

SNEPL

Syndicat National de l'Enseignement Privé Laique

Automne 2023 n°180



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



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

Sommaire :	
Actu des OF	4
Actu de l'EPI	5
Formation Malakoff Humanis	6
Enseignement supérieur, ça s'agite dans les média	7
Rupture du contrat de travail 3/3	8
La communication, vecteur essentiel	10
Affiche CSE – les missions	12
Le droit d'alerte du CSE	14
Le droit de retrait	16
Obligation de discrétion et de confidentialité	17
CFTC l'App	19
Résultats des élections	20
Bulletin d'adhésion.....	23

Directeur de la publication :

Valérie de Montvallon

Rédacteurs :

Hélène Cazenaud,
Valérie De Montvallon,
Patricia Pernot Sautetner,
Suzanne Sellam

Réalisation :

Sabine Roux
@rosrows

Nouvelle adresse :

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

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

Cher(e)s adhérent(e)s,

L'été a pris fin, trop chaud pour certains, trop pluvieux pour d'autres, il a même joué les prolongations jusqu'à fin octobre. L'activité internationale nous malmène et préoccupe chacun d'entre nous. Sentiments d'épuisement, inquiétudes, fins de mois difficiles, un monde de l'enseignement et de la formation malmené et pourtant... on avance. Dans un monde compliqué, il nous faut rester impliqués et vigilants.

Le conseil nouvellement élu a pris ses marques et s'est lancé dans le grand marathon des P.A.P.¹ en plongeant dans l'océan des négociations dont les vagues vont déferler tout au long de cette années scolaire/universitaire. Déjà de beaux succès et deux nouvelles implantations : 40,25% de représentation à ISC ; 50% à Monceau et à CEFM ; 51% à Kedge ; 68% à l'IPAG, 100 % à CEF et à Keyce. Vos efforts et votre persévérance portent leurs fruits.

L'actualité de ces mois à venir est tournée vers la mise en place de tous les nouveaux CSE et la désignation des Délégués Syndicaux. C'est pourquoi ce numéro est en partie consacré à cette actualité : la communication syndicale, l'obligation de confidentialité et de discrétion du CSE, le droit d'alerte du CSE, la protection des lanceurs d'alerte et le droit de retrait du salarié. Une infographie, à afficher dans tous les locaux syndicaux, récapitule les missions, actions et moyens des CSE.

Si les montagnes à gravir restent les mêmes au sein des Conventions Collectives, l'actualité des organismes de formation et de l'enseignement privé indépendant a défrayé la chronique tout l'été. Il y a du rififi dans l'air : l'Etat a baissé le coût contrat dans les organismes de formation et veut mettre de l'ordre dans les écoles du supérieur. Une nouvelle rubrique a fait son apparition, sous forme de revue de presse. Enfin, un article sur la rupture conventionnelle vient rappeler les bonnes pratiques et les pièges à éviter, toujours bon à prendre en ces temps troublés.

Actualité de dernière minute : nous avons demandé à être entendus par la commission des affaires culturelles et de l'éducation de l'Assemblée nationale au sujet de l'enseignement supérieur privé à but lucratif et, oh surprise, seule la FEP-CFDT a été entendue.

Bizarre, bizarre, vous avez dit bizarre ? Que de pain sur la planche !

Valérie de Montvallon
Vice-présidente, présidente par intérim.

1. Protocole d'Accord Préélectoral.

Actu des Organismes de Formation – CCN 1516

Le SNEPL-CFTC s'est indigné, comme les autres organisations syndicales, du fait que les employeurs ont refusé d'appliquer l'accord de méthode du 12 avril 2023 relatif à la fixation de l'agenda social de la branche pour les années 2023 à 2025 lors de la dernière réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).



En effet, au sein de l'accord de méthode les employeurs avaient expressément demandé à ce que les minima 2024 soient étudiés en 2023, sauf que ces mêmes employeurs reviennent sur leur demande et sur leur signature.

Ils invoquent pour ce faire que :

- Le Smic n'a pas été revalorisé ;
- Il y a une baisse du coût contrat sur le financement des contrats d'apprentissage ;
- La situation financière des entreprises de la branche est incertaine et il y a peu de visibilité pour faire des propositions solides. Concrètement, ils n'ont pas de feuille de route.

Mais alors comment rendre la branche attractive ?

Le SNEPL-CFTC n'est pas d'accord avec les employeurs de la branche, les minima sont un sujet prioritaire dans le calendrier social :

- Sur le premier motif, même si le Smic n'a pas été revalorisé le coût de la vie continue lui à augmenter;
- Sur le deuxième motif, pourquoi est-ce que ce serait aux salariés de supporter cette baisse du coût contrat ;
- Sur le troisième motif, il a été demandé aux employeurs d'améliorer de façon significative les conditions de travail de ses salariés, soit par du télétravail, soit par un ajustement de la durée du travail.

Si on continue comme ça on finira par négocier en 2024 pour 2025 et il n'y aura pas de hausse des minima en 2024. Et c'est ce qu'on appelle la loyauté des négociations !

Suzanne Sellam, Hélène Dufresne

Des nouvelles de l'EPI



L'accord NAO 2023, avenant n°60 a été étendu et a pris effet le 12 08 2023. Vous le trouverez sur le site SNEPL-CFTC.

<https://www.snepl-cftc.fr/accords-et-autres-textes-avenants-conventions-de-partenariat-etc/>

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir si le taux d'inflation sur 12 mois devait dépasser les 6,5% (chiffres INSEE) et, en tout état de cause, avant la fin octobre 2023.

Différentes saisines ont été étudiées et les réponses apportées par la Commission de conciliation de l'EPI peuvent vous permettre de mieux comprendre la Convention Collective. Ces avis sont anonymisés et accessibles aux adhérents sur le site du SNEPL-CFTC dans la rubrique « nos branches conventionnelles ».

