOCIALE</b>	<b>4 000,00 €</b>	<b>-</b>	<b>4,20% 168,00 €</b>
<b>ASSURANCE CHÔMAGE (jusqu'à 4 PMSS)</b>	<b>4 000,00 €</b>	<b>0,024% 0,96 €</b>	<b>0,036% 1,44 €</b>
<b>FINAL - 0,10% si moins de 50 salariés sinon 0,50%</b>	<b>4 000,00 €</b>	<b>-</b>	<b>0,50% 17,14 €</b>
<b>ALLOCACTIONS FAMILLE si rémunération &lt; à 3,5 fois le montant du Smic sinon 5,26%</b>	<b>4 000,00 €</b>	<b>-</b>	<b>3,45% 138,00 €</b>
<b>FORFAIT SOCIAL</b>			
CSG <b>total</b> imposable (déductible) (assiette spécifique)	4 083,94 €	6,80% 276,35 €	-
CSG/CRDS imposable (non déductible) (assiette spécifique)	4 083,94 €	2,90% 117,85 €	-
<b>EXONERATIONS DE COTISATIONS EMPLOYEUR - Selon entreprise</b>			
<b>TOTAL DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS PATRONALES</b>			<b>1 675,36 €</b>
<b>TOTAL DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SALARIALES (4)</b>		<b>925,66 €</b>	
Autres retenues (3) : Acompte, saisie sur salaire	-	-	-
Titres restaurant (non imposables) (selon contrat)	20,00	5,00 € 100,00 €	5,00 € 100,00 €

<b>NET À PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU</b>	base	taux personnalisé	montant	Total versé par l'employeur
Impôt sur le revenu	3 272,41 €	4,7%	153,89 €	5 775,36 €
<b>NET PAYÉ (1-2-3-4-5)</b>	<b>2 820,54 €</b>			<b>-56,91 €</b>

<b>CP</b>	<b>ACQUIS</b>	<b>PRIS</b>	<b>SOLDES</b>	<b>Net imposable</b>
N-1	0	0	0	3 272,41 €
N-1	2,5	0	2,5	3 272,41 €
				<b>3 272,41 €</b>

\* PMSS = Plafond mensuel de sécurité sociale = 3 428 €

# Egalité Femmes Hommes

L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le travail implique le respect par l'employeur de plusieurs principes :

- L'interdiction des discriminations que ce soit en matière d'embauche, de rémunération ou de déroulement de carrière,
- Les obligations vis-à-vis du CSE et des DS de mettre à disposition les informations relatives à l'égalité professionnelle dans le BDESE, et de négocier tous les ans,
- La mise en place et l'information des salariés et candidats à l'embauche sur les mesures de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise.

## Index égalité : Des nouveautés.

L'index égalité est un indicateur qui évalue le pourcentage de femmes et d'hommes qui ont perçu une augmentation dans l'année. Cet outil a été conçu comme un outil pour mettre fin aux inégalités professionnelles.



Chaque année et au plus tard le **1<sup>er</sup> mars**, les entreprises **d'au moins 50 salariés** doivent **calculer et publier sur leur site internet, de manière visible** et lisible, la note globale de l'Index de l'égalité femmes-hommes, ainsi que la note obtenue à chacun des indicateurs le composant. **Ces informations devront rester en ligne au moins jusqu'à la publication des résultats de l'année suivante.**

Les entreprises doivent également le communiquer, avec le détail des différents indicateurs, au Comité Social et Economique ainsi qu'à l'inspection du travail (Dreets).

## Les données à transmettre ont été modifiées



L'arrêté du 17 août 2022 met à jour les données à transmettre au ministère pour tenir compte des modifications apportées par la loi égalité économique et

professionnelle, dite loi Rixain, du 21 décembre 2021 (L. n° 2021-1774, 24 déc. 2021 : JO 26 déc.) et de son décret d'application (D. n° 2022-243, 25 févr. 2022 : JO, 26 févr.).

