

SNEPL

Syndicat National de l'Enseignement Privé Laique
Printemps - Été 2023 n°179

14ème Congrès du Snepl,

Merci à tous nos participants.

**Une nouvelle équipe se met en place
avec une motion d'orientation adoptée
à l'unanimité**



Enseignement Privé Indépendant (EPI)

Quand prévoyance collective rime avec solidarité.

Le saviez-vous ? Le régime de Prévoyance mis en place par les partenaires sociaux de la branche professionnelle de l'Enseignement Privé Indépendant permet aux assurés de bénéficier de prestations de solidarité et de services d'accompagnement social. Faisons le point !

POUR BIEN COMPRENDRE

Les garanties prévoyance de votre convention collective ont été négociées par les partenaires sociaux de votre branche professionnelle et ont fait l'objet d'un accord national. On parle alors de régime conventionnel ou de régime de branche. Une commission paritaire, composée de représentants des organisations patronales et syndicales, pilote ce régime.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux peuvent également mettre en place un fonds de solidarité sous forme d'aides individuelles ou d'actions de prévention spécifiques aux métiers pour des collaborateurs, des salariés assurés, en difficulté. Connaissez-vous les actions de solidarité en place dans votre branche ?

DES FONDS DE SOLIDARITÉ SPÉCIFIQUES DÉCIDÉS PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle de l'enseignement privé indépendant (EPI) font confiance à Malakoff Humanis pour assurer leur régime conventionnel et mettre en place les prestations de solidarité négociées.

Le fonds de solidarité du régime de prévoyance apporte une aide financière individuelle en cas d'incapacité professionnelle du salarié, pour la période de 30 jours qui suit la déclaration d'incapacité par le médecin du travail et dont la législation prévoit que le salaire n'est pas dû (aide soumise à conditions de ressources).

Découvrez l'accompagnement social dont vous pouvez bénéficier en tant qu'assuré (voir encadré).



Pour en savoir plus, consultez le site internet :

<https://www.malakoffhumanis.com/solutions/conventions-collectives/>

Indiquez ensuite votre convention collective.



UN ACCOMPAGNEMENT SOCIAL PROCHE DE VOUS

Parce que personne n'est à l'abri des moments difficiles de la vie, Malakoff Humanis propose un accompagnement social personnalisé, des aides financières et des solutions concrètes aux salariés et à leur famille dans les moments sensibles qu'ils peuvent rencontrer.

Chaque jour, nos équipes se mobilisent autour de 5 axes majeurs : handicap, aidants, cancer, le bien vieillir et fragilités sociales.

Notre seul objectif : en faire toujours plus pour vous.

Vous souhaitez découvrir et/ou souscrire à nos offres, rendez-vous sur notre site internet : [malakoffhumanis.com](https://www.malakoffhumanis.com)



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

14 ^{ème} congrès du Snepl	4
Membres élus du conseil	6
Motion d'orientation 2023/2027	7
Actualités des OF	9
Action sociale des OF	10
Actualités de l'EPI	13
La rupture du contrat de travail à durée indéterminée partie 2	15
Affiche	18
Règlement intérieur du CSE	20
Le président du CSE	22
Les Proches Aidants	24
La CTI	26
La propriété intellectuelle	28
Résultats des élections	30
Bulletin d'adhésion	35

Directeur de la publication :

Hervé Copier

Rédacteurs :

Hélène Desclée,
Hélène Dufresne,
Philip Harvard,
Valérie de Montvallon,
Patricia Pernot Sautetner
Suzane Sellam

Réalisation :

Sabine Roux
@rosrows

Nouvelle adresse :

Tour ESSOR
14-16 rue Scandicci
93500 PANTIN
01 84 74 14 09 (Répondeur)
06 12 04 89 50

www.snepl-cftc.fr
snepl@yahoo.fr
sneplsc@yahoo.fr

Une fois n'est pas coutume, je prends la plume de cet Edito !

Pendant 12 ans, j'ai eu l'honneur de remplir le rôle de Secrétaire générale du Snepl-CFTC. 12 années très riches en rencontres, découvertes, difficultés, succès, échecs, satisfactions, contrariétés, mais aussi apprentissages permanents.

Au cours de ces années, j'ai accompagné le Snepl-CFTC pour suivre les évolutions des secteurs de la formation professionnelle et de l'enseignement privé hors contrat, dit indépendant :

- Evolutions par l'explosion des demandes dans l'enseignement supérieur, mais aussi dans l'enseignement pré-élémentaire et élémentaire.
- Evolutions liées aux difficultés des organismes de formation dans un environnement législatif en refondation permanente.
- Evolutions technologiques et introduction de nombreuses innovations, parfois précipitées par la crise sanitaire.
- Evolutions dans les structures capitalistiques constituées par les groupes de plus en plus importants et en recherche permanente de profitabilité.

Chaque journée a apporté son lot de nouveautés, de difficultés mais aussi et surtout de découvertes, de rencontres, d'échanges, de réunions avec vous, de travaux en communs et de sujets à travailler plus encore.

Une équipe prend la relève, constituée de conseillères et de conseillers expérimentés et de nouveaux avec un bel équilibre et une complémentarité des compétences qui pourra permettre de répondre à toutes vos attentes.

Je reste au sein du Conseil du Snepl afin d'accompagner mes collègues selon leurs besoins mais sur un rythme très différent, l'heure de la retraite ayant sonné et d'autres activités m'appelant également ailleurs.

Je n'oublierai jamais toute la richesse de nos échanges et de nos rencontres, j'ai beaucoup appris grâce à vous et à tout le travail que nous avons fait jusqu'à ce jour. Je reste persuadée que la représentation des salariés est une mission indispensable pour l'équilibre de notre société.

Je vous souhaite un très bel été, familial, amical et surtout reposant et divertissant !

Hélène Desclée

14^{ème} CONGRES du SNEPL-CFTC

les 6 et 7 JUIN 2023

Le Congrès du SNEPL est un moment important qui nous rappelle que nous ne sommes pas isolés dans nos écoles et nos centres de formation, que nous formons une communauté, que nous avons à apprendre les uns des autres et à échanger autour des valeurs CFTC.

Plaisir de partager des repas ensemble, de mettre des noms sur des visages et des visages sur des noms. Plaisir d'échanger, de débattre. Vous étiez plus d'une quarantaine de personnes à participer mais nous espérons que, dans quatre ans, nous serons toujours plus nombreux.



La première demi-journée, Congrès extraordinaire, a été essentiellement consacrée à la révision des statuts, devenue nécessaire, d'une part parce que le périmètre d'action du SNEPL n'a cessé d'évoluer et devait être clairement identifié dans lesdits statuts et d'autre part parce nous avons dû intégrer les clauses essentielles que la Confédération avait modifiées et nous conformer à la lettre à son architecture. Ils ont été approuvés à l'unanimité, après une lecture attentive de tous, sous réserve de quelques modifications de forme qui ont été corrigées.

Lors du Congrès ordinaire du lendemain, le rapport financier a été approuvé à l'unanimité et le rapport d'activité à la majorité avec une abstention portant sur l'absence présumée de débat. De multiples échanges ont eu lieu au cours de la lecture de ce rapport que vous avez tous eu entre les mains.

La présentation de la motion d'orientation a donné lieu à de nombreux échanges nourris de l'expérience de terrain de chacun et de l'intelligence collective. Les adhérents ont attiré l'attention du Conseil sur les évolutions des conditions de travail qui se font au détriment des salariés et de leur santé : augmentation des troubles musculo-squelettiques, surcharge de travail liée entre autres au développement du télétravail pour tous et à la création de nouveaux supports par les

enseignants, création d'open space et réduction des espaces traditionnels de travail, dérive des contrats forfait jour sans véritable suivi de la part des managers; promotion d'une offre de cours essentiellement en distanciel dans certains organismes de formation, ce qui met en danger la qualité de l'enseignement et le suivi des stagiaires et des apprentis, inégalité de traitement entre enseignants et administratifs. Et bien sûr la marchandisation toujours galopante de tous nos environnements professionnels. Nous avons pu mesurer ensemble les tâches qui nous attendent dans nos environnements professionnels si mouvants.



Patrick BURNEL, professeur de droit, défenseur syndical pour le SNEPL et la CFTC, nous a fait une présentation très argumentée et très claire sur la précarisation des conditions de travail dans l'enseignement et la formation et donc sur le recours à des formes contractuelles atypiques pour employer des enseignants : prestataires indépendants, prêt de main d'œuvre, partage salarial, entreprises de travail à temps partagé, recours à des « officines ». Il nous a présenté, au travers de dossiers de salariés qu'il a défendus aux Prud'hommes, les réponses syndicales que l'on peut apporter.



Brenton HOBART, DS de the American University of Paris, AUP, est venu nous présenter les travaux qui lui ont valu le prix de l'Académie Française Monseigneur Marcel pour le livre: **La Peste à la Renaissance. L'imaginaire d'un fléau dans la littérature au XVIe siècle**. Nos DS ont des talents, ce n'est que le premier chapitre, vous êtes nombreux à exercer outre vos missions d'élu ou désigné, d'autres talents que nous aimerions raconter dans nos journaux...



Pierre JARDON, Secrétaire confédéral en charge du dialogue social est venu nous présenter les positions de la CFTC dans les sujets d'actualité : retraites, emploi des séniors, partage de la valeur, etc...

Le décryptage de Pierre est toujours très apprécié par nos adhérents et nous avons plaisir à partager sur la politique de la confédération qui nous représente. Merci à Pierre d'avoir trouvé, dans un agenda surchargé, le temps de venir à notre rencontre.



Cyrille BRUZON-BASCOU de Malakoff Humanis nous a présenté l'éventail des dispositifs pour l'aide aux aidants dans les branches EPI et OF. **Nous ne pouvons que vous inviter à vous saisir de ces offres et à les diffuser auprès de vos adhérents. L'aide aux aidants est un des grands sujets du moment et un véritable enjeu à venir : trop de salariés sont isolés face à leurs difficultés dans l'équilibre vie professionnelle et vie privée ; ils sont trop nombreux à utiliser leurs RTT et leurs congés pour venir en soutien des membres de leurs familles.**

A cette occasion nous avons voulu rendre hommage à Martine GOURDIN qui nous a quittés, foudroyée par la maladie juste après notre dernier Congrès, et qui nous a beaucoup manqué.



Nous avons rendu hommage également à Hélène DESCLEE et à Emmanuelle ROOSEN qui, bien que partant toutes les deux à la retraite, continueront de nous accompagner. Emmanuelle pour sa gentillesse, sa constance, sa réactivité, son travail pour le journal, la trésorerie et le secrétariat. Hélène pour son travail acharné, son sérieux et sa

connaissance des dossiers, son immense réactivité, pour sa capacité à identifier et réunir autour d'elle des talents, pour son humanité et son attention sans relâche à tous les adhérents. Nous les remercions très chaleureusement. Elles ont été les piliers et la cheville ouvrière de notre Syndicat depuis 12 ans. Nous remercions également, en back-office comme on dit aujourd'hui, Aude Burnens pour sa relecture attentive du journal et son expertise en classement.



Une page se tourne, un nouveau Conseil a été élu dont la composition vous est présentée dans ce journal.

Nous espérons vous revoir bientôt lors d'un forum ou d'une formation. Réunir, toujours réunir, se réunir, faire corps.