<https://www.snepl-cftc.fr/avis-dinterpretation/>

Les avis d'interprétation 97 et 98 concernent les écoles maternelles qui, bien que dépendant de l'enseignement privé, ont signé pour des demi-classes des conventions avec l'État. Ils concluent que :

C'est l'activité principale qui détermine la convention collective applicable dans une entreprise (article L 2261-2 du code du travail).

La convention collective de l'EPI est une convention collective étendue.

Elle a donc vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés des établissements d'enseignement à l'exception de ceux des entreprises qui entretiennent expressément dans le champ d'application d'une autre convention ou qui en seraient exclues par celle de l'EPI (cf. article 1.1.1.3 d) de la convention).

[...]

Par analogie avec ce que stipule l'article 1.1.1.1 a) et b) pour les départements de formation professionnelle, la condition « ne pas être lié par un contrat conclu avec l'État dans le cadre de la loi du 31 décembre 1959 » doit être entendue comme n'étant satisfaite que si l'activité exercée en vertu de ce contrat est l'activité majoritaire de l'établissement.

Le caractère majoritaire ou minoritaire de l'activité est déterminé, dans ce cas précis, au prorata du nombre de classes de l'établissement qui seraient sous contrat.

Si votre établissement ne relève pas de droit d'une autre convention, il relève de l'EPI puisqu'il n'est pas lié par contrat à l'Etat pour la majorité de ses classes.

L'avis d'interprétation 99 concerne la durée de travail de certains personnels dans **les écoles Montessori**.

Il conclut que :

La durée de travail applicable à la détermination de la rémunération minimum conventionnelle est de 1820 heures annuelle soit 151.67 heures mensuelles, quel que soit le métier exercé.

En l'espèce les 1820 heures se décomposent comme suit pour les assistants élémentaires et préélémentaires :

1260 heures travaillées sur 36 semaines (36 semaines X 35 heures) auxquelles s'ajoutent 16 semaines non travaillées dont 7 semaines de congés payés (article 5.1.2 de la convention collective), soit 560 heures (16 semaines x 35 heures).

L'avis 100 concerne les dispositions spécifiques **aux écoles supérieures avec recherche** et porte sur l'article 6.5.4. de la Convention Collective.

Il conclut que :

La commission rappelle que « c'est l'activité principale qui sera retenue pour la classification du salarié sans préjudice des dispositions relatives aux différentes durées de travail et aux rémunérations correspondantes.

En cas d'activités exercées de manière permanente par le salarié relevant de plusieurs emplois repères ne ressortant pas de la même classification, c'est au contrat de travail de préciser les activités confiées au salarié et l'activité principale qui détermine sa classification ». (Article 6.2.1 alinéa d).

Le caractère principal du travail doit être apprécié en considérant l'ensemble de l'activité de l'enseignant au bénéfice d'un même employeur.

Lorsqu'un enseignant travaille principalement dans un cycle diplômant générant l'obligation de recherche intégré dans une école supérieure avec recherche, il relève de la classification de l'article 6.5.4 b) de la convention.

L'avis d'interprétation n° 101 porte sur les classifications de l'Enseignement Supérieur et sur le placement des enseignants non chercheurs de certaines écoles sur cette grille. Il conclut que :

Tout enseignant, chercheur ou non, qui travaille dans une école supérieure avec recherche relève de la classification de l'article 6.5.4 b) de la convention. Au cas d'espèce, que l'enseignant exerce son activité année 1,2,3,4 ou 5 du titre RNCP, il relève de cette classification.

L'avis d'interprétation 101 porte sur les écoles d'enseignement supérieur avec recherche et porteurs d'un titre RNCP avec prépa intégrée. Il conclut que :

Conformément à l'avis d'interprétation de la CP-PNIC n°82 du 9 octobre 2019, dans la mesure où aucun diplôme n'est délivré au bout des deux ans de prépa intégrée, c'est le niveau terminal du cycle ou de la formation qui entraîne l'application du niveau de qualification.

- De ce fait tout enseignant, chercheur ou non chercheur, qui travaille dans une école supérieure avec recherche relève de la classification de l'article 6.5.4 b) de la convention.

Au cas d'espèce, que l'enseignant exerce son activité en année 1, 2 3 4 ou 5 du titre RNCP, il relève de cette classification.

Valérie de Montvallon

Formation des négociateurs de branche

La première formation certifiante des négociateurs de branches professionnelles partenaires sociaux (représentants de syndicats de salariés et d'organisations patronales) et les administrateurs des groupes de protection sociale s'est déroulée sur 9 jours durant 3 sessions différentes entre mai et juillet 2023.

Cette formation théorique et pratique permet l'acquisition et la consolidation des savoirs nécessaires à la compréhension des mécanismes de protection sociale en prévoyance lourde et santé et leurs déclinaisons dans les accords de branche.

(Environnement technique, juridique, social et fiscal) Elle vise également à la maîtrise du fonctionnement des fonds de solidarité adossés aux régimes de branche, véritable levier d'attractivité.

Hélène CAZENAUD, pour le SNEPL-CFTC, a participé à cette formation et a été certifiée. La remise des diplômes s'est tenue le 20 septembre 2023 dans les locaux des Arts et Métiers. L'occasion de remercier aussi Malakoff Humanis et le CNAM pour toute l'ingénierie de formation mobilisée.



Enseignement privé supérieur : ça s'agite dans les médias.

Depuis cet été les titres sont parlants :

- **Les raisons du succès phénoménal de l'enseignement supérieur privé en France.**
Le Figaro, par Emma Ferrand, Publié le 06/07/2023 à 06:00, mis à jour le 06/07/2023 à 10:06
- **« L'enseignement supérieur privé, un marché devenu lucratif et illisible » :**
Le Monde, Par Soazig Le Nevé Le Monde le 13 juillet 2023
- **« L'enseignement supérieur, un bien de consommation comme un autre ? » :**
L'étudiant, Dahvia Ouadia, Publié le 25.08.2023
- **« Frais de scolarité : «Les écoles de commerce profitent du manque d'alternative» »**
Challenge par Marion Perroud le 11.09.2023 à 09h00
- **« L'enseignement supérieur face à une baisse du nombre d'inscrits, sauf dans le privé »**
le Monde Par Minh Dréan publié le 29 juillet 2023
- **« Enseignement supérieur privé : un nouveau «label» pour plus de clarté... mais qui va faire pschitt »**
Challenge : Par Alice Mérieux le 11.09.2023 à 15h00
- **« Enseignement supérieur : la médiatrice tacle la « nébuleuse » des établissements privés”**
Ouest-France Marion Larronde-Larretche. Publié le 16/09/2023 à 14h00

En 2022, un quart des étudiants de l'enseignement supérieur en France ont choisi des filières privées. Mais dans ce Far-West des formations privées étudiants comme parents sont perdus.