Plusieurs changements sont intervenus dans la remontée des informations sur le site internet du ministère de travail. Il faut maintenant notamment :

- Indiquer si l'entreprise a bénéficié des crédits du plan de relance, qu'on soit sur le périmètre de l'UES ou de l'entreprise,
- Préciser **les modalités de publication de l'index et de chaque indicateur, des mesures de correction et des objectifs de progression**, en donnant la date de publication, l'url du site de publication et les modalités de communication aux salariés, surtout s'il n'y a pas de site internet.
- Fournir les résultats de l'indicateur mesurant l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, et préciser l'existence d'un comité social et économique et de sa date de consultation le cas échéant.
- Pour les entreprises de 50 à 250 salariés, les résultats de l'indicateur mesurant l'écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes doit être fourni non seulement en pourcentage mais aussi en nombre de salariés.



## Et le CSE dans tout ça ?

Les indicateurs ainsi que la note globale sont mis à la disposition du comité social et économique (CSE), via la base de données économiques, sociales et environnementales et ce avant le 1er mars de chaque année.

Les résultats sont présentés, pour le premier indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, par catégorie socio-professionnelle, niveau ou coefficient hiérarchique ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l'entreprise, ainsi que par tranches d'âge.

Les résultats des indicateurs relatifs aux écarts de taux d'augmentations et de promotions sont présentés par catégorie socio-professionnelle. (Attention dans les entreprises entre 50 et 250 salariés, il n'y a pas d'indicateur sur les promotions).

Le CSE est destinataire a minima de toutes les informations transmises à la DREETS.

Conformément à l'article [D. 1142-5](#) du code du travail, les informations doivent être accompagnées de toutes les précisions utiles à leur compréhension. Cela concerne notamment :

- La méthodologie appliquée, la répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l'entreprise
- Les mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre, le cas échéant.

Dans le cas où certains indicateurs ne peuvent pas être calculés, l'information du CSE sur les indicateurs doit quand même être assurée et est accompagnée de toutes les précisions expliquant les raisons pour lesquelles les indicateurs n'ont pas pu être calculés.

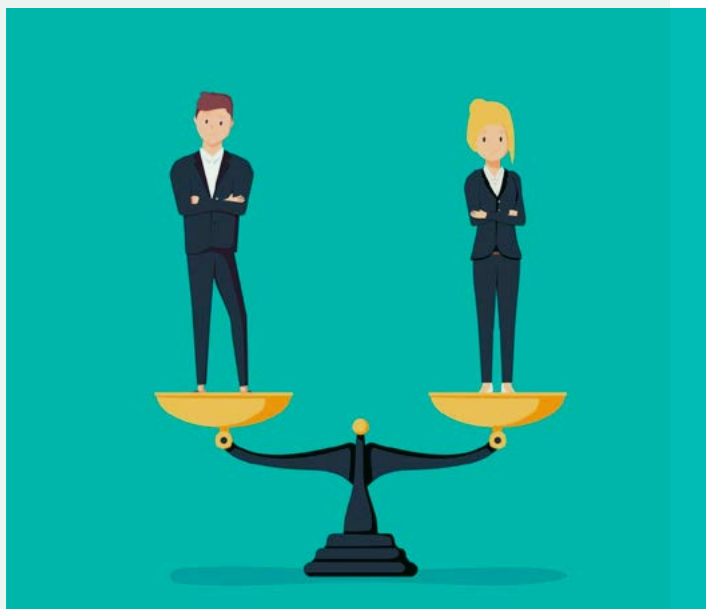
Par ailleurs, si l'entreprise n'a pas atteint la note de 75/100 à son index, elle est tenue de mettre en place des mesures de correction. Ces mesures peuvent être intégrées à la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle. De la même façon, la consultation sur la politique sociale sera l'occasion de revenir chaque année sur les progrès ou non permis par les mesures de correction.

Et que peut-on faire de plus pour favoriser cette égalité femmes hommes ?

Un accord d'entreprise peut créer des commissions supplémentaires au sein du comité social et économique (moins de 300 salariés) pour l'examen de problèmes particuliers, tels que l'égalité professionnelle.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus la Commission de l'égalité professionnelle doit être mise en place. Celle-ci sera principalement chargée de préparer les délibérations du CSE prévues dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi à partir du rapport comparé de la situation des femmes et des hommes établi par l'employeur. Elle peut aussi préparer en amont la négociation relative à l'égalité professionnelle dans l'entreprise.