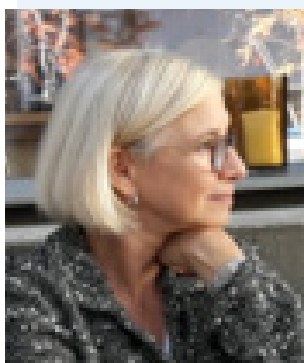
Bel été à tous.

Valérie de Montvallon

Membres élus au conseil



Hervé COPPIER
Président
Unilasalle Amiens



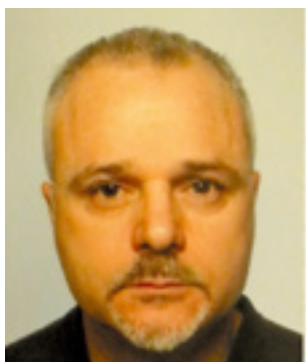
Hélène DESCLEE



Pascal DEVILLE
Trésorier
ICL



Miguel LIOTTIER
Institut Supérieur
de Commerce



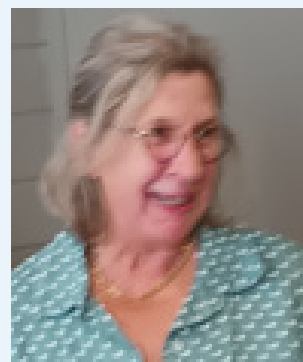
Emmanuel MANIGLIA
AFTRAL



Valérie de MONTVALLON
Vice-présidente



Patricia PERNOT SAUTETNER
Trésorière adjointe
EFC



Emmanuelle ROOSEN



Suzanne SELLAM
Secrétaire générale
DEMOS



Layth SLIMAN
SG adjoint
EFREI



Stéphane THUEL
Studi, Comnicia

Une nouvelle équipe élue pour les 4 années qui s'ouvrent, de nouveaux projets, de nouvelles initiatives, de nouveaux combats et la suite de tout ce qui est sur le bureau...

La Motion d'orientation votée à l'unanimité donne les orientations du mandat à venir.

Motion d'orientation 2023/2027 adoptée à l'unanimité lors du Congrès du 7 Juin 2023



1. Lutter contre le travail précaire

Une grande précarité (ubérisation du travail) s'installe au sein de nos deux conventions collectives (EPI et OF) par le recours massif et injustifié aux CDDU, CDII et maintenant de plus en plus souvent à la facturation d'une prestation de formation ou d'enseignement.

Le CDDU : c'est un CDD très flexible réservé à certaines activités dont l'enseignement et la formation, mais qui exclut pour l'employeur toutes les contraintes d'un CDD classique : pas de limitation de la durée ni de renouvellements, pas de délai de carence entre deux contrats et pas d'indemnité de fin.

Ce dispositif n'est pas contrôlé : ni par l'Urssaf, ni par les Inspecteurs du travail et très peu par les syndicats. Le SNEPL-CFTC souhaite une remise à plat de ce système et dans cette attente, s'attache à faire respecter la réglementation : pas de CDDU pour un poste pérenne et accompagnement des salariés qui souhaitent dénoncer ces abus.

Le CDII : C'est un CDI, proposé parfois comme alternative au CDDU, qui comporte une alternance de périodes travaillées et non travaillées. Toutefois La durée minimale de travail fixée au contrat peut subir une variation n'excédant pas le tiers de son volume sans accord du salarié. Ces variations peuvent se reproduire au fil des années. C'est ainsi qu'un contrat peut se retrouver largement amputé des volumes d'heures prévus à l'origine. La rémunération n'est pas obligatoirement mensualisée mais peut être lissée sur l'année. En réalité ces contrats devraient être remplacés par des CDI classiques à temps partiel annualisé beaucoup plus sûr en termes de volume d'activité pour le salarié.

Actuellement, lors de négociations en commissions, les employeurs n'hésitent pas à menacer à un recours aux prestataires de services en cas de difficultés juridiques avec les CDDU et CDII voire à externaliser (hors de France) certaines prestations particulièrement concernant l'enseignement des langues.

2. Réguler les politiques de formation et d'enseignement : l'exemple du distanciel

Il s'agit d'être vigilants et d'encadrer de façon plus contraignante les enseignements et formations 100% en ligne avec toutes les dérives qui peuvent se présenter :

- Pas ou peu de suivi des apprenants
- Une évaluation incertaine et aléatoire des acquis
- Des prix qui restent élevés
- La diffusion des supports pédagogiques: appropriation illégale des contenus, spoliations des droits d'auteurs et des droits à l'image (ces problèmes se rencontrent de plus en plus souvent)
- Les difficultés d'un tel enseignement pour les formateurs et enseignants : frais de télétravail, les risques psycho-sociaux du télétravail : isolement, équilibre vie privée et professionnelle, droit à déconnexion

3. Contester le montage juridique de certains groupes

Le SNEPL souhaite une révision du statut de la Loi de 1901, association à but non lucratif qui s'applique à des écoles qui font des résultats financiers très confortables et dont les salariés ne bénéficient pas de la participation pourtant obligatoire dans les autres formes juridiques et connaissent des difficultés pour négocier des accords d'intéressement.

Pour autant, les associations et fondations sont des employeurs de droit privé auxquels le code du travail s'impose mais ils jouent de l'aspect juridique et de l'argument selon lequel une association ne fait pas de « bénéfiques ».

Il convient également de dénoncer tous les montages juridiques préjudiciables aux salariés : GIE, structures externalisées facturées très chères... .

La reconnaissance d'une Unité Economique et Sociale UES devrait être demandée lorsque c'est pertinent afin d'éviter une partie de ces inconvénients pour les salariés.

4. Une amélioration du dialogue social

Deux outils pour cela

- Un accès prévu par le code du travail, aux outils numériques pour les IRP. Les tracts en papier et l'affichage ne sont plus d'actualité. Un espace numérique interne s'impose. Aujourd'hui de grands groupes prétendent ne pas avoir d'intranet! S'appuyer sur l'outil informatique pour qu'il existe là où il n'y en a pas.
- Faire respecter la loyauté et la bonne foi dans les relations sociales afin d'améliorer le dialogue social dans les écoles et centres de formation, mais aussi au sein des commissions paritaires nationales de branche.

5. Le temps de travail des salariés : administratifs, formateurs et enseignants

Faire évoluer les conventions collectives afin de prendre en compte la réalité du temps de travail des enseignants/formateurs/enseignants-chercheurs, chercheurs ainsi que pour le personnel administratif : quantifier toutes les activités, établir un calcul plus réaliste et veiller au bon suivi par l'employeur de ce temps de travail parfois trop extensif.

Veiller au bon calcul de l'effectif salarié lors des négociations par la prise en compte de toutes les tâches.

Le SNEPL-CFTC s'engage à défendre ses adhérents dans leurs revendications professionnelles.

Les salariés, les élus, les bénévoles du SNEPL-CFTC sont mobilisés pour les accompagner, les conseiller et leur offrir un appui solide.

Notre bonne connaissance du terrain et l'implication du SNEPL-CFTC à toutes les commissions paritaires sont également une garantie de réussite.

Nous avons commencé à travailler sur certains de ces points : ce travail est régulièrement publié dans le journal du SNEPL-CFTC.

Actu des Organismes de Formation, IDCC 1516

NAO 2023

Nous venons de signer majoritairement un nouvel avenant «salaires» en date du 12 avril 2023 pour la branche des organismes de formation valable pour l'année 2023.

Pour rappel, nous avons déjà signé le 30 novembre 2022, un premier avenant applicable au 1er janvier 2023 qui accordait une première augmentation à hauteur de 2,5% (cet avenant a été étendu par un arrêté du 2 mars 2023, publié au JO le 5 avril 2023).

Au vu de l'inflation, une deuxième négociation a eu lieu.



Ce sont des augmentations qui s'ajoutent aux 2,5% du 1er janvier 2023 de :

Palier	Fourchette de coefficient	Salaire minimum conventionnel annuel brut 2023 (base : durée du travail annuelle à temps complet)
1	De 100 à 109	21 657,24 €
2	De 110 à 119	21 710,03 €
3	De 120 à 132	21 813,17 €
4	De 133 à 144	21 840,68 €
5	De 145 à 157	21 917,76 €
6	De 158 à 170	21 966,49 €
7	De 171 à 185	22 119,04 €
8	De 186 à 199	23 458,81 €
9	De 200 à 206	23 983,59 €
10	De 207 à 213	24 857,50 €
11	De 214 à 219	25 673,35 €
12	De 220 à 226	26 372,65 €
13	De 227 à 233	27 188,49 €
14	De 234 à 239	28 004,34 €
15	De 240 à 245	28 703,63 €
16	De 246 à 251	29 402,91 €

Palier	Fourchette de coefficient	Salaire minimum conventionnel annuel brut 2023 (base : durée du travail annuelle à temps complet)
17	De 252 à 257	30 102,21 €
18	De 258 à 263	30 801,50 €
19	De 264 à 269	31 500,80 €
20	De 270 à 277	32 200,09 €
21	De 278 à 285	33 132,48 €
22	De 286 à 293	33 900,31 €
23	De 294 à 301	34 574,59 €
24	De 302 à 309	35 495,72 €
25	De 310 à 349	36 366,70 €
26	De 350 à 399	40 366,03 €
27	De 400 à 449	45 810,86 €
28	De 450 à 499	51 255,68 €
29	De 500 à 549	56 700,50 €
30	De 550 à 599	62 145,33 €
31	À partir de 600	67 590,16 €

3,25% pour les paliers de 1 à 9, 3,50% pour les paliers 10 à 21, 3% pour le palier 22, 2,25% pour les paliers 23 et 24, 2% pour le palier 25, 1% pour les paliers 26 à 31

La CGT et l'UNSA n'ont pas signé estimant le tout insuffisant, ils n'avaient déjà pas signé le 2,5% de janvier.

Nous avons signé estimant que pendant que l'on ne signe rien, vous n'avez rien... estimant également que les taux cumulés permettent de compenser l'inflation pour le plus grand nombre de salariés jusqu'à 34 000€ annuel.

Nous rappelons enfin la disposition de l'avenant :

*S'agissant de salaires minima annuels, l'appréciation de leur respect se fait au terme de l'année (ou à la date de rupture du contrat de travail en cas de rupture antérieure au 31 décembre). Si, au 31 décembre 2023, le salarié bénéficiaire n'a pas perçu le **salaire minimum annuel conventionnel prévu pour l'année**, il bénéficie d'une régularisation de salaire dont le montant est égal à la différence entre le salaire minimum conventionnel qui lui est dû pour l'année civile 2023 et le salaire annuel réellement perçu.*

Hélène Desclée



LA BRANCHE DES ORGANISMES DE FORMATION VOUS AIDE À PRÉVENIR LES TROUBLES MUSCULOSQUELETTIQUES DE CHAQUE SALARIÉ

Les TMS, qu'est-ce que c'est ?

Les troubles musculosquelettiques (TMS) sont des maladies qui touchent les articulations des membres supérieurs (épaule, coude, main, poignet et doigts) ainsi que le bas du dos.

Les conditions de travail sont la première cause de TMS.

Quelles conséquences pour les salariés et les entreprises ?

45%

des TMS entraînent des séquelles lourdes (incapacités permanentes)

30%

des arrêts de travail sont causés par un TMS

2 mois

La durée moyenne d'un arrêt de travail pour un accident lié au dos

Prise en charge sous 24h

Quelles solutions pour les entreprises ?

