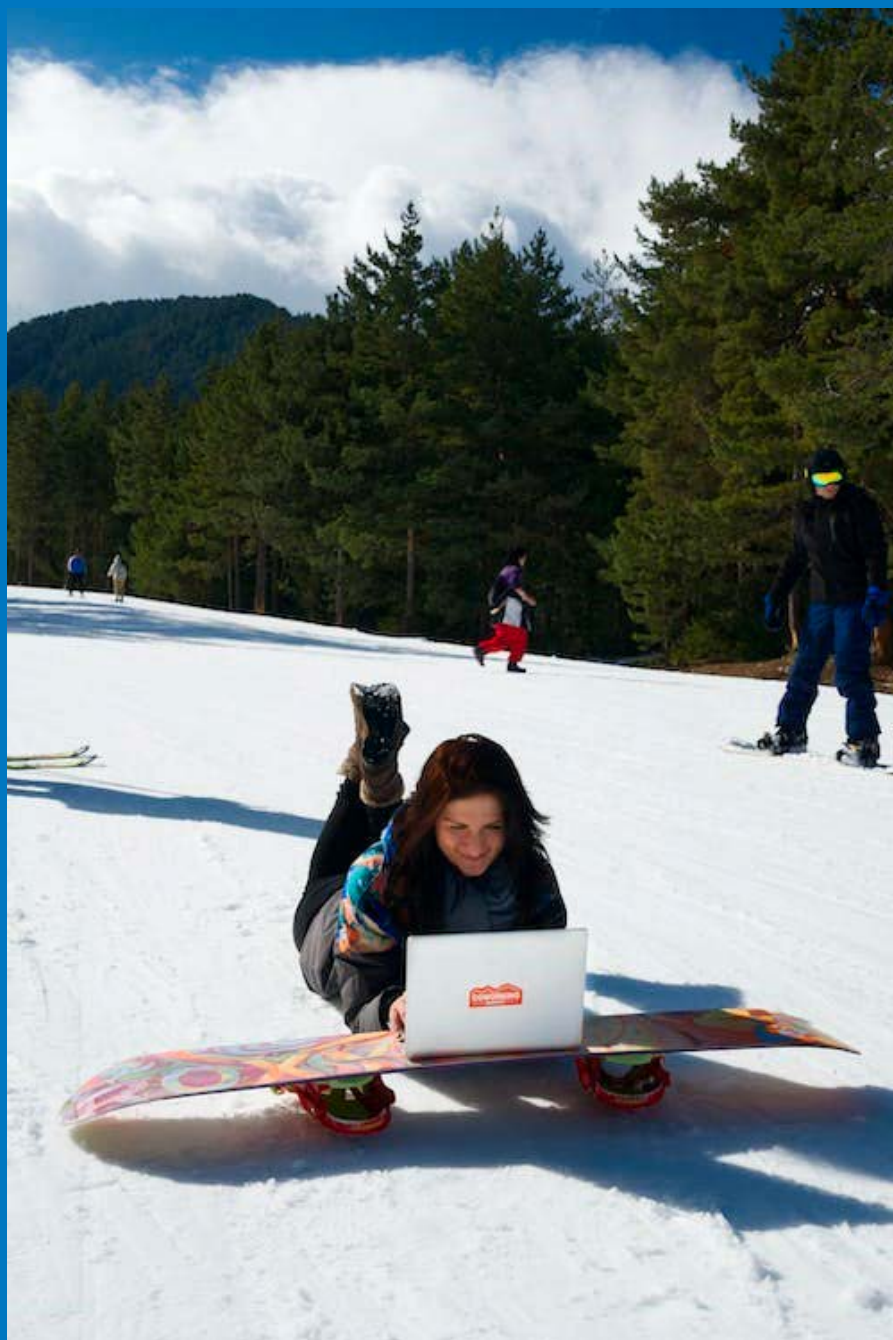


SNEPL

Syndicat National de l'Enseignement Privé Laique

Hiver 2023 n°178



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



**malakoff
humanis**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

| | |
|---|----|
| Actualités de la branche des OF | 4 |
| OF Prévoyance et Santé | 5 |
| OF Nature du temps de trajet des salariés itinérants | 7 |
| Le forfait mobilité durable | 8 |
| Renouvellement du CSE | 9 |
| Mise en place d'un CEE au sein du groupe GALILEO | 12 |
| Affiche | 14 |
| Dans quel context mener la NAO en 2023 | 16 |
| Electorat et éligibilité À vos PAP | 20 |
| La rupture cu contrat de travail à durée indéterminée partie 1 | 22 |
| Elections professionnelles | 25 |
| Bulletin d'adhésion..... | 27 |

Directeur de la publication :

Hervé Coppier

Rédacteurs :

Hervé Coppier,
Hélène Desclée,
Hélène Dufresne,
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,

L'hiver est là ! Combattons cette réforme des retraites qui est injuste pour les plus précaires (Carrière des femmes hachée, Pénibilité des tâches, Emploi des seniors etc...)

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 vient de signer la dernière NAO 2022 sur les salaires. Les minima conventionnels ont tous été réévalués d'au moins 4% jusqu'à 8 à 9% pour les 8 premiers paliers. Pour la NAO 2023, les employeurs ont proposé que nous puissions sans attendre signer un premier avenant augmentant de 2,5% pour tous les paliers dès Janvier 2023, les négociations continueront en Juin 2023. Lisez toutes les améliorations obtenues par le SNEPL en cours de signature pour tous les salariés de la branche au niveau de la santé et prévoyance en matière de solidarité élevée. Cela s'applique dès Janvier 2023.

Du nouveau sur la nature du temps de trajet pour les salariés itinérants de la branche , suite à la décision de la chambre sociale de la Cour de cassation en date du 23 novembre 2022 qui opère ainsi un revirement de sa jurisprudence antérieure sur la question.

Pour bien négocier votre protocole électoral aux élections CSE, un article intéressant sur les conditions pour être électeur et éligible. Des informations très complètes à étudier lors du renouvellement de votre CSE. Tout ce que vous voulez savoir sur la rupture du CDI en fiches dans un premier dossier dans ce bulletin, la suite au prochain numéro !

D'autres actualités à lire sur comment affuter vos arguments pour la négociation annuelle obligatoire 2023 ainsi que sur la révision du forfait mobilité.

Félicitations à Patrick Burnel et son équipe 10 CFTC-SNEPL pour la Mise en place d'un Comité d'entreprise européen au sein du Groupe Galileo Global Education qui est une première au sein de notre branche EPI.

Le petit SNEPL est vraiment bien implanté grâce à ses adhérents, militants !

Dernière minute, la percée du SNEPL à l'école de commerce IPAC sur Genève, Chambéry, Grenoble, Annecy.

Bravo à cette nouvelle équipe !
Bonne lecture !
Pour l'équipe SNEPL
Hervé Coppier

CCN OF – IDCC 1516

Dernières nouvelles dans la branche des Organismes de formation :

NAO 2022 (négociations annuelles obligatoires), nous venons de signer la dernière NAO de l'année 2022 sur les salaires.

Les minima conventionnels sont donc réévalués. Vous trouverez la nouvelle grille concernant les 31 paliers sur notre site web : www.snepl-cftc.fr, rubrique Actualités des OF ou Salaires. Avec ce dernier avenant, les paliers de la grille ont été augmentés en 2022 de 4% dans leur totalité et 8 à 9% pour les 8 premiers paliers.



Pour la **NAO 2023**, les employeurs ont proposé que nous puissions sans attendre signer **un premier avenant augmentant de 2,5%** pour tous les paliers à partir des minima 2022 ! c'est une première marche de la NAO 2023 et non son accomplissement, une clause de revoyure au gré des augmentations du SMIC et de l'inflation étant insérée dans l'avenant.

Cela permettra à tous les salariés payés selon la grille des minima de pouvoir toucher dès fin janvier 2,5% d'augmentation sur leur salaire.

Et bien la CGT, la CFDT et l'UNSA sont contre l'idée de donner aux salariés un coup de pouce dès janvier 2023 ! ils préfèrent attendre l'issue de toutes les discussions qui vont durer, durer...

(Raisonnablement rien ne sera conclu avant juin 2023 prochain au mieux !)

Vont-ils s'opposer à ce que les minima soient relevés de 2,5% ?

Et que feraient les salariés pendant ce temps, et bien, ils attendent !

Nous nous étonnons d'une telle défense du pouvoir d'achat des salariés les moins rémunérés, ce n'est pas notre vision du syndicalisme.



Encore une fois, cette augmentation de 2,5% n'est qu'un point de départ aux négociations de l'année 2023 !