Hélène Dufresne





aux concours<sup>6</sup> parce que leur niveau disciplinaire est insuffisant seront recrutés comme contractuels, payés moins cher il est vrai pour exercer le même métier qu'un titulaire reçu au concours ! On le devine, la vie d'un « prof » est rythmée par des jeux interdits de plus en plus élaborés. Et pour vérifier cette hypothèse, il suffit de constater que le statut d'enseignant du secondaire mais aussi son image se sont beaucoup dégradés au fil du temps.



De façon globale il ne fait aucun doute que ce métier est si mal considéré et si mal rémunéré que les artisans d'excellence finissent par manquer. Selon Les Echos du 19 mai 2022, plus personne ne souhaite devenir professeur - paupérisation, temps de travail exponentiel, multiples tâches non rémunérées, déclassement social. Et cette course à l'abîme se voit accélérée par le fait que depuis la réforme de la formation des maîtres, les étudiants candidats passent leur concours à la fin du master 2.

Mais ce n'est pas tout puisque d'autres désillusions seront aussi au rendez-vous. La réforme impose aux étudiants de master 2 non seulement de préparer leur concours, tout en réalisant leur mémoire de fin d'étude, mais aussi de donner des cours rémunérés 700 euros par mois ! Ce dernier point nous amène à penser que l'exigeante agrégation du secondaire est devenue un concours destiné à recruter à Bac+ 5 des moines soldats revêtus d'une coule idéologique, peu intéressés par la vie matérielle, mais qui savent flinguer. Qui plus est, ces éminences rouges<sup>7</sup> habiles stratèges intriguent dans l'ombre, au plus près des arcanes du pouvoir afin que soit abandonné toute exigence et ce au nom de l'égalité.

Sans transition et sans trop développer cette inquiétante dérive, on regrettera que tous les pouvoirs soient concentrés dans la main d'une haute administration qui n'a de cesse de raboter les salaires. C'est ainsi que sous l'égide d'une approche comptable prioritaire, la vision dogmatique de son tableau de bord tire vers le bas ce qui a le plus de valeur dans une école, à savoir la ressource humaine.

Naturellement, il y a une responsabilité collective dans le délitement du système puisque ce mépris pour la ressource humaine est accepté par une majorité d'électeurs et votée par une représentation nationale dont l'élection et l'avancement de carrière vont de pair avec une pratique exemplaire de la

langue de bois. Pour preuve, dans le domaine de l'enseignement et de la recherche, loin de pousser aux réformes nécessaires, la technostructure plaide en permanence pour maintenir le statu quo<sup>8</sup>.

Je rappellerais que la situation figée des enseignants ne date pas d'aujourd'hui, puisqu'elle trouve son origine dans l'après-guerre, lorsque l'Etat a créé en son sein un système rigide de concours de grades et de points d'indice afin de développer une société d'ordre où chacun se voit assigné un rang définitif. On appartient pour sa vie entière à un « corps » ou à une catégorie (A, B, C). C'est ainsi que dans la salle des professeurs des Collèges et des Lycées, voisinent au sein d'un huis clos pernicieux, agrégés et certifiés qui après avoir passé deux concours à peu près équivalents, au plan des exigences disciplinaires et académiques, se voient attribuer jusqu'à la retraite des rythmes de travail et des salaires différents. Complète cette cohorte de gradés titulaires en mal d'avancement ou de mutation, une troupe subalterne d'enseignants contractuels totalement précarisé et notoirement sous-payé qui fait pourtant le même métier<sup>9</sup>.



Rupture ou reniement opportuniste, dans l'Education Nationale, on assiste à une crise de confiance d'un personnel enseignant qui n'y croit plus et pour lequel, comme le préconise le Président Macron, il faudrait inverser la pyramide et lui donner carte blanche pour revoir ses méthodes de travail. En effet une fois le concours en poche, (le plus souvent le capes) et la sécurité de l'emploi assurée, le lauréat passera le restant de sa vie à enseigner dans le second degré dans l'attente de se voir accorder la mutation convoitée. Comble de malchance, « le mode de fonctionnement de l'Education Nationale » fait que la première affectation est obtenue dans un territoire



6. Ceux qui n'arrivent pas à obtenir le concours peuvent au bout de six ans, sans rupture de contrat de plus de quatre mois, prétendre à un CDI.