Dans une démarche globale de prévention, il est recommandé d'intervenir en amont d'accidents du travail et/ou d'arrêts maladie.

Bénéficiez de **9 jours d'accompagnement** par des experts sélectionnés (ergonomes, coachs activités sportives) que vous pourrez répartir sur plusieurs semaines ou mois selon vos disponibilités.

- **Entretiens avec les acteurs clés du projet**
- **Analyse ergonomique du travail**
- **Sensibilisation des salariés et plan d'actions**

LES FONDS DE SOLIDARITÉ DE BRANCHE FINANCENT CES PRESTATIONS À 100% POUR L'ANNÉE 2023



Étapes de la demande :

- Se connecter sur le site
- Remplir le formulaire de demande en ligne
- Le prestataire agréé vous contacte pour organiser l'intervention

FAITES UNE DEMANDE EN LIGNE :

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



Pour toute question, contactez-nous : of-demande@branche-hds.fr

LA BRANCHE DES ORGANISMES DE FORMATION VOUS AIDE À PRÉVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX DES SALARIÉS

Les RPS, qu'est-ce que c'est ?

Les risques psychosociaux (RPS) correspondent à des situations de travail où sont présents, le stress, les violences internes à l'entreprise, les violences externes à l'entreprise.

Les conséquences pour les salariés et les entreprises

Maladies
cardio-
vasculaires
et TMS

Absentéisme
ou turnover

Dépression
et anxiété

Epuisement
professionnel

Atteinte à
l'image de
l'entreprise

Prise en
charge
sous 24h

Quelles solutions pour les entreprises ?

Dans une démarche globale de prévention, il est recommandé d'intervenir en amont d'accidents du travail et/ou d'arrêts maladie.

Bénéficiez de **10 jours d'accompagnement** par des experts sélectionnés (psychologues du travail, psychosociologues cliniciennes) que vous pourrez répartir sur plusieurs semaines ou mois selon vos disponibilités.

● **Formation des acteurs
clés du projet**

● **Sensibilisation des
salariés**

● **Rapports et plans
d'action**

LES FONDS DE SOLIDARITÉ DE BRANCHE FINANCENT CES PRESTATIONS À 100% POUR L'ANNÉE 2023



Étapes de la demande :

- Se connecter sur le site
- Remplir le formulaire de demande en ligne
- Le prestataire agréé vous contacte pour organiser l'intervention

FAITES UNE DEMANDE EN LIGNE :

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



Fixation de l'Agenda Social 2023-2025

Un calendrier des négociations sociales a été établi par les partenaires sociaux jusqu'au 2ème semestre 2025. Le programme est chargé et des sujets essentiels vont enfin faire l'objet de négociations :

D'ici la fin de l'année 2023 ces sujets seront introduits à la négociation :

- Maladie-prévoyance (maintien de salaire en maladie)
- Durée du travail
- Télétravail
- Rémunérations
- Minima 2024 dès septembre

- Partage de la valeur
- Emploi des séniors
- Formation professionnelle (suivi de l'accord)
- Droit syndical
- QVCT/RSE

En 2024 :

- Champ d'application de la CCN OF (problématique des CFA)
- Suivi de l'accord « Classifications »
- Début des travaux « Egalité Professionnelle »
- Début des travaux « Temps partiel »

De très nombreuses réunions, groupes de travail, COPIL, COTEC et commissions paritaires permettront le bon déroulement de toutes ces négociations auxquelles viendront certainement s'ajouter des sujets qui pourraient surgir de l'actualité...

Suzanne Sellam

Pensez-y :
pour les salariés alternants des Organismes de Formation :

Jusqu'à 250€ d'aide financière :

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

Cette aide financière est prise en charge par les fonds de solidarité de la branche des Organismes de Formation.

Conditions à remplir



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

Pièces justificatives à fournir : Pièce d'identité, contrat de travail, relevé d'identité bancaire, bulletin de salaire (pour justifier des prélèvements de cotisations prévoyance et santé).

Pour plus d'informations contactez-nous : of-demande@branche-hds.fr

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

Certificats de qualification professionnelle CQP

Les CQP de la branche des OF sont parvenus à échéance...



La décision a été prise de les relancer mais des travaux importants d'actualisation des référentiels sont en cours pour s'adapter à l'évolution des métiers et des technologies.

Le CQP Assistant-e de Formation, le CQP Conseiller Commercial en Formation, sont donc au centre du groupe de travail de la sous-commission des Certifications.

ACTU de l'Enseignement privé indépendant, IDCC 2691

Etudes en cours au titre de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle CPNEFP

Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences

Au sein de la CPNEFP les partenaires sociaux ont décidé de procéder à la première étude de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences de la branche avec l'appui d'AKTO.

Les objectifs de la Branche sont de disposer d'une étude prospective sous l'angle des emplois, des métiers et des compétences, enrichie d'un panel d'outils d'accompagnement à destination de ses entreprises dans le cadre de leur démarche GPEC (cartographies des métiers, fiches métiers, passerelles métiers et aires de mobilité...) et de promotion des métiers.

Ces instruments permettront aux entreprises de la branche de répondre aux enjeux RH de montée en compétences et de mobilités de ses salariés ainsi qu'aux enjeux d'attractivité de ses métiers.

Un travail par étapes se met en place :

LOT 1 : ETUDES POUR LA GPEC

- Diagnostic et analyse des facteurs de transformation impactant les métiers, les emplois, les activités et les compétences des branches professionnelles ;
- Etablissement/Mise à jour de cartographies prospectives des métiers des branches professionnelles demandeuses ;
- Etablissement/Mise à jour de cartographies passerelles métiers/mobilités des branches professionnelles demandeuses ;

- Plan d'action pour accompagner les entreprises dans leur processus de GPEC.

LOT 2 : CERTIFICATION

- Opportunité ou non de créer ou conserver une certification ;
- Création ou ajustement des référentiels de certification en fonction des études métiers et des évolutions ;
- Création ou ajustement des outils de certification selon les compétences à évaluer ;
- Rôle de l'organisme certificateur (habilitation des partenaires, contrôle, analyse des dysfonctionnements et proposition d'amélioration)

Création d'une certification encadrant la fonction de directeur(trice) d'établissement

Suite à une première étude d'opportunité (réalisée au 1er semestre 2022) la Branche de l'Enseignement Privé Indépendant a décidé de **développer une nouvelle certification**, afin de **reconnaître et certifier les compétences des directeurs d'établissements**.

Le CQP devra viser l'ensemble des compétences relatives au métier de directeur d'établissement, et cibler en priorité les segments du pré-primaire et primaire, le secondaire et l'enseignement supérieur. La certification découpée en blocs de compétences devra faciliter la montée en compétences des profils expérimentés, et répondre aux besoins de recrutement des entreprises de la branche.

Bloc 1	Coordonner et superviser les activités pédagogiques
Bloc 2	Superviser le budget global, la gestion comptable et fiscales
Bloc 3	Manager des équipes
Bloc 4	Gérer la vie de l'établissement d'enseignement
Bloc 5	Développer l'activité commerciale de l'établissement d'enseignement

2 sessions tests doivent se dérouler entre fin 2023 et 2024. A l'issue des sessions tests, un bilan pédagogique permettra une adaptation du référentiel puis le dépôt à France Compétences pour enregistrement au RNCP enseignants de l'EPI.

Certification des Compétences pédagogiques de l'enseignant

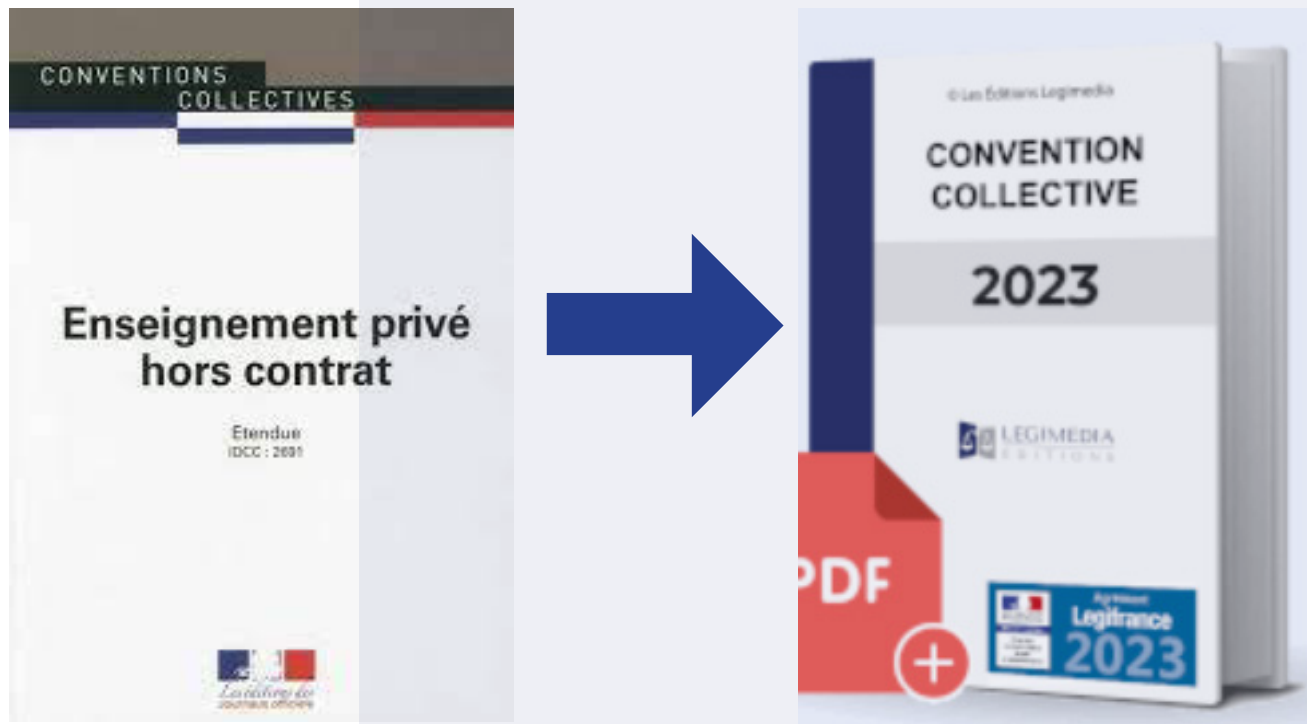
Les 2 sessions tests (Toulouse et Paris) ont eu lieu et nous procédons actuellement à l'établissement du

dossier de dépôt auprès de France Compétences. L'objectif est l'obtention d'un CQP enregistré au RNCP qui permettra une reconnaissance au sein de la classification des enseignants de l'EPI.

Hélène Desclée

Activité EPI 2023

A l'EPI, nous n'avons toujours pas de secrétariat et donc les réunions continuent d'être insuffisamment préparées juridiquement même si une prise de notes par un organisme extérieur nous permet de garder des traces de nos échanges.



Néanmoins, un gros travail de « toilette » de la Convention collective a été mis en chantier. Le groupe de travail a pour mission de mettre en conformité les articles de la Convention Collective avec le code du travail mais aussi de s'appuyer sur les nombreuses saisines pour éclaircir les points d'incompréhension que soulèvent soit les employeurs soit les salariés.

Ce toilettage pourrait aussi avoir pour ambition de mettre en conformité la CCN avec l'évolution des réalités du travail et la multiplicité des statuts juridiques auxquels ont recours les employeurs mais nous n'en sommes pas là.