Nous en sommes signataires.

| Palier | Fourchette de coefficient | Salaire minimum conventionnel annuel brut 2023 (base : durée du travail annuelle à temps complet) |
|--------|---------------------------|---|
| 1 | De 100 à 109 | 20 975,54€ |
| 2 | De 110 à 119 | 21 026,66€ |
| 3 | De 120 à 132 | 21 126,56€ |
| 4 | De 133 à 144 | 21 153,20€ |
| 5 | De 145 à 157 | 21 227,86€ |
| 6 | De 158 à 170 | 21 275,05€ |
| 7 | De 171 à 185 | 21 422,80€ |
| 8 | De 186 à 199 | 22 720,40€ |
| 9 | De 200 à 206 | 23 228,66€ |

| | | |
|----|-----------------|-------------|
| 10 | De 207 à 213 | 24 016,91€ |
| 11 | De 214 à 219 | 24 805,17€ |
| 12 | De 220 à 226 | 25 480,83€ |
| 13 | De 227 à 233 | 26 269,07€ |
| 14 | De 234 à 239 | 27 057,33€ |
| 15 | De 240 à 245 | 27 732,97€ |
| 16 | De 246 à 251 | 28 408,61€ |
| 17 | De 252 à 257 | 29 084,26€ |
| 18 | De 258 à 263 | 29 759,91€ |
| 19 | De 264 à 269 | 30 435,55€ |
| 20 | De 270 à 277 | 31 111,20€ |
| 21 | De 278 à 285 | 32 012,05€ |
| 22 | De 286 à 293 | 32 912,92€ |
| 23 | De 294 à 301 | 33 813,78€ |
| 24 | De 302 à 309 | 34 714,64€ |
| 25 | De 310 à 349 | 35 653,63 € |
| 26 | De 350 à 399 | 39 966,36€ |
| 27 | De 400 à 449 | 45 357,28€ |
| 28 | De 450 à 499 | 50 748,19€ |
| 29 | De 500 à 549 | 56 139,11€ |
| 30 | De 550 à 599 | 61 530,03€ |
| 31 | À partir de 600 | 66 920,95€ |

CCN OF – IDCC 1516 : Prévoyance et Santé



Nouveau à partir du 1er janvier 2023, tous les salariés de la branche des organismes de formation auront les mêmes droits en matière de solidarité des régimes de prévoyance et santé.

C'était la volonté de la CFTC, les avenants sont en cours de signature pour s'appliquer dès le 1er janvier 2023 !

En Prévoyance

Dans le régime de Prévoyance mis en place par la branche, des prestations présentant un degré élevé de solidarité sont mises en œuvre :

- Versement d'une **somme forfaitaire aux salariés en situation d'aidant familial**.
- **Aide financière post-hospitalisation** pour les salariés hospitalisés au moins 3 jours (300€ avec majoration de 200€ pour famille monoparentale).
- Versement d'une unique somme forfaitaire pour **les salariés atteints d'une affection de longue durée**.
Ces 3 mesures sont soumises à un plafond de revenu fiscal de référence. (Cf l'avenant du 6 décembre 2022 au régime de prévoyance).

- Versement d'une somme forfaitaire de 250€ par an **aux salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage** pour financer la part salariale de la cotisation santé.
- 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.

Pour les entreprises qui ont souscrit un contrat avec un assureur recommandé par la branche (Malakoff Humanis, AG2R, APICIL), ces prestations sont prises en charge par le fonds dédié.

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

Du NOUVEAU à partir du 1er janvier 2023 :

Même si votre entreprise n'a pas fait le choix d'un assureur recommandé par la branche, l'assureur choisi est **tenu de s'assurer que 2% des cotisations financent bien ces prestations de solidarité**.

Vous êtes en droit de le demander et de l'obtenir dans les conditions données par la branche.

En Santé

Dans tous les régimes de complémentaires santé (autrement appelés des mutuelles santé), une contribution de 2% des sommes collectées doit alimenter un fonds dédié au degré élevé de solidarité.

Cela signifie que différentes prestations sont ouvertes aux salariés dans le cadre de ce degré élevé de solidarité.

Dans la branche des Organismes de formation, les mesures en œuvre sont les suivantes :

- **Aide financière post-hospitalisation** pour les salariés hospitalisés au moins 3 jours (300€ avec majoration de 200€ pour famille monoparentale).
- Prise en charge d'un service en ligne de **2ème avis médical** (dans certaines pathologies)

Ces 2 mesures sont soumises à un plafond de revenu fiscal de référence. (cf l'avenant du 6 décembre 2022 au régime santé).

- Versement d'une somme forfaitaire de 250€ par an aux **salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage** pour financer la part salariale de la cotisation santé.
- Octroi d'aides financières exceptionnelles, aides et secours individuels lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie.

Pour les entreprises qui ont souscrit un contrat avec un assureur recommandé par la branche (Malakoff Humanis, AG2R, Harmonie Mutuelle, APICIL), ces prestations sont prises en charge par le fonds dédié.

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

Du NOUVEAU à partir du 1er janvier 2023 :

Même si votre entreprise n'a pas fait le choix d'un assureur recommandé par la branche, l'assureur choisi est tenu de s'assurer que 2% des cotisations financent bien ces prestations de solidarité.

Vous êtes en droit de le demander et de l'obtenir dans les conditions données par la branche.

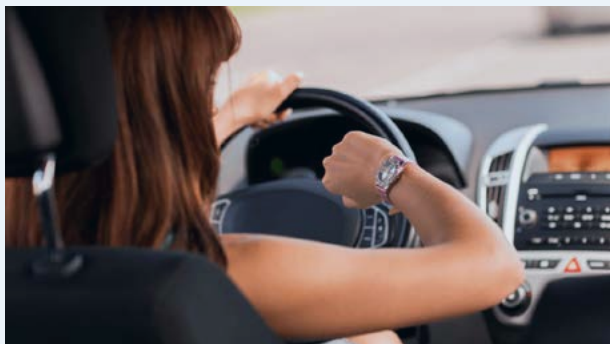
CCN OF – IDCC 1516

Nature du temps de trajet des salariés itinérants

Sur la question des temps de trajet, la convention collective prévoit dans son article 10 « Durée et aménagement du travail » les dispositions suivantes :

Le temps de déplacement professionnel est assimilé à des heures de travail effectif lorsque le salarié est à la disposition de son employeur et que le lieu de départ est son lieu de travail (organisme ou client).

Le temps de trajet pour se rendre du domicile au lieu de travail (organisme ou client) n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.



Toutefois, le temps de trajet d'un salarié itinérant entre son domicile et son premier client, puis entre son dernier client et son domicile peut, dans certains cas, être pris en compte au titre des heures supplémentaires.

C'est l'apport de la décision de la chambre sociale de la Cour de cassation en date du 23 novembre 2022 qui opère ainsi **un revirement de sa jurisprudence antérieure sur la question.**

En 2020, la Cour de cassation avait décidé à propos d'une formatrice itinérante que son temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'était pas un temps de travail effectif.

En revanche, ses temps de trajet allers-retours, au regard notamment de leur important kilométrage (plus de 500 km) devaient faire l'objet d'une contrepartie ([Cass. Soc. . 8 juillet 2020, n° de pourvoi: 18-24546 18-24669](#)). Cette position était régulièrement rappelée par la Cour de cassation à propos de formateurs itinérants (formateurs de l'AFPA – [Cass. Soc. 24 septembre 2014, n° 12-29.209](#) – [Cass. Soc. 5 novembre 2003, n°01-43.109](#)).



Désormais, l'organisme de formation, employeur d'un salarié itinérant (dont les formateurs), devra vérifier si, pendant ce temps le trajet, le salarié itinérant doit se tenir à sa disposition et se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles (article L3121-1 du Code du travail).

Si tel est le cas, ce temps de trajet devra être pris en compte dans le temps de travail effectif, notamment au titre du décompte des heures supplémentaires réalisées. Dans le cas contraire, le salarié itinérant ne pourra prétendre qu'à la contrepartie financière ou sous forme de repos prévue par le législateur (article L3121-4 du Code du travail).

Dans l'affaire jugée le 23 novembre 2022, les juges avaient relevé que le salarié devait en conduisant pendant ses déplacements, grâce à son téléphone portable professionnel et son kit main libre intégré dans le véhicule mis à sa disposition par la société, être en mesure de fixer des rendez-vous, d'appeler et de répondre à ses divers interlocuteurs, clients, directeur commercial, assistantes et techniciens.

Il ne se rendait que de façon occasionnelle au siège de l'entreprise pour l'exercice de sa prestation de travail et disposait d'un véhicule de société pour intervenir auprès des clients de l'entreprise répartis sur sept départements du Grand Ouest éloignés de son domicile, ce qui le conduisait, parfois, à la fin d'une journée de déplacement professionnel, à réserver une chambre d'hôtel afin de pouvoir reprendre, le lendemain, le cours des visites programmées.

Le forfait mobilité durable

Depuis la mise en place du forfait mobilité durable au sein de notre structure, les abonnements aux transports en commun (à hauteur de 50% du prix payé) ne sont plus du tout pris en charge par l'employeur, mais pris en charge par la prime.

N'y a-t-il pas une obligation pour l'employeur de les prendre en charge en plus de la prime ?

Mis en place par un décret du 9 mai 2020, ce forfait permet la prise en charge facultative par leur employeur de tout ou partie des frais de transports personnels entre le domicile et le lieu de travail (frais de carburant, frais engagés pour l'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène) jusqu'à 800 € par an.



Les moyens de transports concernés sont :

- les vélos et vélos à assistance électrique (personnel et en location) ;
- la voiture dans le cadre d'un covoiturage (en tant que conducteur ou passager) ;
- les engins de déplacement personnels, cyclomoteurs et motocyclettes en location ou en libre-service (scooters, trottinettes électriques en « free floating ») ;
- les engins de déplacement personnel motorisés des particuliers (trottinettes, monoroues, gyropodes, skateboard, hoverboard...);
- l'autopartage avec des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogènes ;
- les transports en commun (autres que ceux concernés par la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement).



Le forfait est exonéré d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales dans la limite de :

- 700 € par personne et par an pour les années 2022 et 2023 (dont 400 € au maximum de frais de carburant) ;
- 800 € en cas de cumul du forfait mobilités durables et de la prise en charge par l'employeur de l'abonnement de transport en commun.