Tous se plaignent de l'absence de transparence et de régulation des informations auxquelles ils ont accès : taux d'encadrement des classes, taux d'enseignement en distanciel ou en présentiel, droits de scolarité, reconnaissance des diplômes délivrés, salaires de sortie etc. Dans certaines écoles, généralement les mieux classées, les frais de scolarité explosent.

Si la presse bouge, c'est que les enjeux sont forts, tant du côté des écoles privées qui délivrent des diplômes reconnus par l'Etat et qui ne veulent pas risquer d'être assimilés à ces nouveaux marchands du temple que du côté des écoles qui délivrent de vrais diplômes RNCP et qui n'ont pas abandonné leur mission première ou encore des écoles à but non lucratif qui essaient de rester fidèles à leur statut d'association et à leur mission éducative.

De toutes parts, il est réclamé que les performances des établissements de l'enseignement supérieur privé en termes d'insertion professionnelle ou sur leur gestion financière soient transparentes. Les associations loi 1901, par exemple, ne permettent pas aux représentants du personnel d'avoir les mêmes droits que dans les entreprises privées et

d'être représentés dans les conseils d'administration, comme si l'on était encore à l'heure de « l'amicale des boulistes du bord du lac ».



L'univers de l'enseignement privé indépendant est un univers morcelé, rétif aux statistiques, mal identifié dans les critères de l'INSEE. Toutes les écoles ne sont pas régies de la même façon ni soumises aux mêmes normes. Pour recevoir du public, certaines n'ont eu qu'à demander une autorisation d'ouverture auprès de la préfecture et la manne de l'apprentissage, dont les fonds sont si mal encadrés a suscité nombre de vocations opportunistes de « marchands de formations ». La disparité des situations est grande: de nombreuses toutes petites écoles qui ont du mal à survivre ou à se développer côtoient des écoles organisées en holdings contrôlés par des fonds de pension. Ce qui rend incompréhensible aux yeux mêmes de nos négociateurs de branche la structuration des entreprises et les empêche de pouvoir établir un véritable état des lieux qui leur permette de négocier sur des bases fiables et compréhensibles.

De tout cela les salariés pâtissent et, dans nos conventions collectives, nous sommes empêchés de faire évoluer les textes régissant nos professions, de nombreux employeurs ne défendent que leurs intérêts propres qui sont de ne toucher à rien au détriment des enjeux de la profession. classifications obsolètes, surcharges de travail, locaux inadaptés, minima ridicules, absence d'évolution professionnelle, propriété intellectuelle et droit à l'image sont autant de sujets en jachère.

Avant que l'Etat n'y mette son nez, ce qu'il est en train de faire - France Universités demande que soit mis en place un code de déontologie pour éviter que n'importe quelle école s'octroie le titre d'université ou délivre un diplôme en théorie réservé aux établissements publics - il aurait été préférable que les négociateurs de branche employeurs prennent la mesure du risque qu'ils encourent dans leur frilosité.

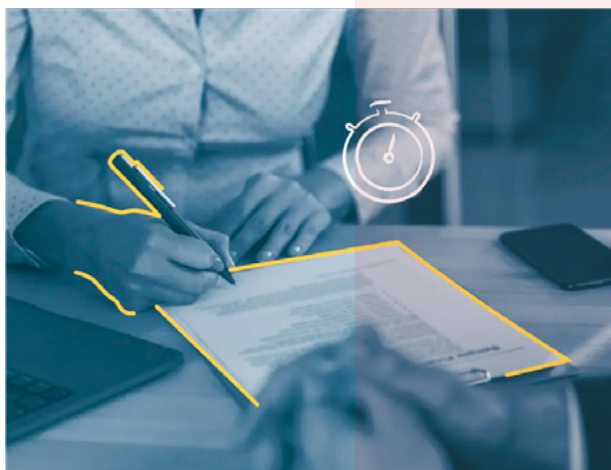
Valérie de Montvallon

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



Fiche n° 3 : La rupture conventionnelle

Il s'agit d'un mode de rupture du contrat de travail d'un commun accord entre le salarié et l'employeur. On distingue deux types de conventions :



1. La rupture conventionnelle individuelle

La rupture conventionnelle individuelle est une convention signée entre l'employeur et le salarié par laquelle ils conviennent ensemble des conditions de la rupture du CDI qui les lie.

La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre partie : le consentement doit être libre c'est à dire sans contrainte. Elle obéit à une procédure spécifique :

L'employeur et le salarié conviennent d'un ou plusieurs entretiens. Le salarié ainsi que l'employeur peuvent se faire assister lors de cet entretien pendant lequel les modalités de rupture du contrat sont négociées.

Les conditions de cette rupture seront inscrites dans La convention de rupture, notamment le montant de « l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle » qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement.

Cette convention fixe également la date de rupture du contrat de travail qui sera au minimum fixée au lendemain du jour de l'homologation de la convention par l'autorité administrative. Un exemplaire de la convention doit être remis à chacune des parties pour signatures ; l'employeur et le salarié, disposent alors d'un délai de 15 jours calendaires pour se rétracter. À l'issue de ce délai de rétractation, la convention est envoyée de façon dématérialisée pour homologation à l'autorité administrative compétente (DREETS) qui dispose à son tour d'un délai de 15 jours ouvrables pour rejeter cette demande.