Une proposition de NAO a été faite par les employés. La question est toujours de trouver un équilibre entre l'accompagnement nécessaire des salariés mis en difficulté par la faiblesse de leurs salaires et les taux d'inflation élevés et la volonté du SNEPL de dépasser la politique des tous petits pas et de proposer à TOUS une évolution favorable de leurs conditions de travail.

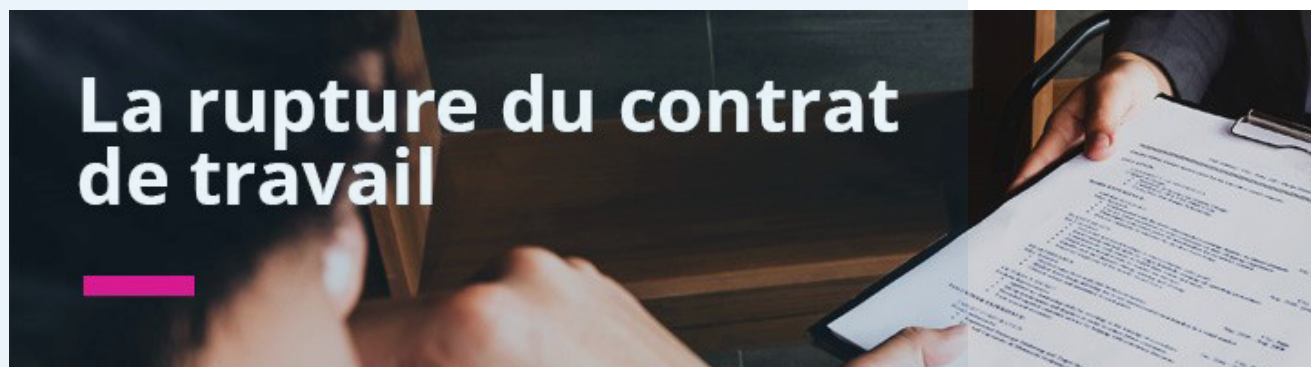
Travailler sur les plus petits dénominateurs communs nuit à la profession et la précarise et laisse penser aux représentants des employeurs que, finalement, ils peuvent continuer à nous jeter des miettes.

Les négociations sont toujours en cours.

Valérie de Montvallon



La rupture du contrat de travail à durée Indéterminée 2/3



Fiche n° 2 : La rupture à l'initiative du salarié :

Plusieurs modalités permettent au salarié de rompre son contrat de travail.

1. La démission
2. La prise d'acte
3. Demander au juge la résiliation judiciaire de son contrat
4. Le départ en retraite

1. La démission :



La démission est la résiliation d'un CDI à l'initiative du salarié et tout salarié a le droit de démissionner. La volonté de démissionner ne se présume pas; il faut donc rédiger un écrit. Elle n'a pas à être acceptée par l'employeur et est, en principe, définitive lorsqu'elle est donnée.

La démission du salarié n'est valable qu'en présence d'une volonté :

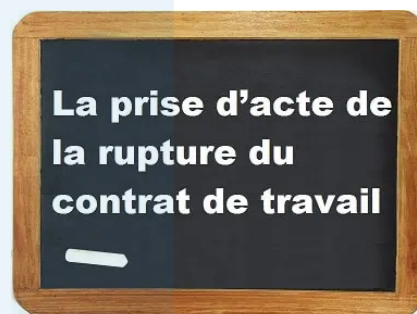
- claire et non équivoque de rompre le contrat de travail; le salarié souhaite quitter l'entreprise mais n'a aucun grief à l'encontre de son employeur ;
- libre et non exprimée sous la contrainte ou la pression des événements ;
- sérieuse et non exprimée sous le coup de la colère ou de l'émotion.

Le salarié doit souvent respecter un préavis qui peut résulter de la loi, des conventions et accords collectifs ou des usages. Ce préavis peut être raccourci à la demande du salarié et avec l'accord de l'employeur.

Le salarié ne peut pas prétendre à une indemnisation par Pôle emploi sauf s'il justifie de justes motifs de démissionner (ex. : pour suivre son conjoint muté) ou s'il a un projet concret et précis de reconversion professionnelle, de création ou de reprise d'entreprise (loi du 5 septembre 2018).

La démission n'intervient pas durant la période d'essai, il s'agit alors d'une rupture de période d'essai à l'initiative du salarié.

2. La prise d'acte de rupture du contrat aux torts de l'employeur



La prise d'acte est un mode de rupture à effet immédiat d'un CDI; il n'y a donc aucun préavis.

Le salarié ne peut pas se rétracter. Le salarié met fin au CDI en cas de manquement grave de son employeur qui empêche la poursuite du contrat de travail.

La prise d'acte de rupture n'est soumise à aucun formalisme particulier mais dans la pratique elle se fait par lettre recommandée dans laquelle le salarié liste les reproches à l'encontre de son employeur : non-paiement de salaire, non-respect du contrat de travail etc.

Le salarié doit ensuite saisir le Conseil de prud'hommes. Ces affaires ne font pas l'objet d'une

tentative de conciliation et vont directement en bureau de jugement. Après examen des motifs invoqués par le salarié (qui devra donc les prouver), les juges peuvent donner à la prise d'acte de rupture :

- soit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les griefs sont justifiés ;
- soit à défaut, les effets d'une démission.

Ce dispositif ne concerne pas les salariés en période d'essai. Un salarié qui prend acte de la rupture du contrat se retrouve immédiatement sans emploi, et donc sans salaire. L'indemnisation de Pôle Emploi dans ce cas est également reportée dans le temps et incertaine, dans la mesure où le caractère volontaire ou non de la rupture reste encore à vérifier.

Voici quelques manquements graves reconnus :

- discrimination, violence ou harcèlement (moral ou sexuel) subis par le salarié sur le lieu de travail ;
- faits portant atteinte à l'intégrité physique ou morale ;
- modification unilatérale du contrat, dont celle de la rémunération ;
- manquement aux règles de prévention ou de sécurité pour le poste de travail
- défaut d'organisation des visites périodiques du médecin du travail
- retard répété du paiement de salaire ou de primes, non-respect du salaire minimum conventionnel, etc.

On dit qu'une prise d'acte est justifiée lorsque les griefs invoqués à l'encontre de l'employeur par le salarié ont été jugés suffisamment graves pour que la relation contractuelle ne puisse plus se poursuivre. Le juge requalifie alors la prise d'acte en un licenciement sans cause réelle ou sérieuse, ou en un licenciement nul dans des cas spécifiques.

Le salarié bénéficie dans ce cas :

- d'une indemnité de licenciement, légale ou conventionnelle ;
- de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse en réparation du préjudice subi ;
- d'une indemnité compensatrice de préavis (si non exécuté) et les congés payés afférents.

La prise d'acte est requalifiée en démission lorsque les griefs invoqués à l'encontre de l'employeur ne sont pas suffisamment graves, non établis, infondés ou lorsqu'ils n'entravent pas à la poursuite du contrat de travail. Le salarié est alors redevable d'une indemnité pour non-respect du préavis.

3. La résiliation judiciaire du contrat de travail

La résiliation judiciaire du contrat de travail découle d'une décision du Conseil des prud'hommes saisi par le salarié à la suite d'un manquement de l'employeur à ses obligations contractuelles. Cette procédure est



différente de la prise d'acte de rupture car le salarié continue de travailler normalement jusqu'à la date du jugement.

La rupture du contrat de travail prend effet, en principe, au jour du prononcé du jugement. Si les juges prononcent la rupture aux torts de l'employeur, elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Si la résiliation n'est pas prononcée par le juge prud'homal, le contrat de travail continue de s'exercer.

4. Le départ en retraite du salarié



- La retraite est un mode de rupture autonome du contrat de travail par lequel le salarié prend l'initiative de la rupture pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse lorsqu'il a atteint l'âge légal de la retraite. Le salarié doit demander la liquidation de sa pension de vieillesse. La rupture du contrat de travail est acquise à la date de la demande du salarié. Le salarié doit respecter un préavis équivalent à celui prévu pour le licenciement. Il perçoit une indemnité légale ou conventionnelle de départ à la retraite.

- Entre son âge légal de départ et avant ses 70 ans, un employé peut être mis à la retraite par son employeur à condition qu'il en donne son accord. Cette mise à la retraite connaît les mêmes conditions de délai que pour une procédure de licenciement : envoi d'un préavis valant demande d'accord de mise à la retraite 3 mois avant l'anniversaire du salarié et 1 mois de réflexion pour ce dernier. Si l'employé n'a pas donné son accord, la rupture du contrat s'analysera en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

- À partir de 70 ans, l'employeur peut procéder à une mise à la retraite d'office, sans l'accord du salarié. Le préavis ainsi que l'indemnité relatifs sont les mêmes que dans une démarche de licenciement.

5. Zoom sur l'abandon de poste



L'abandon de poste n'est pas défini par le Code du travail et c'est la Jurisprudence qui en a donné une définition. Un salarié est considéré en abandon de poste lorsqu'il ne se rend plus à son travail de façon prolongée, sans justification de sa part et sans autorisation de son employeur.

En l'absence du salarié, le contrat de travail est suspendu, sans rémunération puisque le salarié ne vient pas travailler.

Pour autant le contrat de travail n'est pas rompu en l'absence de lettre de démission du salarié (rappel : la démission ne se présume pas). C'est donc l'employeur qui prend le plus souvent l'initiative de rompre le contrat et de licencier le salarié pour fautes, aux motifs d'absence non justifiées. Il est possible également que l'employeur ne fasse rien, le salarié reste alors lié à son contrat de travail et ne peut pas travailler ailleurs.

Cela va changer en 2023 :

La loi du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi instaure de nouvelles règles.


Désormais, après une mise en demeure de son employeur, un salarié qui a abandonné son poste sera présumé démissionnaire. Ce salarié n'aura aucune indemnisation par Pôle emploi (pour les abandons de postes qui interviennent à compter de 2023).

Le Conseil constitutionnel estime constitutionnelles les mesures essentielles de la loi sur le marché du travail.

Un décret d'application est attendu pour préciser les différents contours de cette nouvelle mesure, notamment en ce qui concerne les abandons de poste réalisés pour des raisons de sécurité ou de santé.

Remarque : Si le salarié a des griefs envers son employeur, il est préférable de recourir à une prise d'acte de rupture du contrat aux torts de l'employeur ou de proposer une rupture conventionnelle.

Patricia Pernot-Sautetner



**Une cuillerée
de carotte
pour bébé.**

**Un peu plus
de radis**

**pour maman
et papa.**

Pour plus d'égalité Femme-Homme,
**la CFTC défend un congé parental
à minimum 80% du salaire.**



Droits des femmes

Aujourd'hui on en parle,
toute l'année on s'engage !



Syndicat

cftc

Règlement intérieur (RI) du Comité Social et Économique (CSE)



Lors de la mise en place ou le renouvellement d'un CSE, les premières réunions sont, pour partie, destinées à élaborer ou toletter le RI. L'ordre du jour des réunions mentionne ce point.

Son contenu est présenté et débattu, puis voté en réunion plénière du CSE à la majorité des membres présents. Au cours de ce vote, l'employeur, en tant que président du CSE participe lui aussi.

Le code du travail dans son article L2315-24 précise que: «Le comité social et économique détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par le chapitre II du présent titre.