L'employeur peut verser un montant plus élevé que la somme du forfait et du remboursement de l'abonnement de transport en commun, mais sans bénéficier et faire bénéficier de l'avantage fiscal. Le salarié serait alors dans l'obligation de le déclarer comme un revenu dans sa déclaration d'impôts.

Pour les années 2022 et 2023, il existe deux dispositions particulières :

- Les salariés utilisant leur véhicule personnel pour se rendre sur le lieu de travail verront la prise en charge de leurs frais de carburant ou d'alimentation de leur véhicule être cumulable avec la prise en charge obligatoire de 50 % du coût des abonnements aux transports publics.
- l'employeur peut rembourser jusqu'à 75 % du coût de l'abonnement aux transports publics (métro, train, tram, services publics de location de vélos) à ses salariés, soit + 25 % par rapport au taux légal obligatoire, fixé à 50 %.

Pour répondre à la question :

Le remboursement des abonnements est obligatoire et le FMD facultatif : il peut se cumuler avec le premier dans les conditions financières précisées ci-dessus.

Source : <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A14046>

Patricia Pernot-Sautetner

Renouvellement du CSE

Vous venez d'être élu au CSE et vous vous demandez comment ça va se passer ?

Les résultats ont été proclamés par le bureau de vote. On entend par proclamation des résultats des élections, une information publique et orale du résultat des élections, immédiatement après le dépouillement, et devant le public présent (C. élect., [art. L. 67](#)). C'est la phase finale obligatoire de toute élection.



Les résultats

La proclamation doit porter :

- Sur le nombre d'inscrits, le nombre de votants, le nombre de bulletins blancs ou nuls et le nombre de votes exprimés ;
- Sur le nombre de sièges attribués à la liste de titulaires et à la liste de suppléants au sein de chacun des collèges ;
- Sur le nom de chaque candidat élu au sein du comité social et économique et le nombre de voix obtenues ([Cass. soc., 26 mai 1977, n° 77-60.001](#)).

C'est au bureau de vote et à lui seul qu'il incombe de proclamer les résultats. L'employeur n'a pas qualité pour le faire ([Cass. soc., 26 mai 1977, n° 77-60.001](#)).

Une fois les résultats proclamés par le bureau de vote, l'employeur informe les salariés de l'entreprise des résultats de l'élection.

Différentes solutions sont possibles, et dans tous les cas il faut considérer ce qui a été négocié dans le Protocole d'Accord Préélectoral :

- Affichage sur les panneaux réservés aux communications lors des élections professionnelles ;
- Publication des résultats sur l'intranet de l'entreprise,
- Envoi par e-mail à tout le personnel.



Tenue de la première réunion du CSE

La périodicité des réunions est différente selon la taille de l'entreprise. Les moins de 50 ETP (équivalent temps plein) se réunissent tous les mois, comme les plus de 300 ETP.

Il n'y a que les 50 à 299 ETP qui se réunissent une fois tous les deux mois à défaut d'accord (L. 2315-28).

En pratique, une première réunion tenue peu de temps après les élections, **et au maximum dans le mois suivant l'élection**, semble indispensable pour permettre à l'instance de commencer à fonctionner.

Pourquoi un mois ?

L'article L2312-57 du code du travail stipule que :

« A défaut d'accord, un mois après chaque élection du comité social et économique, l'employeur lui communique une documentation économique et financière précisant :

- La forme juridique de l'entreprise et son organisation ;
- Les perspectives économiques de l'entreprise telles qu'elles peuvent être envisagées ;
- Le cas échéant, la position de l'entreprise au sein du groupe ;
- Compte tenu des informations dont dispose l'employeur, la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital et la position de l'entreprise dans la branche d'activité à laquelle elle appartient. » Et, ce peu importe que l'effectif soit inférieur ou non à 300 salariés.

Pour les 50 et plus cela permettra :

- La désignation du bureau ;
- La mise en place des commissions ;
- La transmission aux élus des informations dont ils ont besoin, des accès à la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE).

Les participants à la première réunion du CSE

L'article L2314-1 du code du travail précise que : « Le comité social et économique comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé par décret en Conseil d'Etat compte tenu du nombre des salariés.

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire. »

La délégation du personnel

Elle doit être conviée par l'employeur à participer à la première réunion du CSE. Elle est composée :

- Des représentants nouvellement élus ou réélus au sein du CSE ;
- Des représentants syndicaux au CSE déjà nommés à cette date, dans les entreprises d'au moins 50 salariés ETP.

Quelle que soit la taille de l'entreprise, les suppléants ne participent pas aux réunions du CSE, sauf :

- Pour le remplacement d'un titulaire (L2314-, alinéa 2) ;
- Si une clause plus favorable de l'accord de fonctionnement de l'instance le prévoit.

L'accord peut notamment autoriser la participation des suppléants à la première réunion du comité afin qu'ils prennent connaissance de ses modalités de fonctionnement et obtiennent les informations nécessaires à l'exercice de leur mandat.

Nota Snepl-CFTC : lors de la négociation du protocole préélectoral, nous demandons toujours d'inscrire la participation des suppléants aux réunions du CSE, comme c'était avant dans les CE !

En outre, dans les entreprises d'au moins 50 salariés ETP, si la présentation du bilan comptable et de gestion du CSE sortant a lieu lors de cette première réunion, les membres non réélus du comité social et économique doivent être conviés à la réunion. (Voir encart passation de l'ancienne à la nouvelle équipe du CSE)

Président et collaborateurs

L'employeur peut être présent en personne ou représenté par une personne de son choix. Par employeur, on entend l'exploitant, le mandataire s'il s'agit d'une société (gérant de SARL, président du conseil d'administration, etc.), ou toute personne ayant statutairement le pouvoir de direction de l'entreprise.

S'agissant de la personne pouvant représenter l'employeur, elle doit disposer des pouvoirs et compétences nécessaires pour remplir le rôle de président du CSE, c'est-à-dire être en mesure d'informer et consulter l'instance et de répondre aux questions des membres du CSE. Il peut par exemple s'agir d'un DRH ou d'un directeur adjoint.

La délégation de pouvoirs peut être confiée pour une réunion ou de façon permanente. Le représentant de l'employeur doit en tout état de cause avoir reçu une **délégation expresse, spéciale et préalable aux réunions.**

Le président peut être assisté de collaborateurs, au maximum trois. Ils n'ont qu'une voix consultative, ils ne votent pas (L2315-23, alinéa 2). **En aucun cas le nombre de représentants de l'employeur ne peut être supérieur au nombre d'élus présents.**

Etablissement et transmission du premier ordre du jour



En principe, l'ordre du jour de chaque réunion du CSE est établi **par le président de l'instance**, à savoir l'employeur ou son représentant, **et le secrétaire d'un commun accord (L 2315-29).**

En l'absence de secrétaire avant la première réunion du CSE, l'employeur établit seul le premier ordre du jour de l'instance.

Trois jours¹ au moins avant la date de la réunion, l'employeur communique cet ordre du jour (L2315-30) :

- Aux membres du CSE. Il s'agit de tous les élus, y compris les suppléants, afin de leur permettre d'assurer un remplacement le cas échéant et les représentants syndicaux déjà nommés.
- À l'agent de contrôle de l'inspection du travail ;
- À l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

L'article L2315-30 dans sa rédaction stipule que l'ordre du jour doit être transmis 3 jours au moins avant la date de la réunion et que cet ordre du jour doit être adressé à l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Dans son article L2315-27 le code du travail dans son alinéa 4 prévoit que l'employeur doit informer annuellement l'agent de contrôle de l'inspection du travail, le médecin du travail et l'agent des services de prévention des CARSAT du calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail, et leur confirme par écrit au moins quinze jours à l'avance la tenue de ces réunions.

Nota Snepl-CFTC : Qui peut le plus peut le moins, rien ne dit qu'il ne faut pas adresser l'ordre du jour des réunions à ces agents ou organismes, mais bien qu'ils doivent être informés du calendrier.

Les points du premier ordre du jour

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés (ETP), lors de la première réunion du CSE, en l'absence d'accord sur le sujet, une documentation économique et financière doit **obligatoirement** être transmise aux représentants du personnel (L2312-57) (Voir § pourquoi 1 mois).

Rappelez-vous c'est le président du CSE qui fixe l'ordre du jour seul. (Voir encart : Demander une réunion exceptionnelle).

Un thème générique sur l'ordre du jour de la première réunion de CSE peut vous permettre, à vous élus, d'aborder d'autres points qui nous semblent indispensables au bon fonctionnement du CSE et ce dès ses débuts :

- La composition du bureau et la désignation de ses membres ;

1. Le délai de trois jours pour la communication de l'ordre du jour n'est pas un délai franc, c'est-à-dire que seulement 72 heures au moins doivent séparer le moment où les membres du comité reçoivent l'ordre du jour du moment où s'ouvre la séance. Peu importe qu'à l'intérieur de ces trois jours se trouvent un samedi et un dimanche ou un jour férié.

10 Le point de départ de ce délai est la date à laquelle les intéressés ont reçu l'ordre du jour et non celle de l'expédition par l'employeur, sauf s'il le remet en main propre contre décharge aux intéressés. Le règlement intérieur du comité peut fixer des délais plus longs.

- La nécessité ou non de réviser le règlement intérieur ;
- La désignation du référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;

Si un accord le prévoit :

- La désignation des représentants de proximité ;

Si les seuils d'effectifs sont atteints, 300 ETP et plus ou si un accord le prévoit :

- La désignation des membres des différentes commissions (Santé, Sécurité et Conditions de Travail - CSSCT, Commission Formation, Commission Economique, Commission Logement, Commission animation)

Et si vous êtes dans une entreprise avec des établissements distincts, ce sera aussi l'occasion de procéder à la désignation des membres pour le CSE central.