Son silence vaut acceptation. La rupture prend effet à la date prévue par la convention.

Exemple : si la rupture est signée le 10/10/23 entre le salariée et l'employeur, les parties peuvent se rétracter jusqu'au 25/10/23, le 26/10/23 la convention est envoyée à l'autorité administrative.

La rupture du contrat peut intervenir au plus tôt le lendemain de la fin du délai d'instruction de 15 jours ouvrables, soit au plus tôt le 16/11/23.

Le salarié reçoit l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle et peut bénéficier des allocations chômage s'il remplit les conditions requises.

Remarque : Pour un salarié protégé, la rupture conventionnelle est soumise à **l'autorisation** de l'inspecteur du travail et non à homologation de la convention.

2. La rupture conventionnelle collective (RCC)

La rupture conventionnelle collective ne peut être réalisée que dans le cadre d'un accord collectif, à l'initiative de l'employeur.

L'accord conclu doit être un accord majoritaire. Il détermine notamment le nombre de départs envisagés, les conditions à remplir pour en bénéficier, les modalités de calcul des indemnités de rupture. Cet accord est envoyé à l'autorité administrative (DREETS) qui doit le valider dans les 15 jours à compter de sa réception .

L'accord collectif doit obligatoirement indiquer les éléments suivants :

- Conditions d'information du comité social et économique (CSE)
- Nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées et durée de mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective
- Conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier
- Conditions de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés
- Critères de départage entre candidats au départ
- Manières de calculer des indemnités de rupture garanties au salarié
- Mesures d'accompagnement et reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents
- Clauses de suivi de l'accord

La décision de la DREETS est notifiée au CSE et aux organisations syndicales représentatives signataires et est portée à la connaissance des salariés par affichage ou par tout autre moyen.

Les salariés peuvent candidater pour un départ volontaire. L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord. Le salarié reçoit l'indemnité de rupture qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement et il peut bénéficier des allocations de l'assurance chômage s'il réunit les conditions requises.

Fiche n° 4 : La rupture du Contrat à Durée Déterminée

Le CDD ne peut avoir ni pour objet ni pour effet d'occuper un emploi lié à l'activité durable et permanente de l'entreprise. Contrat écrit, il est prévu pour des tâches précises et temporaires.

Remis au salarié dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche, le contrat comporte les mentions suivantes :

- Définition précise du motif ;
- Le cas échéant, nom et qualification de la personne remplacée ;
- Date d'échéance et, éventuellement, clause de renouvellement ;
- Désignation du poste de travail ;
- Montant de la rémunération (primes et accessoires inclus) ;
- Intitulé de la convention collective applicable ;
- Nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance
- Durée de la période d'essai.



Le CDD est conclu en principe, pour un terme précis ; la loi autorise cependant le CDD à terme imprécis en cas de remplacement d'un salarié absent, pour les emplois saisonniers et pour les CDD d'usage. L'employeur doit alors indiquer la durée minimale du CDD.

Ce contrat étant conclu pour une durée temporaire convenue entre les parties, il s'achève en principe à la date convenue sur le contrat et ne peut pas être rompu de façon anticipée.

Toutefois certaines situations prévues par la loi permettent de le rompre avant son terme :

- Par accord des parties ;
- En cas de faute grave de l'une ou l'autre partie ;
- En cas de force majeure ;
- En cas de rupture du contrat par le salarié qui justifie d'une embauche en CDI. Le salarié doit alors respecter un délai de préavis d'un jour par semaine compte tenu de la durée du CDD, dans la limite de deux semaines ;
- En cas d'inaptitude du salarié en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Remarque : la rupture du CDD est possible pendant la période d'essai.

Patricia Pernot Sautetner

La communication un vecteur essentiel de l'action du CSE ou du DS



Les moyens de communication des IRP, inscrits de longue date dans le code du travail, sont le local et l'affichage syndical.

Ces moyens paraissent aujourd'hui dépassés à l'heure des nouvelles technologies de l'information et de la communication, mais aussi des organisations du travail qui privilégient le distanciel.

Faisons un point sur l'existant :

	DS OU RSS	CSE
Les panneaux d'affichage	<p>L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage, distincts de ceux affectés aux communications du comité social et économique.</p> <p>Un exemplaire des communications syndicales est transmis à l'employeur, simultanément à l'affichage. L2142-3</p>	<p>Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, ainsi qu'aux portes d'entrée des lieux de travail.</p> <p>L2315-15</p> <p>Le procès-verbal des réunions du comité social et économique peut, après avoir été adopté, être affiché ou diffusé dans l'entreprise par le secrétaire du comité, selon des modalités précisées par le règlement intérieur du comité.</p> <p>L2315-35</p>
Les tracts	<p>Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.</p> <p>L2142-4</p>	
La liberté d'expression	<p>Le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.</p> <p>L2142-5</p>	

L'utilisation des nouvelles technologies

Depuis la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et de la sécurisation des parcours professionnels, l'accord d'entreprise n'est plus restreint à la messagerie professionnelle et l'intranet, mais elle ouvre la négociation **sur l'ensemble des outils numériques de l'entreprise.**

D'après l'article L 2142-6 du code du travail - Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise.



A défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans peuvent mettre à disposition des **publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.**

L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :

- Être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
- Ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
- Préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

Que négocier alors ?

- L'accès à l'espace de stockage
- L'accès aux outils de collaboration tels que google doc, possibilité d'envoyer des google forms aux salariés
- L'utilisation de la messagerie électronique professionnelle. L'accord pourrait aller jusqu'à définir les circonstances d'émission de message, la taille du message...
- L'accès à la newsletter de l'établissement, entreprise.

Pour le CSE et la diffusion du PV il n'y a pas forcément besoin d'accord puisque ce dernier peut être diffusé selon les moyens prévus au règlement intérieur du CSE.

Cela pourrait être une adresse mail générique qui permettra de diffuser le PV par courrier électronique pour l'ensemble des salariés.

Cette adresse mail aura aussi l'avantage de pouvoir recueillir les réclamations individuelles ou collectives et de diffuser de l'information.