Sauf accord de l'employeur, un règlement intérieur ne peut comporter des clauses lui imposant des obligations ne résultant pas de dispositions légales. Cet accord constitue un engagement unilatéral de l'employeur que celui-ci peut dénoncer à l'issue d'un délai raisonnable et après en avoir informé les membres de la délégation du personnel du comité social et économique. »

Donc le RI a pour objectif d'établir l'ensemble des modalités d'organisation et de fonctionnement du CSE en encadrant notamment toutes les missions assignées aux élus de la nouvelle instance.

Dans le code du travail certaines dispositions sont prévues, comme



- Le nombre des heures de délégations pour chacun des élus titulaires,
- Le cumul et la mutualisation des heures de délégation pour les titulaires,
- Le nombre de réunions du CSE et le nombre de réunions ayant trait à la santé, la sécurité et les

- conditions de travail (SSCT)
- La formation des élus du CSE et son financement
- Le budget de fonctionnement et des activités sociales et culturelles
- Le recours à l'expertise
- Le droit d'alerte...

Toutes ces dispositions prévues par le code du travail dans différents articles doivent être mises en musique dans le RI du CSE pour permettre un fonctionnement plus fluide.

Un premier principe : le RI du CSE est constitué librement par le CSE mais doit respecter certaines conditions, dont l'inclusion de certaines clauses figurant dans le code du travail et qui doivent être présentes sur le document.



Ainsi les modalités suivantes doivent être renseignées pour :

- Affichage et diffusion des procès-verbaux de réunion du CSE - [Article 2315-35](#)
- Classification d'arrêté des comptes - [Article 2315-68](#)
- Établissement du rapport annuel de gestion - [Article 2315-69](#)
- Fonctionnement de la commission des marchés, le nombre de ses membres, les modalités de leur désignation et la durée de leur mandat! - [Article 2315-44-3](#)
- Mise en place de la ou des commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) - [Article 2315-44 CT](#)

Le RI sera d'autant plus utile qu'il peut apporter plus de clarté au cadre des actions menées par le CSE en précisant les points suivants :

- La composition du bureau du CSE, en désignant le secrétaire et trésorier et leur potentiel adjoint.
- Le détail des missions du secrétaire et du trésorier. Le rôle de chaque membre du CSE est ainsi clarifié et permet d'assurer un engagement de chacun.
- Les modalités de déroulement des réunions, en mentionnant la périodicité, et à quel moment va s'établir conjointement l'ordre du jour.
- Les modalités de convocation aux réunions,

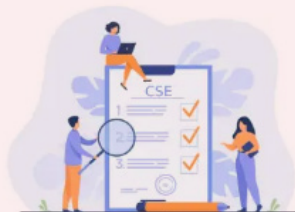
1. 2315-44-1 du Code du travail, la Commission des marchés doit être obligatoirement mise en place lorsque le CSE dépasse deux des trois seuils suivants : un seuil de 50 salariés ; un plafond de ressources annuelles à hauteur de 3,1 millions d'euros ; un plafond de bilan à hauteur de 1,55 million d'euros

prévoir que les suppléants soient aussi convoqués et reçoivent l'ordre du jour et les documents afférant.

- Les possibilités de réunion préparatoire, les visites trimestrielles .
- Les modalités de vote (vote à main levée, à bulletin secret...)

Les moyens mis à la disposition du CSE.

- budget de fonctionnement, des Activités Sociales et Culturelles (ASC) calcul explicite du montant et part de ces budgets dans la Masse Salariale Brute, modalités de versement ;
- le local, mise à disposition, équipement, qui a la clé...;
- heures de délégation, nombre d'heures, cumul et mutualisation avec les suppléants, l'utilisation de bons de délégation...
- les frais de déplacements pour venir en réunion quand les élus ne sont pas sur place le jour de la réunion ;
- la formation pour qui : Titulaires, suppléants, DS? Quelle prise en charge ?



- entretien de début et de fin de mandat...
- Comme le RI constitue l'ensemble des règles de fonctionnement et des modalités d'organisation du CSE, le règlement intérieur doit être à la disposition de tous les salariés de l'entreprise. Cela leur permettra de mieux comprendre comment fonctionne leur instance représentative, mais aussi leur mission et pourra répondre à différentes questions qu'ils se posent auprès du CSE.

- La communication avec les salariés
 - Modalités de recueil des réclamations individuelles et collectives
 - Modalités d'affichage et de diffusion du procès-verbal des réunions.
 - Modalités et fréquence des permanences,
 - Conditions générales d'accès aux prestations du CSE.

Si un règlement intérieur riche d'informations peut se montrer très utile pour le CSE, il faut s'assurer en revanche que certaines clauses n'y figurent pas (sauf accord de l'employeur) dont les suivantes :

- Mentionner les dates futures des prochaines réunions (il relève du droit de l'employeur de les fixer)
- Indiquer des heures de délégation aux suppléants du CSE (en dehors de celles mutualisées)

En effet dans son alinéa 2, l'article L2315-24 précise que :

Sauf accord de l'employeur, un règlement intérieur **ne peut comporter des clauses lui imposant des obligations ne résultant pas de dispositions légales**. Cet accord constitue un **engagement unilatéral de l'employeur** que celui-ci peut dénoncer à l'issue d'un délai raisonnable et après en avoir informé les membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

Le non-respect d'une des dispositions par l'employeur peut être un [délit d'entrave aux fonctions du CSE](#).

Vous trouverez un modèle de règlement intérieur à adapter à votre CSE

<https://guidecse.cftc.fr/annexes/modele-de-reglement-interieur-du-comite-social-et-economique/modele-de-reglement-interieur-du-comite-social-et-economique/>

guidecse.cftc

Hélène Dufresne

Le président du CSE

Le **Comité social et économique** comporte des membres élus par les salariés lors des élections professionnelles et un **président**. C'est l'**employeur** qui préside le CSE, il est membre de droit.

Il peut se faire **représenter** par une autre personne de l'entreprise et il peut également se faire **assister** lors des réunions CSE.

Comment savoir si la personne, qui a un mandat de représentation, est légitime à présider le CSE ?



Que faut-il entendre par employeur ?

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur, ou son représentant, assure la présidence du comité. Cette présidence s'explique par le fait que dans ces entreprises, le CSE est doté de la personnalité juridique. En effet, l'article L2315-23 du code du travail précise que :

« Le comité social et économique est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine.

Il est présidé par l'employeur ou son représentant, assisté éventuellement de trois collaborateurs qui ont voix consultative.

Le comité désigne, parmi ses membres titulaires, un secrétaire et un trésorier. »

Par employeur, il faut entendre :

- L'exploitant lui-même dans les entreprises personnelles ;
- Le PDG, ou le président du directoire, dans les sociétés anonymes ;
- Le gérant, ou l'un d'eux, dans les sociétés à responsabilité limitée, les sociétés en nom collectif, les sociétés en commandite simple ;
- La personne ayant statutairement les pouvoirs de direction dans les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les associations ;
- L'un des dirigeants des entreprises formant une unité économique et sociale.

Si plusieurs personnes ont vocation à remplir le rôle d'employeur (par exemple : une SARL administrée par deux cogérants), une seule d'entre elles fait partie du CSE et en assure, le cas échéant, la présidence. En effet, les termes de l'article L. 2315- 23 du Code du travail excluent une présidence collégiale (Cass soc., 27 nov. 1980, no 80-60.222 P).

Dans ce cas, les autres personnes n'assurant pas la présidence du comité peuvent éventuellement assister aux réunions sans voix délibérative. L'employeur a en effet la possibilité de se faire assister par des collaborateurs au maximum 3 pour des CSE de 50 et +, et pour les CSE en dessous de 50 il est précisé qu'ensemble ils ne peuvent être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires. (Article L2315-21)

Vous élus, pouvez faire constater que la présence permanente aux réunions du comité social et économique d'un membre de la direction de l'entreprise, même à titre consultatif, touche à la composition de ce comité et constitue une entrave à son fonctionnement régulier (Cass. crim., 16 mars 1993, no 92-81.168 P).

Quel représentant pour l'employeur au CSE ?



Rien n'est précisé dans le code du travail sur la représentation de l'employeur devant le CSE. Le plus couramment on trouve des DRH, ou un membre de la direction.

Généralement on s'attend à ce que le représentant de l'employeur soit un salarié de l'entreprise. Mais des jurisprudences récentes viennent assouplir ce que nous, élus, pensions être la règle.

Il est possible pour l'employeur de déléguer la présidence du comité à un salarié mis à disposition par une entreprise extérieure, si ce dernier est « investi au sein de la structure de toute l'autorité nécessaire pour l'exercice de sa mission et qu'il dispose de la compétence et des moyens pour lui permettre d'apporter des réponses utiles et nécessaires à l'instance et d'engager l'entreprise dans ses déclarations ou ses engagements » (Cass. soc., 25 novembre 2020, n° 19-18.681).

La Cour de cassation impose en effet comme critère de délégation le fait que l'intéressé ait la qualité et le pouvoir nécessaires à l'information et à la consultation du comité social et économique (Cass. crim., 20 févr. 1996, no 94-85.863).

La cour d'appel de Versailles a récemment jugé qu'il n'est pas imposé par la loi que le président de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) soit nécessairement un salarié de l'entreprise, dès lors que la délégation est donnée à « une personne qui en raison de ses liens et missions n'est pas étrangère à l'entreprise et qui par ailleurs présente les compétences nécessaires pour être un interlocuteur utile des représentants du personnel ». (Cour d'appel de Versailles, 12 mars 2020, n° 19/02628). Ici c'est un salarié d'une société mère qui était venu présider l'instance dans une des filiales.

L'employeur n'est pas limité en termes de délégués, mais une présidence qui changerait périodiquement ne doit pas nuire au bon fonctionnement du comité et à la bonne réalisation des missions de l'instance.

Que pouvez-vous faire en tant qu'elu ?

- Vérifier la délégation de pouvoir et son étendue, c'est-à-dire que le représentant soit bien habilité à agir en son nom. Et que cette délégation de pouvoir émane bien de l'employeur lui-même.
- Vérifier aussi si la délégation est permanente ou temporaire. Dans tous les cas c'est toujours l'employeur qui donne délégation. L'employeur peut donner une délégation permanente à une personne et une délégation subsidiaire à une autre personne en cas d'empêchement de son représentant permanent (Cass. soc., 27 nov. 1980, no 80-60.222).



Le président a bien une délégation de pouvoir en bonne et due forme ?

- Faites inscrire au procès-verbal de la réunion du CSE qu'il y a une délégation de pouvoir de la part de l'employeur.
- Lors des débats vous constatez que le président n'est pas en mesure de répondre à vos interrogations et d'engager l'entreprise devant le comité. Vous avez alors un moyen d'agir, l'entrave. En effet, le président du CSE ne doit pas se contenter de renvoyer en permanence les questionnements qui lui sont soumis à l'avis ultérieur du chef d'entreprise ou faire valider ses prises de position par sa hiérarchie.

Le représentant de l'employeur a-t-il les mêmes missions que l'employeur en tant que délégué de la présidence du cse ?