Un ordre du jour assez large comme la mise en place et le fonctionnement du CSE peut vous permettre aussi d'aborder le sujet de la BDESE (base de données économiques, sociales et environnementales) et notamment ses modalités d'accès pour les élus, les DS et représentants syndicaux au CSE.

Accès à la BDESE



Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, la BDESE, qui est prioritairement mise en place par accord, doit comporter toutes les informations nécessaires à l'information et la consultation du CSE (L2312-18). A défaut d'accord des dispositions supplétives prennent le relais (R2312-8 à R2312-15). Elle doit impérativement être tenue à la disposition permanente des membres des comités sociaux et économiques, d'entreprise, d'établissement et central. (L2312-36).

Il est important que les nouveaux élus puissent disposer des informations et modalités leur permettant l'accès à la BDESE.

Une BDESE qui est tenue :

- Au choix sur un support informatique ou papier pour les entreprises employant moins de 300 salariés (ETP).
- Et impérativement sur support informatique pour les entreprises d'au moins 300 salariés (ETP)(R2312-12). À NOTER

La BDESE doit être accessible à tous les élus, qu'ils soient titulaires ou suppléants, quel que soit son mode de consultation et aux délégués syndicaux à défaut d'accord. (L2312-36, alinéa 2).

Le président du CSE prend-il part aux votes du CSE ?

Participation ou non de l'employeur aux différentes désignations des membres du CSE, des commissions et du CSE central ?

L'employeur ou son représentant au sein du CSE, en sa qualité de président du comité, ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du CSE en tant que

délégation du personnel. (L2315-32, alinéa 2).

En revanche, il a été jugé que le président doit participer à la désignation des membres du bureau (secrétaire et trésorier), considéré comme une simple mesure de fonctionnement interne de l'institution. Une clause du règlement intérieur du CSE ne peut pas le priver de ce droit (Cass. soc., 23 juin 2004, n° 02-16.875 ; Cass. soc., 25 sept. 2013, n° 12-14.489).

Le président du CSE ne peut pas participer à la désignation des membres des commissions et du comité central (Cass. soc., 15 janv. 2002, n° 00-60.276).

Pour la désignation des représentants de proximité tout comme pour la désignation du référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, dans le silence des textes et l'absence de décision de justice sur le sujet, il convient d'appliquer les mêmes règles que pour les commissions et le CSE central : à savoir une abstention de l'employeur ou de son représentant.

Demander une réunion

Vous le savez maintenant le premier ordre du jour est établi par le président du CSE. Et malgré toute l'attention ou toutes les compétences du président il n'a pas mis à l'ordre du jour la passation des comptes. Cette présentation des comptes aurait pu utilement se tenir lors de la première réunion. Que pouvez-vous faire pour ne pas attendre la prochaine réunion du CSE ?

Le CSE peut, à la demande de la majorité de ses membres, tenir une seconde réunion dans le mois. (L2315-28 alinéa 3).

Cette demande de convocation est formulée par écrit et avec la signature de la majorité des élus titulaires avec comme point à l'ordre du jour transmission des comptes de l'ancien CSE au nouveau CSE peut vous permettre de gagner du temps pour commencer à fonctionner. (L2315-31)

Passation de l'ancienne équipe du CSE à la nouvelle équipe.

Les membres du comité sortant rendent compte au nouveau comité de leur gestion, y compris des attributions économiques et des activités sociales et culturelles du comité. Article R 2315-39.

Ils remettent aux nouveaux membres tous documents concernant l'administration et l'activité du comité.

Ce que le secrétaire (chargé de l'archivage des documents) de l'ancienne équipe doit communiquer à la nouvelle équipe du CSE :

- Les documents d'ordre comptable, social et financier relatifs au comité : budgets prévisionnels, budgets définitifs, rapports d'activité
- Les procès-verbaux des séances du comité et tous les documents remis au comité en vue des différentes consultations obligatoires,
- Les documents d'ordre économique, comptable et financier relatifs à l'entreprise.



Hélène Dufresne

Mise en place d'un Comité d'Entreprise Européen au sein du Groupe Galileo Global Education



Galileo Global Education est le 1^{er} Groupe en Europe et le 2^{ème} au Monde dans le domaine de l'enseignement privé supérieur.

Il est détenu par 4 fonds d'investissement canadien, français et anglais. Son implantation principale est en France où il détient plus de 30 écoles, principalement dans le domaine du management (Paris School of Business, ESG, etc.) et dans le domaine de l'art (Cour Florent, Lisaa, etc...).

Au total, il emploie dans le Monde plus de 6 000 salariés (sans compter de très nombreux enseignants qui interviennent en qualité de travailleurs indépendants) au service de plus de 150 000 apprenants.

Au terme de près de 3 années de négociation complexe, Galileo Global Education est devenu le premier groupe du secteur de l'enseignement supérieur à mettre en place cette institution représentative du personnel très particulière qu'est le Comité d'entreprise européen CEE (c'est cette appellation qui figure toujours dans la loi et non CSE européen). Sa première réunion s'est tenue les 11 et 12 janvier 2023 en Allemagne dans l'école Macromedia, située à Hambourg.



Le CEE : qu'est-ce que c'est ?

Un CEE doit être mis en place dans tout groupe multinational qui emploie plus de 1 000 salariés sur le territoire de l'Espace économique européen dont 150 dans au moins 2 Etats différents.

C'est le cas de Galileo qui dépasse le seuil de 150 en France, en Allemagne, en Italie et à Chypre.

C'est un organe d'information et de consultation représentant les intérêts des salariés des entreprises multinationales européennes. Il a essentiellement des attributions d'ordre économique (et accessoirement sociales).

Sa compétence porte sur les questions transnationales qui concernent l'ensemble du Groupe ou celles qui concernent au moins 2 établissements ou entreprises situés dans 2 États membres différents (principe de la transnationalité). Par conséquent, les sujets ou projets limités à 1 seul pays ne relèvent pas de la compétence du CEE, même s'ils concernent plusieurs entreprises ou établissements dans ce pays.

Le Snepl-CFTC très présent au sein du CEE de Galileo

A l'instar des autres institutions représentatives, le CEE a un caractère partitaire et il se compose des membres de la Direction (Groupe) et de représentants du personnel, désignés pour 4 ans et issus des différentes instances représentatives locales. Le CEE ne donne donc pas lieu à une élection supplémentaire.

La négociation de l'accord de mise en place du CEE a notamment porté sur la répartition de ces représentants entre les pays (principalement en fonction du poids de chacun, en nombre de salariés). Ainsi, il a été décidé que le CEE de Galileo est composé de 16 titulaires (8 français, 2 allemands, 2 italiens, 2 chypriotes, 1 norvégien et 1 espagnol) et 16 suppléants (même répartition).

La désignation des 8 représentants français résulte du résultat des élections dans les différents CSE du Groupe. La CFTC, via son syndicat SNEPL, est largement majoritaire dans la plupart des CSE du Groupe. De ce fait, la répartition des 8 membres français est la suivante : 5 pour la CFTC, 1 pour la CFDT, 1 pour la CFE-CGC et 1 pour la CGT. La même répartition est également appliquée aux 8 suppléants français. C'est donc pas moins de 10 élus CFTC qui font partie des 16 + 16 = 32 membres du CEE de Galileo.

Comment fonctionne le CEE ?

Le CEE se réunit au moins deux fois par an en réunion ordinaire sur les sujets prévus par la loi. Mais l'accord prévoit également que chaque année, il sera décidé d'un thème particulier supplémentaire à inclure à l'ordre du jour : Par exemple, cela pourrait être : l'impact sur l'emploi de l'introduction des nouvelles technologies dans les méthodes d'enseignement ou la mobilité professionnelle intra-écoles du Groupe en Europe. Le thème abordé pour la 1^{ère} réunion de Hambourg a été : l'étude de la possibilité de mettre en place des mécanismes de partage de la valeur, communs dans les différentes écoles situées en Europe.

En outre, le CEE doit obligatoirement être convoqué en réunions extraordinaires pour donner son avis en cas de circonstances exceptionnelles concernant au moins 2 pays relevant de son champ d'application.

Ces circonstances exceptionnelles sont caractérisées comme suit :

- Fusions et Acquisitions : lorsqu'elles constituent un Élément Exceptionnel tel que défini ci-dessus
- Fermetures d'entreprises ou d'établissements, délocalisations, ou licenciements économiques collectifs : lorsqu'ils concernent plus de 4% du chiffre d'affaires du Groupe ou 4% des effectifs du Groupe et au moins plus de 50 personnes dans au moins 2 pays.

Les réunions du CEE de Galileo se déroulent sur 2 jours (1 journée de préparation et une journée de réunion). Elles donnent lieu à la mise en place d'une logistique très particulière, notamment en termes d'interprétariat. Ainsi dans les réunions de négociation, a été mis en place un dispositif de traduction simultanée français-anglais-italien.

La loi étant muette sur cette question, il a été négocié que les membres du CEE bénéficient de 60 heures annuelles de délégation, outre les temps consacrés aux déplacements, aux réunions et aux formations.

En outre, a été négociée la dotation d'un budget conséquent pour la formation des membres et les recours à des experts que le CEE peut désigner pour l'assister dans ses missions.