7. On verra ici une allusion à la figure de Richelieu qui pendant près de 18 ans dirigea le royaume de France aux côtés de Louis XIII.

8. Voir l'article d'Agnès Verdier-Molinié, *Les Echos*, 15 avril 2019.

9. Voir *Les Echos* du 8 juin 2022.

qui compte le plus souvent parmi ceux décrits comme à fuir ou à éviter.

Et cette série de désillusion qui marque ce début de carrière invite alors les « jeunes profs » mais aussi certains « enseignants chevronnés » dégoûtés du métier, rechercher une échappatoire à la classe et aux élèves en se plaçant en disponibilité pour exercer ailleurs un autre métier ou bien entreprendre une reconversion professionnelle<sup>10</sup>. Je le répète, il est difficile de trouver assez d'enseignants compétents et surtout de les garder alors que s'accélère la chute du nombre de candidats aux concours de recrutement.

Le métier d'enseignant est difficile, mal payé, parfois dangereux et de ce fait se voit concurrencé par d'autres carrières mieux valorisées. Faute d'investir dans le capital humain mais aussi faute d'améliorer la rémunération, demeure alors une douleur silencieuse qui prend parfois des tours violents. Pour conclure je dirais que cette approche comptable simpliste qui, balaie d'un revers de main les avantages compétitifs durables de notre système éducatif, fonde un ordre nouveau dans lequel le « moyen » est devenu la norme alors que les « médiocres » qui ont pris le pouvoir sont désormais érigés en modèles<sup>11</sup>!



## L'enseignement supérieur anime le marché immobilier en Ile de France

Paris et la région parisienne séduisent de plus en plus les écoles et les groupes d'enseignement supérieur et de grandes prises de bail animent actuellement le marché<sup>12</sup>. Les grands groupes de l'enseignement supérieur y installent leurs vaisseaux amiraux.

En témoigne la location ou l'acquisition de locaux tertiaires par des écoles ou des groupes d'enseignement supérieur pour y développer de grands campus. Neoma Business School a acquis 6500 m<sup>2</sup> dans le 13<sup>ème</sup> arrondissement de Paris en 2019 ; Skema Business School a acheté en 2019 l'immeuble Helys – ancien siège d'Airbus - à Suresnes (13000 m<sup>2</sup>) ; L'EM Normandie a annoncé s'installer à Clichy (13700 m<sup>2</sup>) ; L'EM Grenoble a loué 6000 m<sup>2</sup> à Pantin avec un déménagement prévu en 2023 ;

Le groupe Omnes a opté pour la Défense pour regrouper trois de ses écoles parisiennes sur plus de 10000 m<sup>2</sup>. L'ouverture est prévue pour la rentrée 2022 ; Le groupe Galileo projette de reprendre les locaux d'Agro Paris Tech dans le 5<sup>ème</sup> arrondissement de Paris ; L'ESCP réhabilite son campus historique de l'avenue de la République dans le 11<sup>ème</sup> arrondissement de Paris.

Et cet inventaire à la Prévert n'est pas exhaustif puisque, sortant le grand jeu, l'Université de Paris Dauphine façonne une rénovation et une extension qui double la surface de son campus afin de le rendre plus accueillant<sup>13</sup>. De son côté, Science Pô se dote d'un nouveau site dans le 7<sup>ème</sup> arrondissement place Saint Thomas-d'Aquin<sup>14</sup>. De son côté, HEC qui n'a pas besoin d'avoir un campus parisien, contrairement à certaines écoles un peu moins prestigieuses pour qui l'adresse compte davantage que la pédagogie, se lance dans un projet immobilier d'envergure qui passe par la rénovation et la restructuration de son campus de Jouy-en-Josas dans les Yvelines à l'ouest de Paris<sup>15</sup>.