Mais, vous le savez, rien n'oblige l'employeur à être mieux disant que la loi qui ne prévoit que l'affichage.

Il faudra alors certainement passer par un accord sur l'utilisation des nouvelles technologies d'information et de communication.

Sachez que sans avoir besoin d'accord vous pouvez :

- créer un site internet de votre CSE ;
- proposer une application mobile.

Vous, élus au CSE de 50 et plus vous disposez d'un budget de fonctionnement qui pourrait être utilisé à ces fins de communication vers les salariés.

Hélène Cazenau

FAITES VIVRE VOTRE CSE !



Vous avez négocié un CSE sur mesure par accord :

- Plus d'heures de délégation
- Délais de consultation suffisants
- Des réunions supplémentaires
- Agenda des consultations / informations
- Qualité de l'information transmise
- Valorisation du parcours de l'élu
- Commissions, comités d'établissement
- Représentants de proximité...



Vous avez mis en place le CSE prévu par le Code du travail :

Pour les prochaines élections, définissez ce qu'il faut améliorer en vous basant sur votre 1^{ère} expérience de CSE !

Découvrez **le petit + NÉGO** pour connaître vos possibilités de négociation !

Pour plus d'informations, consultez le guide CSE en ligne : guide.cse.cftc.fr



VOS MISSIONS



Rappel de la composition du CSE :

- **Le président du CSE : l'employeur ou son représentant. Il peut être accompagné de 3 collaborateurs au maximum.**
- **Les membres élus titulaires du CSE.**
- **Un représentant syndical par organisation syndicale représentative.**
- **Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.**

1. Attributions relatives au respect du droit du travail, libertés individuelles (art L2312-5 C.trav)

- Porter les réclamations individuelles et collectives.
- S'assurer du respect du Code du travail, et de la bonne application de la convention collective et des accords d'entreprise.
- Exercer le droit d'alerte et de saisine de l'inspection du travail.
- Assister les salariés en cas de sanction disciplinaire et les conseiller.

2. Attributions économiques et sociales (art L2312-8 C.trav)

- Assurer l'expression collective des salariés en défendant leurs intérêts dans le processus de prise de décision en matière de gestion, d'évolution économique et technologique ou d'organisation du travail dans l'entreprise.
- Exercer une compétence générale sur toute question relevant de la marche générale de l'entreprise.

3. Attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail (art L2312-5 et -9 et -10 C.trav)

- Prévention, protection de la santé et de la sécurité.
- Amélioration des conditions de travail, enquêtes, inspections.
- Danger grave imminent, droit d'alerte.



VOS ACTIONS

L'employeur doit informer et consulter le CSE sur les questions d'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure de la durée du travail, ou les conditions d'emploi de travail, de formation professionnelle et de santé au travail.

1. Consultations récurrentes (art L2312-17 C.trav)

- Orientations stratégiques.
- Situation économique et financière.
- Politiques sociales, conditions de travail et emploi.

2. Consultations ponctuelles (art L2312-8 C.trav)

- Conditions de travail, projet important, licenciement économique, PSE, réorganisation, déménagement, restructuration etc.

Afin de rendre un avis éclairé, le CSE dispose d'informations écrites transmises ou mises à disposition par l'employeur dans une donnée unique et de la réponse motivée de l'employeur à ses demandes.

le petit +
NÉGO

Il est possible d'améliorer, par accord majoritaire, les modalités d'informations transmises, notamment les délais de consultation, périodicité, qualité de l'information transmise, articulation des consultations et délais entre le CSE central et les CSE d'établissement pour avoir plus que le minimum légal (art L 2312-19 du C.trav) !



SE FAIRE ASSISTER : LES EXPERTISES

Le CSE a la possibilité de réaliser des expertises sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail.

1. Expertise cofinancée (employeur 80 % ; CSE 20 %)

- Consultation sur les orientations stratégiques.
- Consultation sur un projet important modifiant les conditions de travail ou de santé et de sécurité au travail.
- Droit d'alerte économique.
- Opérations de concentration, OPA.

VOS MOYENS



Le Code du travail offre la possibilité d'améliorer par accord les moyens accordés au CSE.

1. Heures de délégations

- Crédit d'heures pour chaque titulaire fixé par la loi allant de 10h à 18h selon l'effectif de l'entreprise.

le petit +
NÉGO

Possibilité d'augmenter le nombre d'heures de délégation par accord.

- Possibilité donnée par la loi : report d'un mois sur l'autre des heures non utilisées.
- Mutualisation des heures entre titulaires et suppléants.

Ces modalités sont de droit, elles ne nécessitent pas un accord majoritaire.

2. Réunions

- Minimum tous les 2 mois pour les entreprises de moins de 300 salariés et tous les mois pour les entreprises de plus de 300 salariés.
- Au moins 4 réunions doivent être consacrées à la santé au travail.
- Une réunion extraordinaire peut être demandée par l'employeur ou la majorité des membres du CSE.
- Les suppléants assistent aux réunions uniquement en l'absence des titulaires. L'employeur doit continuer à les convoquer et leur envoyer l'ordre du jour.

le petit +
NÉGO

Possibilité d'améliorer la périodicité par accord et de prévoir la présence des suppléants aux réunions.

3. Formation

• Formation économique

La formation économique de 5 jours : les frais de formation sont en principe à la charge du CSE sur le budget de fonctionnement. Le temps consacré à la formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel.

le petit +
NÉGO

Une prise en charge par l'employeur.

• Formation santé sécurité au travail

Elle est de 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés et de 5 jours dans les entreprises de plus de 300 salariés. Elle est prise en charge en totalité par l'employeur.

• Autres formations

Toutes formations utiles décidées par le CSE sur son budget de fonctionnement.

4. Budget

• Fonctionnement

Un budget de fonctionnement de 0.20 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 2 000 salariés et de 0.22 % pour les entreprises de plus de 2 000 salariés.

Utilisation du budget : actions de communication, formation des élus et des délégués syndicaux, contentieux, expertise, abonnement, matériel bureautique etc.