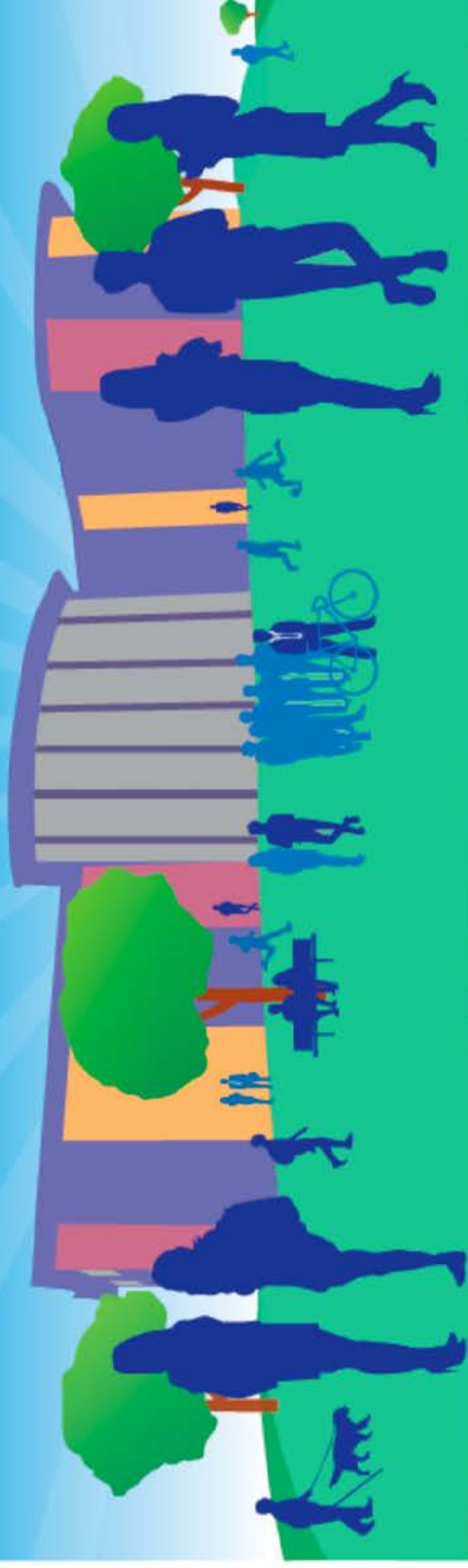
Tous les documents écrits joints aux ordres du jour, PV de réunions etc... sont établis en français et en anglais puis traduits dans les autres langues des participants (espagnol, allemand, norvégien et chypriote). Sous réserve de certains documents ayant un caractère confidentiel, tous les salariés du Groupe peuvent avoir accès à ces documents et ainsi être informés des activités du CEE.



Patrick BURNEL
Délégué syndical CFTC de l'UES Galileo Pôle
management et membre du CEE de Galileo

**Dernière minute : lors du premier CEE,
Anne-Elisabeth MARTY du Snepl-CFTC a été élue Secrétaire du comité d'entreprise européen.**

**Félicitations !
Nous ne manquerons pas de vous rapporter la suite des négociations du CEE.**



À quoi sert le CSE ?

Le CSE est chargé de la **promotion** de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise, de la **prévention** des risques professionnels et de l'**amélioration** des conditions de travail.



Représentants du personnel : quelles sont leurs missions ?





Dans toutes les entreprises

- ↪ **Réaliser des enquêtes** sur les accidents du travail et les maladies.
- ↪ **Proposer des mesures** pour prévenir les risques et améliorer les conditions de travail.
- ↪ **Saisir l'inspection du travail** en cas de manquement.
- ↪ **Alerter l'employeur** en cas de danger grave ou imminent (on parle alors de Droit d'alerte).

Dans les entreprises d'au moins 50 personnes

- ↪ **Évaluer les risques professionnels.**
- ↪ **Procéder à des inspections** auprès des salariés et analysée leurs conditions de travail.
- ↪ **Faciliter l'accès à l'emploi pour tous.**

VOS ÉLECTIONS APPROCHENT

CONTACTEZ-NOUS SANS TARDER

Dans quel contexte mener les NAO 2023 ?

Diagnostiquer l'existant :

La situation économique et l'inflation

Les salariés connaissent une baisse de leur pouvoir d'achat jamais vu depuis les années 80.

Avec une inflation estimée à 5 % pour 2022 et 4 % pour 2023, ils souhaitent obtenir des revalorisations salariales significatives.

Quasiment tous les postes de dépenses quotidiennes

voient leurs prix s'accroître, dont certains très fortement : c'est le cas des dépenses de logement, notamment les dépenses de chauffage, mais également celles permettant aux salariés de se rendre sur leur lieu de travail chaque jour.

Évolution des prix sur un an (source Insee)

| Postes de consommation | % d'évolution sur un an |
|--|-------------------------|
| Produits frais | 12,7% |
| Logement, eau, gaz, électricité et autres combustibles | 9,9% |
| Électricité, gaz et autres combustibles | 23,4% |
| Énergie | 23,9 % |
| Électricité | 9,9% |
| Gaz | 31% |
| Gazole | 19,3% |
| Essence | 2,6% |
| Achat de véhicules | 7,1% |
| Dépenses d'utilisation des véhicules | 8,5% |
| Services de téléphonie et de télécopie | -1,9% |
| Enseignement supérieur | 3,1% |

Et nos salaires alors ?

Dans le même temps, les salaires n'évoluent pas aussi rapidement : en 10 ans, entre 2012 et 2022, le salaire net moyen n'a augmenté, en moyenne annuelle, que de 0,6 % en euros constants, alors que sur la même période, l'inflation s'est accrue en moyenne de 1,4 % par an.

- L'indice du coût du travail (ICT), vise à refléter l'évolution du coût horaire du travail de la main-d'œuvre salariée (coût de la main-d'œuvre par heure travaillée).

- L'ICT intègre tous les éléments de coût (salaires et charges) et se décline par secteur d'activité : l'industrie, la construction et le tertiaire (secteurs marchands non agricoles).
- Sur un an, l'ICT - salaires seuls progresse modérément au regard du contexte inflationniste: +2,0 % par rapport au deuxième trimestre 2021, après +2,5 % le trimestre précédent. Il est en hausse de 2,7 % dans l'industrie, de 3,0 % dans la construction et de 1,6 % dans le tertiaire.



A la lecture de ce graphique, vous pouvez constater qu'en 2022 les salaires sont bien en dessous de l'inflation qui va galopante. (source PB CBM)

Augmentation du smic :

A compter du 1er janvier 2023, le Smic augmente de 1,81%. Il passe donc de 1 329,05 euros à 1 353,07 euros net par mois soit 24 euros net en plus chaque mois.

En brut, le montant du Smic s'élève désormais à 1 709,28 euros, contre 1 678,95 euros précédemment. Le Smic horaire brut passe quant à lui de 11,07 à 11,27 euros. Notez donc que si vous êtes rémunéré à hauteur du Smic, vous ne pourrez désormais plus percevoir un salaire inférieur à 1 353,07 euros net par mois si vous travaillez à temps.

| Année | Date de parution au JO | Smic Horaire brut (en euros) | Smic mensuel brut pour 151,67h de travail (en euros) |
|-------|------------------------|------------------------------|--|
| 2023 | 23/12/2022 | 11,27 | 1709,28 |
| 2022 | 29/07/2022 | 11,07 | 1678,95 |
| 2022 | 19/04/2022 | 10,85 | 1645,58 |
| 2022 | 22/12/2021 | 10,57 | 1603,12 |
| 2021 | 30/09/2021 | 10,48 | 1589,47 |
| 2021 | 16/12/2020 | 10,25 | 1554,58 |
| 2020 | 19/12/2019 | 10,15 | 1539,42 |

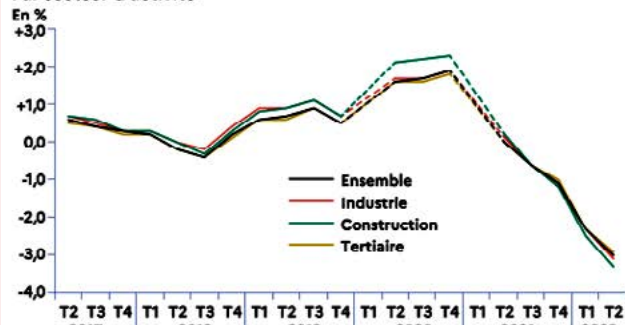
Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion

Le compte rendu du Conseil des ministres du 22 décembre 2022 précise que de septembre 2021 à septembre 2022, l'évolution du pouvoir d'achat a été négative (-1,32 %). Et que la revalorisation du SMIC au

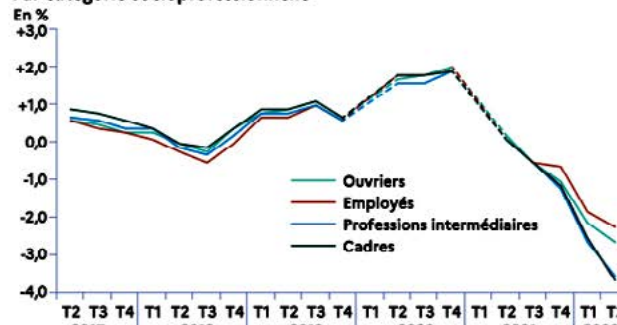
1er janvier 2023 correspond à la seule augmentation de l'indice des prix à la consommation. Le Smic a augmenté de 1,81%.

GRAPHIQUE 2 | Glissement annuel des salaires mensuels de base (en euros constants)

Par secteur d'activité



Par catégorie socioprofessionnelle



Avertissement : les glissements annuels aux T1 2020 et T1 2021 ne peuvent pas être calculés.