Pour conclure sur le plan de l'immobilier d'enseignement, je dirai que si le département des Hauts de Seine est devenu le deuxième pôle le plus recherché après Paris, les grandes métropoles régionales telles que Lille, Lyon, ou Strasbourg ne sont pas en reste et accueillent avec bienveillance la multiplication des projets de nouveaux campus. Une dernière remarque : cet essor de l'immobilier d'enseignement repose en grande partie sur la réforme de l'apprentissage qui a accentué le soutien financier de l'Etat aux Etablissements, mais aussi du fait que le secteur de l'Enseignement Supérieur Privé, en pleine croissance, joue sur l'image dégradée de l'Université.



Pierre Met  
Professeur (e.r.) à l'Université de Paris Sud  
devenue Paris-Saclay

Chargé de mission au SNEPL

Conseiller au CNESER

10. Certains, contre la promesse de ne se dérober devant aucun danger tenteront de changer leur vie en se lançant à la poursuite d'un Graal politique ou syndical.

11. Voir Alain Deneault (2015) La Médiocratie.

12. Voir Les Echos 5 janvier 2022

13. Les Echos 15 décembre 2021

14. Acheté 92 million d'euros en 2016 ce pôle permettra à l'école qui conserve la rue Saint Guillaume de se délester des immeubles dont elle était locataire.

15. Voir Les Echos du 4 janvier 2022.

# Négociation d'un accord de mise en place du CSE pour la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts



Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent se doter d'un comité social et économique (CSE) central et de CSE d'établissement dès lors qu'elles comptent au moins deux établissements distincts. Art. L2313-1 du code du travail.

Le nombre et le périmètre de ces établissements sont déterminés par un accord d'entreprise majoritaire conclu avec les syndicats ou, à défaut et en l'absence de délégué syndical, par un accord conclu avec la majorité des membres élus du CSE<sup>1</sup>.

Et lorsqu'aucun accord n'est trouvé, il appartient à l'employeur, via une décision unilatérale, d'identifier les établissements distincts compte tenu de l'autonomie de gestion des responsables d'établissement, notamment en matière de gestion du personnel. Art. L2313-4 du code du travail.

Une décision qui est susceptible d'être contestée auprès de la DREETS anciennement Direccte<sup>2</sup>. De fait, cela génère de nombreux contentieux amenant les juges à préciser les critères qui révèlent l'existence d'établissements distincts.



1. Art. L2313-2 du code du travail  
2. Art. L2313-3 du code du travail

**Un établissement peut être qualifié de distinct même si certaines compétences en matière budgétaire et de gestion du personnel sont centralisées au niveau du siège social de l'entreprise.**

Dans une affaire de 2020, une société avait invité les syndicats à négocier dans le cadre de l'organisation des élections professionnelles. Suite à l'échec des négociations, l'employeur avait alors décidé de mettre en place un CSE unique. Une décision qui avait été contestée auprès de la Direccte, laquelle avait identifié six établissements distincts.

L'employeur avait alors demandé l'annulation de cette décision. Pour lui, ces établissements (stations) n'étaient pas autonomes en matière budgétaire.

Et ce, notamment parce que les propositions de budget de fonctionnement et d'investissement des chefs de stations devaient être approuvées par la direction, que ces derniers ne pouvaient pas engager de dépenses au-delà de 3 000 € sans la contresignature du directeur des opérations et que les stations étaient dépourvues de personnel administratif. L'employeur prétendait également que les stations n'étaient pas autonomes en matière de gestion du personnel puisque de nombreuses décisions engageant la société (recrutements, promotions et sanctions disciplinaires des salariés) étaient prises par la direction du siège social.

Saisie de l'affaire, la Cour de cassation a donné raison à la Direccte. Pour elle, les stations constituent bien des établissements distincts et ce, pour plusieurs raisons :

- les stations ont une implantation géographique distincte de la société,
- chaque site dispose d'un budget spécifique, les chefs de stations participent à l'élaboration des budgets de fonctionnement et d'investissement,
- les chefs de stations possèdent une compétence de « management du personnel social », sont garants du respect du règlement intérieur, mènent des entretiens individuels de carrière, animent les réunions de délégués du personnel, etc.



Peu importe que certaines compétences budgétaires et de gestion du personnel soient centralisées au niveau du siège social.