Cette personne n'a pas juste un rôle de représentation lors de la réunion de l'instance, et doit disposer de pouvoirs suffisants lui permettant de remplir toutes les missions normalement dévolues au président du CSE :

- Fixer conjointement les thèmes à l'ordre du jour avec le secrétaire du CSE ;
- Convoquer les membres du CSE aux réunions plénières et extraordinaires ;
- Transmettre les documents afférant à l'ordre du jour ;
- S'assurer de la tenue effective de la réunion ;
- Présider les réunions, organiser les débats et les temps de parole entre les participants ;
- Répondre aux questions qui lui sont posées lors de la réunion ;
- Fixer les dates des réunions.

Le représentant de l'employeur prend part aux débats, répond aux questions. Il n'a pas de super pouvoirs, sa voix compte pour une voix et il dispose d'une capacité délibérative dans trois cas limitatifs :

- La désignation des membres du bureau ;
- L'adoption du règlement intérieur ;
- L'adoption des procès-verbaux.

Hélène Dufresne

Congé de présence parentale⁵, permet au salarié de s'occuper d'un enfant à charge dont l'état de santé nécessite une présence soutenue et des soins contraignants. L'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité. Le salarié bénéficie d'une réserve de jours de congés (310 jours ouvrés), qu'il utilise en fonction de ses besoins dans la limite maximale de 3 ans. L'allocation journalière de présence parentale (AJPP) peut être versée pour chaque journée ou demi-journée passée auprès de l'enfant (dans la limite de 22 jours par mois). L'AJPP peut être accordée sur une période de 3 ans.

Le don de jours de repos, il permet aux salariés qui n'ont pas pris, ou utilisé de jours de congés payés (en dehors des 4 semaines principales), RTT de pouvoir les donner aux proches aidants. C'est un dispositif légal couvert par les articles [L3142-25-1](#) et [L1225-65-1](#).

Le don de jours de repos peut être abondé par l'employeur

Bon à savoir

L'assurance vieillesse du parent au foyer (Avpf) garantit une continuité dans la constitution des droits à la retraite des personnes cessant ou réduisant leur activité professionnelle pour s'occuper d'un enfant ou d'une personne gravement malade ou en situation de handicap.

Pour bénéficier de l'assurance vieillesse du parent au foyer, vous devez :

- Percevoir l'allocation journalière de présence parentale (Ajpp) ;
- Assumer la charge d'une personne en situation de handicap (enfant de moins de 20 ans ou adulte de votre famille) présentant au moins 80 % d'incapacité permanente, vivant à votre domicile ou bénéficiant d'une prise en charge partielle dans un établissement ou un service médico-social ;
- Vous occuper d'un proche qui présente un handicap ou une perte d'autonomie grave dans le cadre d'un congé proche aidant ;
- avoir une activité professionnelle réduite ou être sans activité.

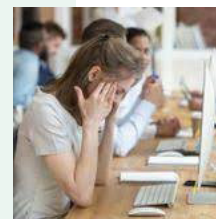
Rapprochez-vous de votre CAF⁶
(Caisse d'allocation familiale)

Quels accords envisager dans nos établissements ?

Accords de télétravail, qui permettent de donner un nombre de jours plus importants en télétravail, et autoriser d'autres lieux de travail.

Accord sur les proches aidants avec par exemple :

- Aménagement du rythme et de la charge de travail, l'octroi de jours supplémentaires ;
- Une sensibilisation des salariés et des managers ;
- Mise en place de cellule d'écoute ou de plateforme d'écoute ;



- Un accompagnement à des démarches administratives, favoriser les Cesu, voire les abonder ;
- La création d'un fonds de solidarité, alimenté par des dons des salariés provenant de leur compte épargne temps (CET).
- La cession d'un nombre de jours de repos sans limitation provenant de son CET, avec abondement de l'employeur de 20 %, au bénéfice d'un aidant qui peut recevoir jusqu'à 40 jours par an, renouvelables.

Des sources existantes

De l'information

Le site www.mabousssoleaidants.fr a été conçu pour et avec des aidants, en fonction de la localisation et de la situation de la personne accompagnée.

Ce service permet d'accéder à l'ensemble des solutions de proximité existantes (droits et démarches, aide et soins à domicile, solutions de répit, aménagement du domicile, etc.).

Le site <https://www.aidants.fr>, depuis 2003 l'association française des aidants écoute et porte la parole des aidants. Leur but est d'aider les aidants dans leur rôle, de favoriser leur reconnaissance, de former les aidants et les sphères autour (travail, santé...)

<https://kitaide.klesia.fr>, à la fois pour les aidants, les managers mais aussi les autres salariés.

Des relais

Lorsque la perte d'autonomie s'installe, il peut devenir nécessaire de passer le relais à des professionnels : aide à domicile ou orientation vers une maison de retraite. Sur simple appel téléphonique, les professionnels de l'action sociale de votre caisse de retraite vous aideront à évaluer la situation, vous apporteront écoute et conseils sur les solutions envisageables, vous informeront sur les coûts et les aides à solliciter et pourront, à votre demande, vous proposer un accompagnement aux démarches administratives.

Pour contacter les professionnels de l'action sociale :

- AG2R La Mondiale : 01 41 05 27 58
- Alliance Professionnelle Retraite (Agrica, Audiens, B2V, IRP Auto, Lourmel, Pro BTP) : 0 800 74 16 74 (appel gratuit)
- APICIL : 04 26 23 82 44
- IRCEM : 03 20 45 57 81
- KLESIA : 09 69 39 00 54 (appel non surtaxé)
- MALAKOFF HUMANIS : 39 96

Hélène Dufresne

5. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1631>

6. <https://www.caf.fr/allocataires/aides-et-demarches/droits-et-prestations/handicap/assurance-vieillesse-du-parent-au-foyer-avpf>

La CTI



La définition trouvée sur le site CTI est la suivante :
« La CTI est un organisme indépendant, chargé par la loi française depuis 1934 d'évaluer toutes les écoles d'ingénieurs françaises (et étrangères sur demande) en vue de leur accréditation, de développer la qualité des formations, de promouvoir le titre et le métier d'ingénieur en France et à l'étranger. »

La CTI peut donc évaluer les établissements privés, consulaires, de statut public et les écoles françaises sur leurs sites implantés à l'étranger, l'évaluation de formations d'ingénieurs de niveau master et l'évaluation des formations de bachelor (bac+3). Les évaluations réalisées par la CTI sont conformes au ESG (*Standards and guidelines for quality assurance in the European higher education area*) adoptés par les ministres de l'Enseignement Supérieur des 48 pays participant à l'espace européen.



La CTI est composée de 32 membres répartis en deux collèges suivants :

Le Collège Académique qui comprend 16 membres.
Le Collège Socio-économique qui comprend 8 membres choisis parmi les organisations d'employeurs les plus représentatives et 8 membres choisis parmi les associations et les organisations syndicales (dont la CFTC).

Les membres ont un mandat de 4 ans, renouvelable une fois. Actuellement sur le site CTI, on voit les noms de Layth Sliman (expert depuis 1 an et maintenant nommé membre de la CTI depuis Janvier 2023), Nicolas Dailly (expert depuis 4 ans), Hervé Coppier (expert co-reporteur depuis 5 ans après avoir été membre pendant 8 ans) ; Alain Moretto (expert pendant 2

ans puis membre pendant 5 ans, de nouveau expert depuis janvier 2023), et moi-même, Phillip Harvard (expert depuis 1 an).

Les experts, ensemble avec 2 membres de la CTI lors d'un audit, sont mandatés par le Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche via la CTI pour réaliser les audits auprès des écoles d'ingénieurs.

Les partenaires de la CTI sont nombreux et incluent certaines institutions importantes de l'Europe :

- **ENQA** (European Association for Quality Assurance in Higher Education),
- **EQAR** (European Quality Assurance Register),
- **ERASMUS / ESG** (Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area),
- **CeQuInt** (Certificate for Quality of Internationalisation...)
- Et certaines institutions importantes en France: Ministère de l'Education Nationale, et de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, INRS, UIMM, APEC, CFDT Cadres, CFECGC, CFTC Cadres, Conférence des Présidents d'Universités, FO-Cadres, MEDEF, Conférence des Grandes Ecoles, FESIC... plus certaines institutions importantes à **l'internationale** au Canada, Québec, Tunisie, Maroc, Australie et USA.

Voici un résumé succinct du colloque annuel qui s'est déroulé à Paris les 30 & 31 janvier 2023 :

Intervention n°1



L'histoire des sciences et des valeurs d'ingénieurs de Sarah Carvalho, professeur en philosophie à l'université de Franche-Comté Besançon / ENS Lyon. Elle explique que certains philosophes s'expriment sur les sciences par rapport aux valeurs. Hume dit que la dichotomie existe entre les sciences et les valeurs. Selon lui, la science est neutre, impartiale et objective, donc à l'opposition d'une valeur. Poincaré parle de l'importance de la morale par rapport à la science.

C'est à l'université d'Oxford qu'on parle en premier de la valeur de connaissance comme objective de la science. Putman confirme la collapse de cette dichotomie entre la science et la valeur. Aujourd'hui, les valeurs éthiques et esthétiques sont les parties intégrales de la science pour un ingénieur. Les valeurs contextuelles et épistémiques font partie des considérations scientifiques et techniques de l'ingénieur.

Elle identifie 4 époques dans l'évolution de la science moderne :

- La première est celle du 18^{ème} siècle et du 19^{ème} siècle qui est l'époque où la science doit être utile et efficace.
- La deuxième époque, à partir les années 1980, lorsque l'on parle de *knowledge* économie.
- La troisième époque est la fin du 20^{ème} siècle quand on identifie la sensibilisation à l'environnement et l'importance de la durabilité.
- La quatrième est le 21^{ème} siècle qui devient l'époque de la responsabilité sociale et de l'intégrité scientifique & technique comme aide à la démocratie. Ici, on parle de la mondialisation, la gouvernance, la déontologie, les procédures et la réglementation, le respect et l'auto-évaluation.

Intervention n°2



Valeurs Européennes d'Eric Charbonnier de l'OCED. Selon lui, l'internationalisation des écoles nécessite l'intégration de certaines valeurs OCED au sein des écoles : conciliation, attitude, comportement, diversité culturelle, responsabilités individuelles et collectives.

L'objectif OCED vise l'intégration de ces valeurs dans les programmes pédagogiques d'ici l'an 2030. Il propose 4 composants de *learning* (l'apprentissage) :

- Composant n°1. *literacy*, (niveau scolaire),
- Composant n°2. *numeracy* (culture informatique-numérique),
- Composant n°3. *skills* (acquis)
- Composant n°4. *health* (santé) & *well-being* (bien-être).

Melinda Szabo de Belgique a ajouté l'importance de

4 valeurs fondamentales :

1. l'autonomie institutionnelle
2. la liberté et l'intégrité académique,
3. la responsabilité civique,
4. la vision complète et équilibrée de l'avenir de l'enseignement supérieur.

Par la suite, les 2 tables rondes ont traité du **Pourquoi** et du **Comment** de l'internationalisation des écoles en France. **Le pourquoi** se résume à survivre dans un contexte mondial de changements intenses et accélérés. **Le comment** propose, en plus de l'intégration des valeurs OCDE, surtout et avant tout, de trouver les solutions au défi financier qui permettront aux étudiants de voyager, étudier et travailler à l'étranger.

Phillip Harvard
SNEPL-CFTC expert CTI

source : www.cti-commission.fr

CTI

44 rue de Cambronne

75 015 Paris contact@cti-commission.fr

La propriété intellectuelle

Etes-vous propriétaire des cours que vous avez créés pour assurer votre enseignement ?