Champ à partir du 2^e trimestre 2018 : salariés du privé hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France hors Mayotte.

Champ jusqu'au 1^{er} trimestre 2018 : champ précédent hors Drom, hors associations de loi 1901 de l'action sociale et hors syndicats de copropriété.

Sources : Dares, enquête trimestrielle Acemo ; Insee, indice des prix à la consommation.

Masse salariale déconnectée de l'ancienneté : les nouveaux salariés sont-ils mieux ou moins bien payés que ceux qui sont partis ?

La masse salariale évolue sous l'effet Glissement Vieillesse Technicité (GVT).

C'est l'impact de l'évolution des situations et rémunérations pour les salariés présents sur l'ensemble de l'année, de l'effet de "noria" et de l'évolution nette de l'effectif.

| | |
|--|--|
| GVT positif | Effet de Noria - GVT négatif |
| Hausse de la masse salariale | Baisse de la masse salariale |
| Glissement : somme des augmentations individuelles à qualification inchangée (ex. : augmentation au mérite). | Effet de noria = Impact sur la masse salariale de la différence de salaire moyen entre les entrants et les sortants. |
| Vieillessement : somme des augmentations liées à l'ancienneté (ex. : primes d'ancienneté). | |
| Technicité : somme des augmentations liées à un changement de qualification (ex. : changement d'échelon). | |

La situation dans branches :

Dans le graphique par catégorie socioprofessionnelle, les employés et les ouvriers se sortent le moins mal possible. Cela correspond à une politique de branche qui a choisi de négocier pour les bas salaires et satisfaire l'obligation légale qui est faite de ne pas avoir un salaire minimum de branche inférieur au Smic.

Les professions intermédiaires et les cadres sont les grands laissés pour compte.
De nombreuses entreprises, surtout les grands

groupes, ont déjà engagé des négociations annuelles sur les salaires pour 2023.

La tendance « s'orienterait » vers des hausses de rémunérations de l'ordre de +5 % à + 6 %.

Globalement, en 2022, dans nos branches nous avons vu au sein des entreprises en % de la masse salariale, des résultats entre 1% (sur PV de désaccord...) jusqu'à 6%, en 2022.

NAO 2023

Trop d'inflation ! plus de sous ! Alors que faire ?

Quelques pistes de négociation: fidéliser et attirer les talents !

- **Augmenter les salaires : penser à l'effet Noria.**

Dans certains établissements (Nombreux départs de salariés âgés ou ayant de l'ancienneté remplacés par des jeunes ce qui a pour effet de réduire la masse salariale), l'effet de noria peut contribuer à financer tout ou partie des mesures NAO : je réinjecte dans les augmentations les économies dégagées par le turn over.

- **Connaître la diversité des pistes privilégiées par l'employeur dans le package des rémunérations pour attirer et fidéliser les talents.**

Deux tiers des entreprises utilisent, en contexte de forte inflation, une diversité de pistes de négociations dans l'optique de négocier d'autres choses qu'une augmentation de la rémunération :

- la prime exceptionnelle à titre collectif
- l'égalité femmes-hommes
- L'organisation du travail
- la prime exceptionnelle à titre individuel
- la mise en place et la hausse de la part employeur sur la retraite surcomplémentaire
- L'augmentation des tickets-restaurants
- L'indemnisation relative aux frais du télétravail
- La conversion des RTT en salaire
- L'augmentation du seuil d'exonération fiscale des heures supplémentaires., désormais fixé à 7 500 euros depuis le 1 janvier 2022.
- Le 13^e mois
- Mesurer les dispositions en soutien de l'activité des entreprises :
- Pour l'année 2023, le gouvernement renouvelle

son soutien au recrutement des apprentis et des salariés en contrat de professionnalisation (6000€), pour tous les contrats conclus entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023 jusqu'au niveau master et pour toutes les entreprises.

- **Activer les nouveaux dispositifs en faveur des salariés :**
- La Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'achat -PEPA- exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales, a été reconduite entre le 1er juin 2021 et le 31 mars 2022. Les entreprises ont pu la verser sur cette période, dans la limite de 1 000 euros par salarié dont la rémunération est inférieure à 3 Smic (et même 2 000 euros pour celles ayant conclu un accord d'intéressement).
- La Prime de Partage de la Valeur Ajoutée – PPV – a remplacé la prime PEPA cf encart
- Pour améliorer le pouvoir d'achat des Français en matière de transports quotidiens, trois dispositifs ont été revus à la hausse, pour 2022 et 2023, [dans le cadre de la promulgation de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022 :](#)
- **Le forfait mobilités durables**
- **La prime de transport**
- **L'abonnement aux transports**

N'hésitez pas à nous contacter. Nous avons préparé des PowerPoint précis pour vous accompagner. Bon courage à tous.

Valérie de Montvallion – Hélène Dufresne

NAO 2023 : définissez vos positions

Informez-vous avant d'aller négocier : appuyez-vous pour négocier, sur les documents contenus dans [la base de données économiques, sociales et environnementales \(BDESE\)](#). Si elle est incomplète, donnez à l'employeur une liste des informations nécessaires dont vous avez besoin et inspirez-vous des avis rendus par les élus sur la question.

Soyez accompagné d'un salarié représentant un autre secteur que celui du DS ; une délégation bien entourée sera toujours mieux préparée.

Assurez-vous que chacun des acteurs de la négociation connaisse **les poids de signature respectifs** : Soyez lucides sur les alliances possibles, les mésalliances probables, les thèmes probables d'ententes / mésententes .

Définissez vos positions de négociations

- Placez-vous 5 minutes dans la tête de la direction, pour entrevoir comment elle perçoit les blocs de négociateurs et comment elle va essayer de parvenir à un accord majoritaire.
- Préparez un tableau de bord général qui vous guidera dans la négociation : **avancées à obtenir absolument, avancées espérées, concessions non souhaitées, lignes rouges à ne pas franchir.**
- Préparer, sur chaque objet important, un tableau de suivi, qui s'enrichira au fil de la négociation : **avancée, concessions et contreparties, ligne rouge.**

Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il doit être établi un procès-verbal de désaccord qui fait état :

- des propositions respectives, en leur dernier état, des parties ;
- des mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

Prime de partage de la valeur PPV :

Comment argumenter si vous voulez l'obtenir ?

Cette prime est un moyen de fidélisation, de reconnaissance. C'est aussi une aide financière qui n'engage pas l'employeur sur la durée. C'est aussi permettre aux salariés de faire face à l'augmentation du coût de la vie alors que les salaires n'augmentent pas aussi vite que l'inflation. Les répartitions diffèrent selon les niveaux de rémunérations et certains employeurs ont passé une partie de l'augmentation sous forme de PPV avantageuse à court terme mais qui ne s'inscrit pas dans la pérennité d'une réelle hausse des salaires. Le montant maximum de la prime est de 3000 euros (trois mille) euros.

- **Si La prime concerne les salariés gagnant moins de 3 fois le Smic** (voir valeur du Smic). Si la prime est versée entre le 01/08/22 et le 31/12/2023, l'employeur est exonéré du forfait social, soit 20% en moins (cotisations patronales). Donc si la prime négociée est de 1000€, l'employeur déboursera 1000 € et non 1200 €. Le montant maximal est de 3000€.
- **Si la prime concerne les salariés gagnant 3 fois le Smic ou plus**, pour les entreprises de 250 et plus, le forfait social est réduit à 16% au lieu de 20% comme pour la prime d'intéressement.
- En moyenne, le montant est de 710 euros, selon Bruno Le Maire, le ministre de l'économie qui a souligné une «dynamique positive».

Electorat et eligibilite – à vos PAP



L'article L2314-18 du code du travail relatif aux conditions d'électorat précise que «sont électeurs **l'ensemble** des salariés âgés de seize ans révolus, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques». (Application au 31 octobre 2022).

Un nouvel article pas si nouveau, seule la précision de l'ensemble vient infirmer des années de jurisprudence de cour de cassation et rétablir qu'aucun salarié ne saurait être exclu.

Le conseil constitutionnel, saisi d'une QPC - question prioritaire de constitutionnalité, a censuré les dispositions du précédent article L2314-18 telles qu'interprétées par la Cour de Cassation puisqu'elles «portent une atteinte disproportionnée au principe de participation des travailleurs en privant les salariés assimilés à l'employeur de la qualité d'électeur».

Dans un souci de sécurisation et de cohérence des textes et interprétations y afférant le législateur a modifié l'article L2314-9 du code du travail et apporté une précision supplémentaire (en gras dans le texte): «Sont éligibles les électeurs âgés de dix-huit ans révolus, et travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins, à l'exception des conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur **ainsi que des salariés qui disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ou qui le représentent effectivement devant le comité social et économique.**

Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature. »

Il est maintenant clairement dit que les salariés qui disposent d'une délégation écrite de pouvoir et qui leur confère une autorité, de même que ceux représentant l'employeur devant le CSE sont électeurs mais pas éligibles.

Cet article est applicable au 23 décembre 2022 et n'a pas d'effet rétroactif.



Rappel conditions d'électorat

- Ensemble des salariés
- Etre âgés de 16 ans révolus ;
- 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- Non déchus des droits civiques...
- Les salariés mis à disposition qui en font le choix et qui ont 12 mois de présence continue.



Rappel conditions d'éligibilité

- Etre âgés de dix-huit ans révolus ;
- Un an d'ancienneté au moins dans l'entreprise ;
- Exclusion des conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur ;
- Exclusion des salariés avec une délégation écrite particulière d'autorité ;
- Exclusion des salariés qui représentent l'employeur devant le comité social et économique (CSE).