• Activités sociales et culturelles (ASC)

Un budget est également versé par l'employeur pour financer ces activités. Utilisation du budget : chèques cadeaux, voyages, sorties culturelles, chèques vacances, abonnements sportifs etc.

le petit +
NÉGO

Les budgets des ASC et de fonctionnement peuvent être négociés à la hausse par accord.

À noter

Le transfert d'un budget à l'autre est possible avec un plafond à ne pas dépasser.

5. CSST et autres commissions

Une commission santé et sécurité au travail (CSST) doit être mise en place dans les entreprises de plus de 300 salariés. Sa mission est de rendre un avis sur les questions SST.

À noter
La commission n'a pas de pouvoir propre, c'est le CSE qui reste seul décideur, notamment sur les questions de déclenchement d'expertise.

Selon l'effectif de l'entreprise, d'autres commissions obligatoires sont mises en place : commission des marchés, commission de la formation professionnelle, commission de l'aide au logement, une commission égalité femme/homme, une commission économique.

le petit +
NÉGO

CSST : des moyens supplémentaires pour cette commission et la possibilité de la mettre en place dans les entreprises de moins de 300 salariés, et de mettre en place des commissions facultatives par accord.

6. Représentant de proximité (un nouveau mandat)

Les représentants de proximité peuvent être mis en place par un accord d'entreprise majoritaire qui définit :

- Le nombre de représentants de proximité.
- Les attributions des représentants de proximité, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.
- Les modalités de leur désignation.
- Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les représentants de proximité pour l'exercice de leurs attributions.
- Les représentants de proximité sont des membres du CSE ou sont désignés par celui-ci.

Ils permettent de prendre en compte les problématiques spécifiques des sites et établissements, notamment sur les questions de santé et sécurité au travail. Il est possible de les mettre en place dans les entreprises à établissements distincts, par accord majoritaire.

le petit +
NÉGO

N'hésitez pas à élargir les missions des représentants de proximité dans l'accord, et de leur prévoir des heures de délégation afin qu'ils puissent assurer efficacement leurs missions.

intéressant
notamment
des effectifs,
formation

économique,

précises et
dans la Base de
observations.

EXPERTISES

consultations récurrentes et ponctuelles avec des modalités de financements différentes.

2. Expertise prise en charge par l'employeur en totalité

- Consultation sur la situation économique et financière.
- Consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.
- Consultation sur un projet de licenciement collectif économique.

3. Expertise prise en charge par le CSE en totalité

- Toute expertise libre que le CSE jugera utile, conseil et diagnostic.



Syndicat

cftc

Le droit d'alerte du CSE



Le droit d'alerte est l'une des attributions du comité social et économique (CSE) et permet de demander des explications à l'employeur dans certaines situations.

Dans les faits, le CSE dispose non pas d'un mais de plusieurs droits d'alerte qui peuvent être mis en œuvre dans les situations suivantes :

- En cas **d'atteinte aux droits** des personnes, à leur santé physique ou mentale ou à leurs libertés individuelles,
- En cas de **danger grave et imminent** et en cas de risque grave pour la santé publique ou l'environnement,
- En **matière économique**, lorsque le CSE a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise,
- En **matière sociale**, lorsque le CSE a connaissance d'un accroissement important des contrats précaires ou de faits susceptibles de caractériser un recours abusif à ces contrats.

Attention : Le droit d'alerte du CSE en cas de danger grave et imminent ne doit pas être confondu avec le droit de retrait du salarié.

Droit d'alerte à l'atteinte aux droits des personnes

Lorsque le CSE, ou l'un de ses membres, constate une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise, il doit saisir immédiatement l'employeur. Ce peut être pour des faits de harcèlement moral par exemple. Art.L2312-59 du code du travail.

L'employeur procède sans délai à une enquête avec le CSE et prend les mesures nécessaires pour remédier à la situation.

À défaut, ou en cas de divergence sur la réalité de cette atteinte, le CSE peut saisir le conseil de prud'hommes après avoir obtenu l'accord du salarié concerné.

Droit d'alerte pour danger grave et imminent

Le CSE, ou un de ses membres, qui constate un danger grave et imminent dans l'entreprise doit immédiatement alerter l'employeur. L'alerte est consignée par écrit sur le registre des dangers graves et imminents. L2312-60 du code du travail.

Cette alerte doit être datée et signée. Elle doit indiquer les informations suivantes :

- Postes de travail concernés par la cause du danger constaté
- Nature et cause de ce danger
- Nom des travailleurs exposés

L'employeur procède immédiatement à une enquête avec le membre du CSE qui a déclenché l'alerte et prend les mesures nécessaires pour remédier à la situation.

À la fin de l'enquête, une fiche de renseignements est adressée à l'inspecteur du travail.

En cas de désaccord entre l'employeur et la personne qui a déclenché l'alerte, l'employeur réunit le CSE dans un délai maximum de 24 heures.

L'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la Carsat en sont informés et peuvent assister à la réunion.

L'employeur peut être mis en demeure par la DREETS : Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (ex-Direccte) de remédier à la situation.

Droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement

Le CSE, ou un de ses membres, qui constate dans l'entreprise que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave pour la santé publique ou l'environnement avertit son employeur. L'alerte est consignée par écrit dans un registre spécial qui a été ouvert par l'employeur.

L'employeur examine la situation conjointement avec le membre du CSE. Il l'informe de la suite qu'il réserve à l'alerte.

En cas de divergence avec l'employeur sur le bien-fondé de l'alerte ou en l'absence de suite dans un délai d'un mois, le CSE peut saisir le préfet du département.

Dans les CSE d'au moins 50 salariés, d'autres droit d'alerte s'ajoutent :

Droit d'alerte économique

Le CSE qui a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise peut demander à l'employeur de lui fournir des explications. Cette demande doit être inscrite à l'ordre du jour de la prochaine réunion du CSE. L2312-63 du code du travail.