### Cassation sociale, 22 janvier 2020, n° 19-12011

Bon à savoir :

La saisine de la DREETS, quand elle intervient dans le processus électoral global, suspend le processus et proroge automatiquement la durée des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats.

La saisine peut être faite soit par l'organisation syndicale représentative par l'intermédiaire de son

DS (accord négocié avec les OSR) ou par le CSE (accord négocié avec les membres du CSE)

La DREETS a jusqu'à deux mois pour prendre sa décision à compter de la réception de la contestation. Un recours peut être fait dans les 15 jours suivant sa notification auprès du juge judiciaire

Le tribunal statue dans les 10 jours et la décision du tribunal est notifiée par le greffe dans les trois jours par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette décision est susceptible d'un pourvoi en cassation dans un délai de 10 jours.

Hélène Dufresne

## Résultats des élections

**Bravo à tous nos candidats qui ont travaillé pour représenter le snepl-cftc dans leur entreprise**

### **ESSEC**

L'ESSEC, grande école de commerce, forme des étudiants, cadres et dirigeants d'entreprise au management : MBA, mastères spécialisés, formation permanente.

En Europe, en Asie et en Afrique, l'ESSEC propose, une large gamme de programmes d'excellence, en formation initiale et continue. Du Bachelor au Doctorat, en passant par la Grande École, les Mastères Spécialisés, les MBA, les EMBA et l'ensemble des programmes de formation exécutive, l'ESSEC forme des managers de talent qui savent articuler expertise de pointe, créativité, travail en équipe dans un environnement international avec la capacité d'appréhender la complexité des enjeux économiques et sociétaux. L'ESSEC Business School se caractérise par le goût de l'exigence, la recherche de l'excellence et le refus du conformisme intellectuel. Institution académique irriguée par la recherche, l'ESSEC n'a eu de cesse, tout au long de son histoire, d'incarner et de transmettre ses valeurs cardinales : l'humanisme, l'innovation, la responsabilité, l'excellence et la diversité.

2ème au classement de l'Étudiant et du Monde 2022, l'ESSEC figure également dans le top 10 des grandes écoles de Commerce mondiales.

**50 % de représentativité**

**DS : Valérie Fournier**

**14 élus au CSE**



**ESSEC**  
BUSINESS SCHOOL

**UNILASALLE – CAMPUS D’AMIENS (ESIEE)**

L’Institut Polytechnique UniLaSalle issu de la fusion de 5 écoles ( ISAB, IGAL, Esitpa, EME, Esiee-Amiens) constitue un pôle d’enseignement supérieur de référence nationale , internationale dans les sciences de la Terre, du Vivant, de l’Environnement , de l’Energie et du Numérique.

C’est une école lasallienne fondée en 1854 par les Frères des Ecoles Chrétiennes mue par les préceptes éducatifs de Jean-Baptiste de La Salle, appartenant à l’un des plus grands réseaux d’enseignement au monde , le Réseau La Salle (1500 établissements dont 72 universités et écoles supérieures) partageant les valeurs d’ouverture et d’humanisme et l’éducation pour tous. En France, ce réseau fédère 5 grandes écoles (ex. groupe ECAM).

Quelques chiffres pour UniLaSalle : 4050 étudiants, 20 formations diplômantes (bachelor, Ingénieur, Master, Vétérinaire), 4 campus Amiens, Beauvais, Rennes, Rouen.

Le campus d’Amiens est dédié à l’Énergie, au Numérique y compris l’Usine du futur 4.0, préparant au diplôme d’ingénieur en Génie énergétique et Systèmes Numériques sous statut étudiant et apprenti avec 4 options qui sont Production automatisée et Usine connectée, Énergie électrique et développement Durable, Réseaux informatiques et Objets connectés, Bâtiments Intelligents.

Quelques Chiffres pour le campus d’Amiens : 650 étudiants, inauguré en 1995, 30 ans d’existence, 1 bachelor en attente d’habilitation CTI.