Délégation de pouvoir

Elle consiste pour le chef d'entreprise à déléguer une partie de ses pouvoirs à d'autres salariés, généralement des cadres, qui sont plus proches des situations de travail.

Aucun formalisme n'est requis pour la délégation de pouvoir.

Comme le code du travail ne définit pas la délégation de pouvoir, c'est la jurisprudence qui lui a donnée un cadre juridique ainsi que des conditions de validité.



Les tribunaux ont précisé que :

- Ni la loi, ni les statuts de l'entreprise ne doivent exclure expressément la délégation de pouvoirs. Cette dernière se justifie dès lors que la taille de l'entreprise, notamment, empêche le chef d'entreprise de surveiller seul toutes les activités ;
- Il doit y avoir un rapport de subordination nécessaire entre le délégant et le délégataire ;
- Le délégataire doit avoir la compétence, les moyens et l'autorité nécessaire pour accomplir la mission confiée ;
- La délégation doit résulter d'éléments clairs et précis qui peuvent être factuels ou tirés d'un contexte ;
- La délégation doit être limitée dans son champ et dans le temps.

La délégation peut être établie par un document prévoyant une délégation de pouvoirs expresse ou figurer dans le contrat de travail du salarié délégataire. Toutefois, au-delà de l'écrit les tribunaux rechercheront l'effectivité de cette délégation.

Hélène Dufresne



La rupture du contrat de travail à durée indéterminée 1/3

Elle peut intervenir à l'initiative de l'employeur (fiche n°1), du salarié (fiche n°2 dans le journal Printemps 2023) ou d'un commun accord (fiche n°3 journal Été 2023).

Fiche n° 1 : La rupture à l'initiative de l'employeur :

Le licenciement peut se faire pour un motif personnel ou un motif économique

I) Le licenciement pour motif personnel



Il consiste à rompre le contrat de travail à durée indéterminée pour un motif inhérent à la personne du salarié. Il doit reposer sur une **cause réelle et sérieuse**.

Cause réelle: Les faits évoqués par l'employeur à l'encontre du salarié doivent être précis, prouvés et constitués la véritable cause du licenciement.

Cause sérieuse : Le motif revêt une certaine gravité qui rend impossible la continuation de la relation de travail.

Un salarié peut se voir reprocher des faits fautifs ou non fautifs en cas de licenciement pour motif personnel : c'est le pouvoir disciplinaire de l'employeur.

Un licenciement sans cause réelle et sérieuse est sanctionné par le Conseil des Prud'hommes et permet l'octroi de dommages-intérêts selon le préjudice du salarié. Les modalités de fixation des indemnités dues au salarié dans ce cas, ont été modifiées et plafonnées par l'ordonnance du 22 septembre 2017 ; il s'agit du barème Macron.

1. Les faits fautifs

Le comportement du salarié doit être suffisamment fautif pour justifier un licenciement.

Il existe plusieurs sanctions (avertissement, blâme, mise à pied ...) pour des comportements moins graves au sein de l'entreprise et en principe, ces sanctions sont prévues par le règlement intérieur.

Faute légère: Il s'agit d'une erreur professionnelle sans conséquence ; par exemple quelques retards qui ne justifient pas un licenciement. Si ces manquements se répètent, cela peut être qualifié plus gravement.

Faute sérieuse : Il s'agit de manquements plus graves ; par exemple des absences répétées sans juste motif. **Faute grave :** Il s'agit de violation des obligations du contrat de travail ou des relations de travail par le salarié. Le maintien du salarié dans l'entreprise n'est plus possible ; par exemple le refus d'obéir, de respecter les consignes de sécurité, de mal exécuter ses missions...

Faute lourde: Cette faute exige une intention de nuire à l'employeur par exemple en cas de sabotage de machines ou de détournement de clientèle au profit d'un concurrent.

La faute sérieuse, grave ou lourde justifie le licenciement du salarié concerné mais avec des modalités différentes.



2. les modalités du licenciement pour faute

Le préavis est un délai de prévenance durant lequel le contrat de travail se poursuit alors que les parties l'ont rompu.

La durée du préavis est fixée par la loi, les conventions ou accords collectifs ou le contrat de travail ou encore les usages. Elle est fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. L'employeur peut dispenser le salarié de l'exécution du préavis. Il lui verse alors une indemnité compensatrice.

| Faute | Prévis | Mise à pied | Paiement Congés Payés | Indemnité Licenciement | CPH |
|----------|-----------------------|--|-----------------------|---|--|
| Sérieuse | Effectué ou non Payé | Non | Oui | Oui indemnité légale ou conventionnelle | Le juge apprécie la légitimité du licenciement à partir des éléments présentés par les deux parties. |
| Grave | Non effectué non payé | Mise à pied conservatoire non payée si licenciement pour faute | oui | Aucune indemnité à payer | La preuve des faits reprochés incombe à l'employeur |
| Lourde | Non effectué non payé | Mise à pied conservatoire non payée si licenciement pour faute | Oui | Aucune indemnité à payer | La preuve des faits reprochés incombe à l'employeur |

3. La procédure de licenciement :

Trois étapes sont prévues :

Convocation à un entretien préalable - Entretien préalable – Licenciement.

La convocation se fait par lettre recommandée (LR) ou remise en main propre contre décharge.

L'entretien doit avoir lieu minimum 5 jours ouvrés après la présentation de la LR.

Important : L'employeur a deux mois pour sanctionner une faute à partir du moment où il en a connaissance.

La notification du licenciement se fait au minimum deux jours ouvrés après l'entretien et au maximum un mois après l'entretien.

Le licenciement doit être notifié par écrit en LRAR ou tout moyen permettant de justifier l'envoi et la réception du courrier. La lettre doit reprendre de façon précise et détaillée les faits reprochés au salarié.

4. les motifs non disciplinaires

Le licenciement pour motif personnel est inhérent à la personne du salarié, et lorsqu'il n'est pas fondé sur une faute du salarié, il s'agit d'un licenciement non disciplinaire. Il existe différents motifs repris sous le tableau ci-dessous.

| | |
|----------------------------------|---|
| Insuffisance professionnelle | L'employeur doit avoir préalablement satisfait à son obligation d'adaptation et formation au poste de travail. Il s'agit de négligences délibérées ou d'abstentions volontaires ou non qui perturbent le fonctionnement de l'entreprise. Les éléments reprochés doivent être précis, objectifs et vérifiables entrant dans les qualifications du salarié. |
| Non-atteinte des objectifs | Les objectifs doivent être réalistes, réalisables et conformes aux conditions contractuelles. L'employeur ne doit pas être responsable de la non-réalisation des objectifs. |
| Maladie | La maladie ne peut pas constituer une cause de licenciement. Les conséquences de la maladie, c'est à dire l'absence du salarié, peuvent justifier un licenciement en cas de perturbation et de désorganisation de l'entreprise, lorsque les absences répétées du salarié nécessitent son remplacement par un salarié en CDI. |
| Perte de confiance ou mésentente | Ne constitue pas, en elle-même, un motif de licenciement. Il faut des éléments objectifs, matériellement imputables au salarié et qui empêchent la poursuite de son contrat de travail. |
| Faits de la vie privée | Ils ne peuvent justifier un licenciement sauf s'ils sont indissociables de l'activité professionnelle du salarié et s'ils causent un trouble objectif et caractérisé. |

5. Le licenciement nul :

Il faut le distinguer du licenciement sans cause réelle et sérieuse. La nullité du licenciement est prononcée par le juge prud'homal lorsque le licenciement intervient :

En violation d'une liberté fondamentale : liberté d'expression, d'agir en justice, de témoigner et le respect de sa vie privée.

En présence de faits de harcèlement moral ou sexuel.

a) Défini par le Code du travail, le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits de la personne du salarié au travail et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Son auteur : un employeur, un collègue de la victime, quelle que soit sa position hiérarchique.

b) Au travail, le harcèlement sexuel peut prendre des formes diverses : chantage à l'embauche ou à la promotion, menaces de représailles en cas de refus de céder à des avances sexuelles, etc. L'auteur du harcèlement peut être l'employeur, mais également un collègue de la victime, un consultant chargé du recrutement, un client de l'entreprise, etc.

Selon un motif discriminatoire:

La personne est licenciée pour un motif tel que le sexe, l'âge, la religion, l'opinion politique, l'orientation sexuelle ou encore l'état de santé.

A la suite d'une action en justice en **matière d'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes.

A la suite de la **dénonciation d'un crime ou délit.**

Sans respect des droits des salariés protégés en raison d'un mandat syndical : l'autorisation préalable de l'Inspecteur du travail est obligatoire pour licencier un salarié protégé, peu importe le motif.

En violation des dispositions protégeant les salariées enceintes, ceux bénéficiant d'un congé lié à la naissance ou l'adoption d'un enfant ou les salariés victimes d'un accident ou d'une maladie professionnelle.

Dans ce cas, le montant des indemnités ne suit pas le barème Macron. Les indemnités versées ne peuvent être inférieures aux six derniers mois de salaire du salarié et ne sont pas plafonnées. Le juge peut également prononcer la réintégration du salarié qui la demande.