Si le CSE n'a pas pu obtenir de réponse suffisante de l'employeur, ou si la réponse de l'employeur confirme le caractère préoccupant de la situation, le CSE établit un rapport qu'il transmet à l'employeur et au commissaire aux comptes.

Droit d'alerte sociale

Le CSE alerte l'employeur lorsqu'il constate un accroissement important du nombre de salariés en CDD ou en contrat de mission (intérim). Art. L2312-70 et L2312-71 du code du travail.

Il peut saisir l'inspection du travail s'il a connaissance de faits susceptibles de caractériser un recours abusif à ce type de contrat.

L'employeur devra alors préciser à l'inspection du travail, les moyens qu'il met en œuvre pour limiter le recours aux contrats précaires.

Le CSE, ou un de ses membres, qui constate dans l'entreprise que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave pour la santé publique ou l'environnement avertit son employeur. L'alerte est consignée par écrit dans un registre spécial qui a été ouvert par l'employeur.

L'employeur doit mettre en place un registre spécial et établir une procédure de recueil des signalements dans les entreprises de plus de 50 salariés et mettre en place un registre spécial où sont consignées les alertes dans les entreprises de moins de 50 salariés. Le salarié qui respecte la procédure de signalement bénéficie d'une protection contre toute sanction, licenciement ou discrimination.

IMPORTANT : Le membre du CSE est protégé contre le licenciement abusif dans l'exercice de son mandat. Il ne peut donc pas être sanctionné par l'employeur lorsqu'il utilise ce droit d'alerte.

Le droit d'alerte ne doit pas être confondu avec le droit de retrait prévu aux articles L4131-1 à 4 et L4132-1 à 5.

Patricia Pernot-Sautetner.

Le droit de retrait du salarié

Les salariés disposent à titre individuel ou en l'absence de CSE, de la possibilité de donner l'alerte lorsqu'ils constatent dans l'entreprise un risque grave pour la santé publique ou l'environnement ou cas de danger grave et imminent sur un poste de travail.



L'article Article L4131-1 du code du Travail prévoit :

« Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Il peut se retirer d'une telle situation.

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection. ».

Le salarié doit être de bonne foi et doit avoir un motif raisonnable de penser que la situation de travail dans laquelle il se trouve présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé. Une menace

sérieuse pour la santé ou la sécurité du salarié doit exister, ou du moins le salarié doit en être convaincu de bonne foi, et la situation doit se caractériser par l'urgence à réagir.

Le danger peut être individuel ou collectif. Toutefois, le retrait du salarié ne doit pas entraîner une nouvelle situation de danger grave et imminent pour d'autres personnes.

L'origine du danger peut être diverse, par exemple :

- Véhicule ou équipement de travail défectueux et non conforme aux normes de sécurité
- Absence d'équipements de protection collective ou individuelle
- Processus de fabrication dangereux
- Risque d'agression

Les situations s'apprécient au cas par cas selon les risques encourus, la nature des fonctions exercées, les moyens de protection mis en place par l'employeur. Le salarié informe l'employeur ou son responsable de l'exercice de son droit de retrait, de préférence par écrit. Un mail suffit.

Le salarié peut interrompre son activité tant que le danger existe. L'employeur ne peut pas l'obliger à reprendre son travail ni opérer une retenue sur salaire, sauf à démontrer la mauvaise foi du salarié. Le salarié n'a pas à prouver qu'il y a bien un danger, mais qu'il se sentait potentiellement menacé par un risque. En cas de litige, la notion de danger grave et imminent relèvera de l'appréciation souveraine des juges du fond et non du seul employeur.

IMPORTANT : le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, alors que lui-même ou un membre du CSE avait signalé le risque qui s'est concrétisé, bénéficie du régime de la faute inexcusable de l'employeur

Il existe donc un lien étroit entre le droit de retrait du salarié et le droit d'alerte du CSE dans la mesure où le salarié en danger peut se retirer de son poste de travail puis informer le CSE de la situation de danger qu'il a constatée, CSE qui fera ensuite jouer son droit d'alerte auprès de l'employeur. Ces deux droits reposent sur l'obligation de sécurité à l'égard de ses salariés qui incombe à tout employeur.

Patricia Pernot Sautetner

Les lanceurs d'alerte

Un lanceur d'alerte peut être un salarié qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un risque grave pour la santé publique ou l'environnement dans l'entreprise. Le salarié doit avertir son employeur, son supérieur hiérarchique ou le référent désigné par l'employeur.

Selon la loi Sapin de 2016, le lanceur d'alerte désigne celui qui signale des activités portant atteinte à l'intérêt général, par le biais d'informations dont il a pris connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

De bonne foi et désintéressée, son action vise à alerter les acteurs concernés et à écarter le danger. Dans les cas les plus médiatiques et spectaculaires, l'objectif est souvent de "faire éclater un scandale".

Les lanceurs d'alerte participent de cette manière à sensibiliser l'opinion publique, notamment en matière de risques sanitaires et environnementaux, ou de financements dans le cas de certaines grandes écoles.

Leur protection a récemment été renforcée par une nouvelle directive de l'Union européenne : au sein des pays membres, les lanceurs d'alerte ne pourront plus faire l'objet de représailles. En France, la maison des lanceurs d'alerte a été créée en 2018. Objectif : leur apporter l'accompagnement psychologique, social et juridique dont ils étaient parfois privés.

source : <https://www.cftc.fr/nos-propositions/sante-et-conditions-de-travail-quand-alerter-et-comment-faire#:~:text=Le%20droit%20d%27alerte%20est,1%20du%20code%20du%20travail>.

L'obligation de confidentialité et de discrétion du CSE

Le Comité Social et Économique par les missions qui sont les siennes est destinataire d'informations parfois confidentielles, que ce soit celles contenues dans la BDESE ou encore lors des réunions avec l'employeur. Qu'en est-il en termes de diffusion de ces informations aux salariés ?