**62 % de représentativité**  
**5 élus au CSE**  
**DS : Olivier Bouzy**

**UES ISEG**

Accessible sur concours, l’ISEG, l’école innovante du digital, du marketing et de la communication, présente dans **8 villes de France** (Bordeaux, Lille, Lyon, Nantes, Nice, Paris, Strasbourg et Toulouse), 3 campus IONIS étrangers (Barcelone, Berlin et New York) et **partenaire d’universités/écoles internationales** (New York, Irvine, Berkeley, Buenos Aires, Dublin, Madrid, Budapest), délivre une **formation en 5 ans post bac** dont les **titres sont enregistrés au RNCP, niveau 7**.

En phase avec les professionnels et les entreprises, en synergie avec d’autres écoles du groupe IONIS, **elle permet à ses étudiants de s’implanter au cœur de son secteur**, grâce aux différentes semaines événements, workshops, projets, challenges et nombreux stages réalisés tout au long de leur cursus.

Une idée domine à l’ISEG : mettre l’étudiant au cœur de l’action et dans les conditions de la réalité de l’entreprise. Cela se traduit par de vrais cas à résoudre sous forme de **workshops** ou de **challenges** (Challenge 72h, Project Week, Open ISEG...), **des conférences in situ** (ISEG One) ou en webinar (ISEG UP). Mais l’expérience ISEG, c’est aussi **la vie associative au sein des campus, les séjours à l’étranger ou encore les stages et missions professionnelles**.

**15 % de représentativité**  
**DS : Khemaïs Allous**



## DEMOS

Leader européen de la formation professionnelle, certifié ISO 9001 par :

- une vision opérationnelle, concrète de la formation et du conseil en Ressources Humaines,
- une offre diversifiée répondant à toutes les situations professionnelles,
- une approche créative,
- un réseau mondial d'intervenants experts,
- une capacité à déployer et suivre de grands projets.

Une gamme de formation complète :

- Un choix de plus de 1 000 formations interentreprises en salle
- Plus de 1 500 modules e-learning sur étagère pour une formation complète depuis son poste de travail
- Des formations certifiantes et diplômantes
- Des parcours pro
- Des modalités de formation variées : présentiel, classe virtuelle, 100% digitale, cursus vidéo...
- Des solutions sur-mesure
- Des solutions blended, mixant des formations en salle et de la formation à distance

**33,33 % de représentativité**

**DS : Suzanne Sellam**



## ISTEC

Créée en 1961, reconnue par l'Etat, l'Istec a plus de 60 ans d'expertise.

L'Istec Business School Paris, propose des formations de haut niveau : Bachelor (Bac+3), Grande Ecole (Bac+5), MBA, VAE, formation continue.

Accessibles post-bac, les programmes sont centrés sur le marketing, le management et la commercialisation dans un contexte culturel et économique international.

Les diplômes sont reconnus par l'Etat et visés par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

### Ses missions

Développer les talents des étudiants, former des managers agiles, autonomes, opérationnels et responsables, stimuler l'esprit d'entreprise et le sens de l'initiative, assurer une très bonne insertion professionnelle des diplômés.

Les équipes de l'Istec composées de professeurs, d'enseignants-chercheurs et de professionnels de l'entreprise mettent en œuvre une pédagogie innovante privilégiant les mises en situation professionnelle et l'accompagnement personnalisé des étudiants dans leur choix d'orientation et la construction de leur projet personnel et professionnel.

**100 % de représentativité**

**4 élus au CSE**





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<sup>ère</sup> 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					
<b>Secteur d'Activité</b>					
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"/>					
<b>Etablissement(s)</b>					
NOM:		Enseignant/Formateur <input type="checkbox"/>			
ADRESSE :		Administratif <input type="checkbox"/>			
NOM :		Enseignant/Formateur <input type="checkbox"/>			
ADRESSE :		Administratif <input type="checkbox"/>			
<b>FONCTION(S) IRP</b>					
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.				
<b>IBAN</b> - Identifiant international de compte <i>International Bank Account Number</i>			<b>BIC</b> - Identifiant international de l'établissement <i>Bank Identifier Code</i>	
FR89	2004	1000	0122	5809   0B02   070   PSSTFRPPPAR
Titulaire du Compte - Account Owner				
<b>SNEPL CFTC</b> 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