En lisant votre contrat de travail, vous constatez la présence d'une clause de cession de propriété, que vaut-elle ?

Comment vous protégez si votre employeur, ou tout autre tiers, a tendance à utiliser vos supports sans autorisation ?

Nous allons faire un point synthétique sur cette problématique récurrente à l'EPI ou dans les OF.



I/ La propriété intellectuelle d'une œuvre : qu'est-ce ?



Selon l'INPI, la propriété intellectuelle regroupe la propriété industrielle et la propriété littéraire et artistique. La propriété industrielle a plus spécifiquement pour objet la protection et la valorisation des inventions, des innovations et des créations alors que la propriété littéraire et artistique sert à protéger les créations d'art et de littérature originales.

Le droit d'auteur s'acquiert sans formalités, du fait même de la création de l'œuvre. Une création est donc protégée à partir du jour où elle est réalisée.

L'auteur bénéficie sur son œuvre de deux types de prérogatives :

- de droits "moraux" qui protègent en tant qu'auteur, auteur qui peut ainsi s'opposer à une divulgation de son œuvre qui serait faite sans son consentement, à une utilisation qui dénaturerait son œuvre ou encore revendiquer que son nom soit mentionné. Ce droit moral est perpétuel et ne peut pas être cédé.
- de droits "patrimoniaux" qui permettent d'interdire ou d'autoriser l'utilisation de l'œuvre et de percevoir, dans ce cas, une rémunération en contrepartie. Le droit patrimonial dure jusqu'à 70 ans après la mort de l'auteur ou après la divulgation si l'œuvre appartient à une personne morale (société, association).

Attention : Si le droit d'auteur naît à partir de la date de création de l'œuvre sans formalités de dépôt :

- celle-ci doit toutefois être "originale", c'est-à-dire qu'elle doit porter la marque de la personnalité de l'auteur ;
- il est indispensable d'être en mesure d'apporter la preuve de la date à laquelle l'œuvre a été créée, en cas de litige.

II / Les Droits d'auteur d'un salarié en entreprise



Pour reconnaître la protection par le droit d'auteur, les juges sont tenus de rechercher si l'œuvre en cause répond à l'exigence d'originalité, qui s'entend comme le reflet de la personnalité du créateur.

Une des difficultés pourrait être de déterminer à qui appartient « l'œuvre de l'esprit » créée par le salarié ; le principe est que le salarié reste propriétaire des droits d'auteur, malgré le contrat de travail.

Toutefois, il existe une exception à ce principe pour les logiciels créés par les salariés et pour les œuvres collectives.

La Cour de Cassation rejette la thèse du « transfert automatique des droits à l'employeur ». Cette cession doit donc faire l'objet d'un écrit pour lequel le code de la propriété intellectuelle prévoit des conditions strictes.

Ces modalités sont prévues par l'article L.131-3 du code de la propriété intellectuelle qui prévoit que l'acte de cession est écrit et doit comporter :

- la mention de chaque droit cédé,
- l'étendue et la destination de chaque droit cédé,
- le territoire et la durée de la cession de chaque droit cédé.

Attention, selon l'article L. 131-1 du code de la propriété intellectuelle, la cession globale d'œuvres futures est nulle. Chaque création nouvelle doit faire l'objet d'un avenant écrit. Il existe toutefois la possibilité pour l'employeur d'établir un **pacte de préférence**. C'est une « exception légale » à l'interdiction de cession des œuvres futures (article L. 132-4 du code de la propriété intellectuelle).

De ce fait, une clause dans le contrat de travail qui prévoit que l'auteur-créateur cède ses droits d'exploitation à son employeur pour les œuvres qu'il sera amené à créer pendant toute la durée de son contrat de travail est nulle.

En cas de litige, ce sera à l'employeur de prouver que l'auteur lui a cédé ses droits ou qu'il est directement titulaire des droits d'auteur par application de la loi. La cession se fait obligatoirement à titre onéreux. La rémunération doit être proportionnelle, c'est à dire en fonction du prix de vente ou forfaitaire.

Dans tous les cas, cette rémunération fait l'objet d'un paiement distinct de celui du salaire.

De ce fait, une clause dans le contrat de travail qui prévoit que l'auteur-créateur cède gratuitement ses droits d'exploitation à son employeur est nulle.

III / Le cas des enseignants du privé



Par application du Code de la Propriété Intellectuelle, et de la Jurisprudence, les enseignants conservent la propriété des œuvres qu'ils réalisent malgré des mentions contraires dans leur contrat de travail.

Toute cession de créations doit faire l'objet d'un contrat écrit précisant les œuvres cédées ainsi que le prix. Il n'y a pas de cessions gratuites ni pour des œuvres futures. Aussi, en l'absence de cession, il est impossible d'imposer à un enseignant de diffuser son cours sur un ENT.

L'enregistrement d'un cours reste possible avec l'autorisation de l'intervenant ou de l'enseignant.

La rémunération du droit d'auteur doit être proportionnelle et évaluée par exemple selon le nombre d'exemplaires vendus. La rémunération forfaitaire est possible si la rémunération proportionnelle est impossible.

Pour autant le salarié conserve le droit moral sur sa création : il peut donc exiger que son nom soit précisé.

-L111-1 : «L'auteur d'une œuvre de l'esprit jouit sur cette œuvre, du seul fait de sa création, d'un droit de propriété incorporelle exclusif et opposable à tous.

Ce droit comporte des attributs d'ordre intellectuel et moral ainsi que des attributs d'ordre patrimonial».

- L113-1 : «La qualité d'auteur appartient, sauf preuve contraire, à celui ou à ceux sous le nom de qui l'œuvre est divulguée.»

- L131-1 : «La cession globale des œuvres futures est nulle»

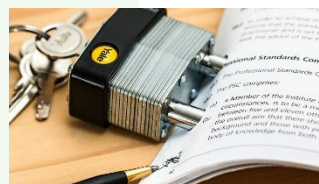
- L113-1 : «La qualité d'auteur appartient, sauf preuve contraire, à celui ou à ceux sous le nom de qui l'œuvre est divulguée.»

- L131-1 : «La cession globale des œuvres futures est nulle»

- L121-1 : «L'auteur jouit du droit au respect de son

nom, de sa qualité et de son œuvre. Il est perpétuel, inaliénable et imprescriptible.»

IV / Protéger ses créations



Il existe un moyen technique de protéger et personnaliser vos créations : supports de cours, exercices, cas pratiques etc.

1/ Indiquer en bas de page les références du support ainsi que votre nom, la date à laquelle ce support a été mis en ligne ou distribué à vos élèves/stagiaires. Cela permet de personnaliser vos documents.

Par exemple :

MARTIN Charline- Les immobilisations- Cours du 3 mars 2023- BTS comptabilité- ICS Paris

Si cela est possible, nous vous conseillons d'insérer une trame de fond ou un filigrane : «Ne pas copier» par exemple . Cette fonction existe sur les principaux traitements de texte.

<https://www.youtube.com/watch?v=j-bLxQ3wAFs>

2/ Verrouiller ensuite votre PDF : mettre un mot de passe pour impression et/ou modification et/ou copie. Cette option existe sur les principaux traitements de textes ou suites bureautiques.

Open Office :

- Enregistrer votre document
- Exporter en PDF
- Sélectionner «Sécurité» dans la boîte de dialogue «options pdf»
- Choisir Mot de passe
- Choisir un mot de passe pour ouvrir le document
- Choisir un mot de passe différent qui permet de copier ou modifier le texte du pdf.
- Enregistrer vos choix

Il existe en plus des outils en lignes qui permettent de protéger vos documents voire de les crypter, outils en ligne pour PDF, protéger un PDF.

Il existe également des sites en ligne qui permettent de déposer des œuvres après un constat d'huissier: un certificat de dépôt est délivré qui permet de dater la création. Ces services sont payants.

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**

<p>AULV Association Léonard de Vinci</p> <p>Le Pôle Léonard de Vinci est composé de trois établissements d'enseignement supérieur délivrant des diplômes reconnus qui couvrent des champs disciplinaires complémentaires, notamment dans le secteur du numérique :</p> <ul style="list-style-type: none">• une école de commerce, l'EMLV (Ecole de Management Léonard de Vinci) ;• une école d'ingénieurs, l'ESILV (Ecole Supérieure d'Ingénieurs Léonard de Vinci),• une école de web & multimédia, l'IIM (IIM Digital School), 1ère école créée en France pour former aux métiers du web. <p>Le Groupe accueille également un Institut de formation continue.</p>	<p>60 % de représentativité</p> <p>22 élus au CSE en liste commune</p> <p>DS confirmé : Matthieu BERNET</p> 
<p>ILV INSTITUT LEONARD DE VINCI</p> <p>L'Institut Léonard de Vinci (ILV) est un établissement privé d'enseignement supérieur, créé en 2002 et situé dans le quartier d'affaire de la Défense en Île-de-France.</p> <p>L'ILV propose une offre de formation continue et des 3èmes cycles, avec notamment, depuis 2006, des MBA destinés à des professionnels en activité ou à des étudiants à la recherche d'une spécialisation dans les secteurs du management, de la santé et du digital..</p> <p>L'Institut Léonard de Vinci est certifié conforme au Référentiel National Qualité 2019 565 depuis le 29/05/2020. L'ILV a obtenu la certification Qualiopi au titre des catégories suivantes : actions de formation, actions de VAE et actions de formation par apprentissage.</p> <p>En 2017 l'ILV a obtenu, pour l'ensemble de ses formations, le certificat de respect du décret « Qualité » n°2015-790 du 30 juin 20157.</p>	<p>100 % de représentativité 9 élus</p> <p>DS confirmé : Thomas NICOLET</p> 
<p>IPAC GROUPE EDUSERVICES</p> <p>IPAC est une école privée proposant des formations dans divers domaines tels que le commerce, la vente, la banque, l'immobilier, la gestion comptabilité, le tourisme et l'hôtellerie, la santé et social, le management et la gestion des entreprises, les affaires internationales, les économies sociales et solidaires, les études commerciales internationales avec marketing (pour étudiants étrangers), le marketing et la communication, les ressources humaines et l'immobilier.</p> <p>Elle dispose de plusieurs campus situés à Albertville, Annecy, Chambéry et Genève.</p> <p>L'école offre des formations allant du BTS (bac+2) au MBA (bac+5) en passant par le Bachelor (bac+3).</p>	<p>Nouvelle implantation du Snepl-CFTC</p> <p>76 % de Représentativité</p> <p>16 élus au CSE</p> <p>Nouvelle DS : Audrey ABBONEN</p> 