II/ Le licenciement pour motif économique :

Un licenciement pour motif économique est un licenciement effectué par un employeur pour des raisons qui ne sont pas liées au salarié lui-même. Ce licenciement est motivé par des raisons économiques ayant une des origines suivantes :

- Suppression ou transformation de l'emploi du salarié concerné,
- Modification d'un élément essentiel du contrat de travail refusée par le salarié,

Les raisons économiques que l'employeur peut invoquer sont les suivantes :

- Difficultés économiques,
- Mutations technologiques (par exemple, nouvelle technologie informatique avec incidence sur l'emploi),
- Nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise,
- Cessation d'activité de l'entreprise (sauf si elle est due à une faute de l'employeur).



Le CSE est consulté chaque année sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences sur l'emploi. Préalablement à tout licenciement économique, l'employeur est tenu à une obligation d'adaptation et de reclassement. Les critères d'ordre des licenciements sont fixés par convention ou accord collectif ou, à défaut, unilatéralement par l'employeur.

Lorsque le licenciement économique concerne au moins 10 salariés sur 30 jours, dans une entreprise d'au moins 50 salariés, l'employeur doit mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi (**PSE**), sous peine de nullité, afin d'éviter ou de limiter le nombre de licenciements et de faciliter le reclassement.

Si l'entreprise a moins de 1000 salariés : l'employeur propose aux salariés concernés par le licenciement un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) pour organiser un parcours de retour à l'emploi (reconversion, création ou reprise d'entreprise...). Le salarié dispose d'un délai de réflexion de 21 jours pour répondre. S'il adhère au CSP, le contrat de travail est rompu et le salarié a le statut de stagiaire de la formation professionnelle pendant 12 mois.

Si l'entreprise a plus de 1000 salariés : proposition par l'employeur d'un congé de reclassement (de 4 à 12 mois). Pendant ce congé, le bénéficiaire reste salarié de l'entreprise et continue de percevoir son salaire. La procédure diffère selon la taille de l'entreprise et le nombre de salariés licenciés.

Le licenciement économique individuel suit la même procédure que le licenciement pour motif personnel. Le licenciement est dit « collectif » lorsqu'il concerne au moins 2 personnes sur 30 jours.

Patricia Pernot-Sautetner

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**

ISEP

L'Isep forme les ingénieurs d'aujourd'hui et de demain, dans les domaines clés du numérique :

Les domaines d'enseignements à l'Isep couvrent l'ensemble des technologies, de l'électronique à l'informatique, en passant par les télécommunications, ou le traitement du signal.

L'Isep a été créée par l'Institut Catholique de Paris en 1955 et est un établissement associatif sous contrat avec l'État et labellisé EESPIG (Établissement d'Enseignement Supérieur Privé d'Intérêt Général). L'Isep est aujourd'hui reconnue pour son expérience en matière de formation d'ingénieurs et de recherche.

Depuis son origine, le projet pédagogique de l'Isep est centré sur une formation scientifique et technique de haut niveau qui accorde une part importante à la formation humaine, indispensable pour de futurs cadres responsables dans un contexte axé à l'international.

Aujourd'hui, l'Isep s'est adaptée aux évolutions de la société et dispense une formation généraliste dans les technologies du numérique. Elle se répartit sur deux sites : Campus Notre-Dame-des-Champs et Campus Notre-Dame-de-Lorette

Un cursus d'ingénieur en 5 ans avec un choix de spécialisation parmi 9 parcours différents accessibles en 2ème année de cycle ingénieur. L'intégration peut être faite en post-Bac dans un cycle préparatoire intégré.

Un Bachelor (Bac+3) avec un parcours transformation numérique des industries ou des organisations.

Un Master spécialisé en «management de la protection des données à caractère personnel» en formation continue.

100 % de représentativité

10 élus au CSE

**DS confirmé :
Arnaud Dessombz**



YNCREA OUEST

Yncréa comprend 3 associations, 6 écoles diplômantes et 11 sites et membre de la CGE. Cette fédération regroupe les établissements de Junia (ex Yncréa Hauts-de-France), Yncréa Ouest et Yncréa Méditerranée. L'Isen Yncra Ouest regroupe les écoles d'ingénieurs par le Numérique de Brest, Nantes, Caen, Rennes et Paris.

L'ISEN Yncréa Ouest forme des ingénieurs du numérique appliqués à tous les secteurs de l'industrie. Aux spécialités historiques de l'école (Développement logiciel, Cybersécurité, Systèmes embarqués, Robotique, Énergie...) s'ajoutent désormais les domaines liés à la santé, l'environnement et l'agriculture.

Le parcours d'études est proposé sur 5 ans.

Après le baccalauréat, un cycle de formation en 3 ans centré sur les sciences, les hautes technologies et le numérique. Sept cursus différents sont proposés. Ensuite, l'accès se fait sans critère de classement aux 40 domaines professionnels au titre de la spécialisation.

Yncréa Ouest en chiffres : 5 campus, 1400 élèves en formation, 100 enseignants-chercheurs permanents et 10 500 ingénieurs formés partout dans le monde.

Les bourses d'excellence ISEN permettent à des étudiants boursiers à haut potentiel d'intégrer ces écoles. Chaque année, 10 bourses d'excellence sont attribuées à des étudiants de première année inscrits sur les campus de Brest, Caen, Nantes, Paris et Rennes. Chaque bourse finance 50% des frais de scolarité de l'ensemble du cursus. Elles sont attribuées après examen d'un dossier (critères sociaux et scolaires).

**1ère implantation en liste commune
25 % de représentativité
14 élus au CSE en liste commune**

Nouveau DS : Jean Marie Guyader



GALILEO GLOBAL EDUCATION

Galileo Global Education, groupe mondial d'enseignement supérieur indépendant, rassemble 57 écoles d'excellence dans 15 pays dans les domaines des arts, de la création, du design, de la communication, de l'enseignement à distance et du management.

Le réseau scolaire de Galileo Global Education accueille environ 200 000 élèves par an.

En France, Les 33 écoles de Galileo Global Education France sont présentes à Paris et en Province : Aix-en-Provence, Bordeaux, Lyon, Metz, Montpellier, Nantes, Rennes, Strasbourg, Toulouse et Tours.

Les écoles du groupe délivrent 52 titres certifiés.

Son réseau comprend des piliers d'excellence et des écoles prestigieuses, tels que la Paris School of Business (PSB), le Cours Florent, Penninghen, Strate et l'Atelier de Sèvres en France, l'Instituto de Universitario au Mexique, l'Université Macromedia en Allemagne et l'Istituto Marangoni en Italie.

Le groupe est entré au capital fin 2022 de l'emlyon business school qui intégrera un nouveau campus dans le quartier de Gerland à la rentrée 2024.

Octobre 2022, constitution du Comité de groupe européen de Galileo Global Éducation

6 pays représentés, 16 sièges titulaires et 16 sièges suppléants

8 sièges pour la France dont 5 sièges pour le Snepl

Formidable résultat du travail de tous nos élus au sein de GGE et de tous nos DS accompagnés par Patrick Burnel (article p 14 et 15)



STRATE COLLEGE

Groupe GALILEO GLOBAL EDUCATION

Strate est une école de design créée en 1993 qui prépare des designers qualifiés grâce à un programme novateur combinant formation artistique et technique, sciences humaines, entrepreneuriat et bases éthiques solides.

Le nombre d'élèves est environ 660.

Implantée à Sèvres depuis 1993, l'école s'est aussi installée à Lyon en 2019, au sein du quartier de la Confluence, une des zones les plus dynamiques de la ville. Strate est également présente à Bangalore, la Silicon Valley indienne.

Grâce à la qualité de son enseignement, au niveau de son personnel de formation professionnelle, à sa méthodologie d'enseignement par projet et à son département de recherche, Strate a été reconnue comme l'un des meilleurs établissements privés de design en France; Business Week l'a classée parmi les 60 meilleures écoles de design du monde. Strate fait également partie de la World Design Organization (WDO) et est membre de l'association internationale Cumulus des écoles de design.

1ère implantation du Snepl-CFTC

100 % de représentativité

2 élus titulaires au CSE

Nouvelle DS : Cendrine Serey



INSTITUT CATHOLIQUE DE LILLE

Les Facultés de l'Université catholique de Lille, officiellement l'Institut catholique de Lille, est un établissement d'enseignement supérieur privé d'intérêt général fondé en 1875, membre de la Fédération universitaire et pluridisciplinaire de Lille, plus connue sous le nom d'Université catholique de Lille.

En quelques chiffres pour l'institut catholique de Lille c'est : 16000 étudiants, 5 facultés, des écoles sur plusieurs campus, Lille, Roubaix, Paris.

Les étudiants sont répartis dans les domaines de formation suivants :

- Droit, Économie, Gestion, Management
- Innovation et Design Thinking
- Lettres et Sciences Humaines, Théologie, Éthique, Pédagogie
- Santé, Social
- Sciences, Technologies, Numérique
- Science Politique, Relations Internationales.

Election Novembre 2022 Institut Catholique de Lille

30 % de Représentativité

17 élus au CSE en liste commune.

DS confirmé : Pascal Deville



UNIVERSITÉ CATHOLIQUE DE LILLE 1875



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 2023

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: <input type="checkbox"/> | | Enseignant/Formateur | | | |
| ADRESSE : | | Administratif <input type="checkbox"/> | | | |
| NOM : <input type="checkbox"/> | | Enseignant/Formateur | | | |
| ADRESSE : | | Administratif <input type="checkbox"/> | | | |
| FUNCTION(S) IRP | | | | | |
| CSE | DS | RSS | Depuis le | Mandaté par | UD ou SNEPL |
| | | | | | |

Nous préservons votre pouvoir d'achat : aucune augmentation en 2023

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

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

Je déclare adhérer pour 2023 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 confédéral INARIC

À

Le

Signature

| Barème 2023 | | 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