<p>CNAM GRAND EST</p> <p>Créé en 1794, le Conservatoire national des arts et métiers est un organisme dédié à la formation professionnelle supérieure et au développement économique des territoires, dont le siège est à Paris. Grand établissement public de l'État, il est placé sous la tutelle du ministère chargé de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.</p> <p>Leader de la formation professionnelle tout au long de la vie, le Cnam se veut de former tous les publics (de 18 à 99 ans), d'innover et d'encourager la recherche technologique. Il assure aussi sa mission de diffusion de la culture scientifique et technique, notamment par son Musée des arts et métiers.</p> <p>Depuis sa création, l'établissement a toujours su s'adapter aux contraintes de chacun pour la réussite de tous. Il privilégie des modalités de formations souples. L'établissement s'est implanté en région Grand Est en 1956. Il s'est rapidement imposé comme opérateur régional de premier plan dédié à la formation professionnelle supérieure et au développement économique des territoires.</p>	<p>1ère implantation</p> <p>50 % de représentativité</p> <p>le cnam Grand Est</p>
<p>UES GALILEO POLE BUSINESS</p> <p>Galileo Global Education est l'un des tout premiers groupes d'enseignement privé en France, avec des écoles de management, d'art, de cuisine (Institut culinaire de France), de santé ou encore de théâtre (Cours Florent). Le Groupe Galileo est présent dans une vingtaine de pays et compte 170 000 étudiants, dont une majorité en France.</p> <p>Les écoles de Management de Galileo France sont regroupées dans une UES dénommée ESGCV (qui regroupe les écoles ESG de Paris et de région, PSB, et les MBA ESG). Les dernières élections professionnelles ont conforté la place de la CFTC qui obtient 47 % des voix. Depuis les premières élections au sein de l'UES en 2013, la CFTC a fait liste commune avec la CFE-CGC, et ces deux organisations syndicales ont obtenu 11 des 17 sièges à pourvoir en qualité de titulaires.</p> <p>La CFTC demeure majoritaire au sein du Comité de Groupe (qui regroupe les Ecoles Arts et Création de Galileo) et au Comité économique européen.</p>	<p>47 % de Représentativité</p> <p>22 élus au CSE en liste commune.</p> <p>Confirmation de nos 2 DS : Anne Elisabeth MARTY François LAFARGUE</p> 
<p>CERFAL</p> <p>Créé en 1986, le CFA Cerfal propose des formations en apprentissage. Il gère en direct le CFA Cerfal-Campus Montsouris situé dans le 14e arrondissement de Paris et fédère un réseau composé de plus de 55 Unités de formation par apprentissage (UFA) situées à Paris, en Île-de-France et en région.</p> <p>L'objectif du Cerfal est de favoriser l'insertion sur le marché du travail par l'apprentissage, reconnu comme filière d'excellence et d'avenir.</p> <p>Il met son expérience et son expertise de l'apprentissage à la disposition des jeunes, de leurs parents, des employeurs et de ses partenaires. Il œuvre pour proposer aux jeunes, aux personnes en situation de handicap ou en réinsertion professionnelle des formations qualifiantes, gratuites et rémunérées et les accompagne tout au long de la formation et jusqu'à l'obtention du diplôme.</p>	<p>32 % de Représentativité</p> <p>6 élus en liste commune</p> <p>DS confirmé : Pascal LACAZE</p> 

<p>SOCOTEC FORMATION</p> <p>Les formations réparties en 13 gammes, ont pour objectif d'apporter toutes les compétences opérationnelles nécessaires dans les domaines de l'Hygiène, de la Santé et de la Sécurité des Conditions de Travail.</p> <p>29 centres de formation & 70 implantations,</p> <p>Les actions s'adressent à tous les niveaux de l'entreprise et à tous les secteurs d'activité en s'intégrant à des parcours éligibles au titre des périodes de professionnalisation, du CPF et du Plan de Développement des Compétences.</p> <p>SOCOTEC Formation intervient également dans le domaine de la Construction, avec 90 formations en présentiel ou en distanciel.</p>	<p>Nouvelle implantation</p> <p>43 % de Représentativité</p> <p>8 élus au CSE</p> <p>Nouvelle DS : Isabelle BOTTIN</p> 
<p>ABILWAYS UES France Formation Continue</p> <p>ABILWAYS est un acteur européen de l'éducation, au service de la transformation des organisations et de la montée en compétence des individus en formation initiale et continue.</p> <p>Une des principales forces d'ABILWAYS est de proposer la ou les modalités pédagogiques qui correspondent le mieux aux besoins. Formats courts ou longs, à distance via le digital ou en présentiel, entre pairs, via un coaching, une conférence d'actualité, chez ABILWAYS ou au sein de votre entreprise, ou même à domicile. Pas de réponse toute faite mais la réponse la mieux adaptée à chaque problématique.</p> <p>Afin d'assurer des formations pratiques et opérationnelles en lien avec le monde du travail, les formateurs chez ABILWAYS sont experts et actifs dans leurs domaines</p>	<p>Nouvelle implantation</p> <p>50 % de Représentativité</p> <p>14 élus en liste commune</p> <p>Nouveau DS : En cours</p> 
<p>Esa Ecole Supérieure Des Agricultures – Angers</p> <p>Située à Angers depuis 1898 et à Paris depuis septembre 2022, l'ESA est l'école des transitions agronomiques, environnementales et alimentaires. L'ESA axe son champ d'expertise sur 4 thèmes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la transition agro écologique et la compétitivité des filières, • la transition numérique, • l'alimentation et la valorisation des produits de terroirs, • l'agriculture des territoires et les paysages urbains. <p>L'ESA est un établissement d'enseignement supérieur et de recherche de dimension internationale. Elle forme chaque année 3 200 étudiants : Ingénieur agronome, BTS, Bachelor, Licence, Master et Doctorat.</p>	<p>70 % de Représentativité</p> <p>12 élus au CSE</p> <p>DS confirmée : Cécile COULON LEROY</p> 
<p>Ecotec-Tunon Groupe Eduservices</p> <p>L'Ecole Internationale Tunon, école de tourisme et école d'hôtellerie, dispense des formations métiers de pré-bac à MBA.</p> <p>Créée en 1964, l'Ecole Tunon s'inscrit dans le paysage de l'enseignement privé, pour s'imposer comme un acteur de référence incontournable dans la formation aux métiers de l'aérien, de l'hôtellerie, du luxe, de l'événementiel, du management du sport, du tourisme et de l'accueil.</p> <p>Anticipant les évolutions de ses marchés, l'Ecole Tunon développe dans son réseau de 15 écoles, des formations adaptées aux attentes des recruteurs et tournées vers les secteurs à fort potentiel de développement.</p>	<p>100 % de Représentativité</p> <p>8 élus au CSE</p> <p>DS confirmé : Didier HIDENBRAND</p> 

<p>CLPS</p> <p>Depuis plus de 40 ans, CLPS L'enjeu compétences, société coopérative et participative, favorise l'accès et le maintien dans l'emploi par la formation professionnelle. Organisme de formation pour adulte présent dans une vingtaine de villes de Bretagne et Loire-Atlantique, CLPS*L'enjeu compétences forme les salariés et les demandeurs d'emploi dans le cadre de la formation continue, de l'alternance et des politiques publiques mises en œuvre par les collectivités territoriales et l'État.</p> <p>C'est pourquoi CLPS L'enjeu compétences propose :</p> <ul style="list-style-type: none"> • d'accompagner dans l'élaboration d'un projet professionnel • de réaliser le bilan de compétences • de transformer les compétences en diplôme (VAE) • d'aider dans la recherche d'emploi 	<p>1ère implantation du Snepl-CFTC</p> <p>45,43 % en liste commune avec la CGC</p> <p>10 élus</p> 
<p>LA COMPAGNIE DE FORMATION - PIGIER - MBway</p> <p>GROUPE EDUSERVICES</p> <p>Implantée dans 12 villes en France, LCF déploie plusieurs enseignants :</p> <p>Pigier, fondé en 1850, forme ses étudiants aux métiers du commerce, des ressources humaines et de la gestion.</p> <p>MBway est l'école de management Bac+3 à Bac+5 spécialiste des MBA en poursuite d'études. Née du fruit des recherches en ingénierie pédagogique, elle a pour ligne de conduite de former des jeunes diplômés immédiatement opérationnels dès leur entrée sur le marché du travail.</p>	<p>Nouvelle implantation du Snepl-CFTC</p> <p>17% de représentativité</p> <p>5 élus au CSE</p> <p>Nouveau DS : Michel MEINI</p> 
<p>Les Cours Florent</p> <p>Devenir l'artiste que l'on veut être est un chemin qui se cultive, se nourrit et se façonne jour après jour. Le Cours Florent donne à tous les élèves les moyens de s'élever et se révéler. Parce que le monde du spectacle évolue constamment, la pédagogie du Cours Florent s'adapte sans cesse aux élèves, aux usages, à son époque. Un rythme rapide et exigeant qui incite chacun à se dépasser, à persister et à s'engager.</p> <p>Afin que chacun puisse trouver sa place et s'exprimer, le Cours Florent s'adapte à tous les univers du spectacle vivant. Et c'est à travers la transmission d'une méthode de travail solide et de valeurs pérennes que le Cours Florent donne à tous ses élèves toutes les ressources nécessaires à leur épanouissement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faire avancer les questionnements artistiques grâce à une méthode structurée. • Permettre aux élèves d'explorer les différentes facettes de leur discipline par le biais d'enseignements variés. • Donner les moyens à chacun de devenir force de proposition artistique à travers des projets personnels et événements école. 	<p>47,6 % de Représentativité</p> <p>6 élus au CSE</p> <p>Nouveau DS : Romaric MAUCOEUR</p> 

**INSEEC BS
GROUPE OMNES**

L'INSEEC Grande École délivre un Grade de Master accrédité AMBA et est membre de la **Conférence des Grandes Écoles** et du Chapitre des Écoles de Management,

Le diplôme est reconnu en France et à l'international.

L'INSEEC Grande École développe une recherche en phase avec les attentes des entreprises avec le souci de travailler sur des thématiques qui les concernent et pour lesquelles elles sont prêtes à investir. Le centre de recherche INSEEC Grande École est composé par plus de 60 professeurs, 7 HDR, répartis sur trois campus (Paris, Bordeaux et Lyon) et compte 2 chaires d'entreprises qui sont de véritables points de rencontre entre le monde de l'enseignement et de la recherche et le monde des organisations :

- CHAIRE « DIGITAL, DATA science & INTELLIGENCE ARTIFICIELLE »
- CHAIRE « VINS ET SPIRITUEUX ».

Ses axes de recherche permettent de renforcer l'impact de la recherche et des contributions intellectuelles de l'école sur la pédagogie et les enseignements à travers une stratégie centrée sur les besoins des entreprises et la prise de position sur les grandes questions de société :

- Transitions sociétales et comportements émergents
- Risques, prévisions et évaluations en univers complexes
- Territoires, réseaux et interactions

BORDEAUX
100% de représentativité
4 élus au CSE
DS confirmée : Chrsytèle GIRARD

LYON
1ère implantation
100% de représentativité
2 élus au CSE



EIGSI LA ROCHELLE

Fondée en **1901** à Paris, l'EIGSI fait partie des plus anciennes écoles d'ingénieurs privées. Depuis sa fondation, elle a diplômé plus de 10 000 ingénieurs.

L'EIGSI La Rochelle, anciennement Ecole d'Ingénieurs en Génie des Systèmes Industriels, est l'héritière d'une des quatre **grandes écoles d'ingénieurs privées** parisiennes du début du XXème siècle : l'Ecole d'Electricité et de Mécanique Industrielle (EEMI – école Violet) créée à Paris en 1901.

Sa formation d'ingénieur vise à concilier **l'enseignement des techniques de l'ingénieur et la connaissance du monde industriel**, pour permettre aux diplômés de s'adapter au mieux aux évolutions de leur environnement professionnel.

La mission principale de l'EIGSI est de préparer à leurs responsabilités des **ingénieurs généralistes**, dotés de **compétences scientifiques, techniques et humaines** en adéquation avec les besoins des entreprises.

33,60 % de Représentativité
67,20 % en liste commune
6 élus sur 10 en liste commune

DS confirmée:
Cécile SOLDATI





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

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