Bien que l'article 11 de la Constitution déclare que : « La libre communication des pensées et des opinions est un des droits les plus précieux de l'Homme : tout Citoyen peut donc parler, écrire, imprimer librement, sauf à répondre de l'abus de cette liberté dans les cas déterminés par la Loi. », il apparaît que cette liberté est une liberté encadrée.



Et pour les représentants du personnel ?

L'article L2315-3 du Code du travail prévoit que l'ensemble des membres du Comité Social et Économique est tenu **à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur.**

Concrètement, cela signifie que tous les membres du CSE (titulaires ou suppléants, experts externes missionnés par le CSE) n'ont pas le droit de partager ou de diffuser auprès des salariés certaines informations communiquées par l'employeur à l'instance. (Voir encart : obligation de discrétion étendue)

L'article L2325-5 du Code du travail, précise que les membres du CSE sont également tenus au secret professionnel **pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication** utilisés dans une entreprise.

Comment l'employeur doit présenter une information confidentielle ?

L'employeur, quand il révèle certaines informations au CSE, a le droit de demander à ses membres de ne pas les révéler en dehors du comité. Pour cela, il doit

le faire au plus tard lors de la réunion du CSE. Il faut que ces informations répondent **à deux conditions** :

- Le caractère confidentiel.

L'employeur doit justifier de la confidentialité de l'information et limiter cette confidentialité dans le temps. En effet, il n'y a rien d'automatique. Il faut une déclaration expresse de la part de l'employeur au moment de la remise des documents ou de la présentation du projet.

Il ne peut pas, par exemple, exiger la confidentialité sur les projets de réorganisation, d'externalisation, de licenciement économique, qui constituent l'objet même des missions d'information et de consultation du CSE. Pour que l'employeur puisse interdire au CSE de diffuser une information, celle-ci doit présenter **un caractère objectivement confidentiel. C'est le cas lorsqu'elle n'est pas déjà connue du public ou du personnel ou que sa divulgation pourrait nuire aux intérêts légitimes de l'entreprise.** Il pourrait s'agir des orientations stratégiques, d'études de marché, de projets de nouveaux produits, d'une réponse à un appel d'offres, par exemple.

A noter toutefois qu'un risque de mauvaise ambiance ou d'inquiétude, n'est pas suffisant pour justifier la confidentialité.

- Le caractère confidentiel doit figurer au procès-verbal

Le procès-verbal de la réunion du CSE mentionne par écrit que les documents partagés lors d'une réunion sont confidentiels. Si rien dans le procès-verbal n'indique que telle ou telle information avait un caractère confidentiel, l'employeur ne pourra pas reprocher à un membre du CSE de l'avoir divulguée dans l'entreprise. Il existe des exceptions, en effet certaines informations sont par nature confidentielles et l'employeur n'a pas à les déclarer comme telles (Voir ENCART 2)

Quelles conséquences à cette obligation de discrétion ?

L'employeur qui utiliserait le caractère confidentiel de l'information de façon excessive pourrait être poursuivi pour délit d'entrave au fonctionnement du CSE. **En effet, la mission du comité étant d'informer le personnel de l'entreprise, gêner cette communication pour des raisons infondées reviendrait à entraver le fonctionnement du CSE.**

Lorsqu'elle est invoquée, la confidentialité empêche les élus d'informer les salariés. L'usage de cette prérogative doit donc rester exceptionnel. L'invocation abusive de la confidentialité par l'employeur, dans le cadre d'une information / consultation, en ce qu'elle porte une atteinte illicite aux prérogatives des élus, peut être réparée par la reprise de la procédure d'information/ consultation à son début. *Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 5 novembre 2014, 13-17.270*

Et pour l'élu au CSE, le représentant syndical ou le délégué syndical ?

Dans le cas où l'obligation de discrétion serait violée, une sanction disciplinaire contre le représentant du personnel et des poursuites en justice permet à l'entreprise de demander des dommages intérêts en réparation du préjudice subi. Il convient donc de faire preuve de prudence.

La jurisprudence a notamment retenu que si les informations ont été divulguées, l'élu du CSE ne pourra pas faire valoir que c'est en sa qualité de délégué syndical qu'il a diffusé les informations. Cassation sociale, 6 mars 2012, n°10-24367 (divulguer à la presse des informations confidentielles présentées en réunion du CE justifie une sanction disciplinaire).

Une obligation de discrétion étendue

L'obligation de confidentialité concerne aussi :

- Les différents experts auxquels le CSE peut recourir : expert-comptable, expert technique, expert libre et expert santé/sécurité ;



- Les experts et les techniciens que l'employeur peut adjoindre aux différentes commissions du CSE ;
- Les collaborateurs chargés d'assister l'employeur dans le cadre des réunions de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) ;
- Les membres du CSE central, du comité de groupe, du comité d'entreprise européen et du comité de la société européenne ;
- Les représentants du CSE au conseil d'administration ou de surveillance de la société.

De la même façon, cette obligation de confidentialité des informations, pour être activée, doit être présentée comme telle par l'employeur.

Des informations confidentielles par nature



Dans certains cas, la loi considère que les informations transmises au CSE sont « **réputées confidentielles** » ou confidentielles « par nature ». L'employeur n'a pas à déclarer leur confidentialité.

- Article L1233-57-15 du Code du travail pour les informations données en lien avec **la recherche d'un repreneur** : « Le comité social et économique est informé des offres de reprise formalisées, au plus tard huit jours après leur réception. **Les informations qui lui sont communiquées à ce titre sont réputées confidentielles** dans les conditions prévues à [l'article L. 2325-5](#). Il peut émettre un avis, dans les délais prévus à l'article [L. 1233-30](#), participer à la recherche d'un repreneur et formuler des propositions. »
- Article L2312-25 du Code du travail pour **les informants comptables** lors de la consultation sur la situation économique et financière pour les sociétés commerciales qui, à la clôture d'un exercice social, comptent **trois cents salariés ou plus** ou dont **le montant net du chiffre d'affaires, à la même époque, est égal ou supérieur à 18 000 000 euros**, sont tenues d'établir les documents mentionnés à l'article [L. 232-2](#) : situation de l'actif réalisable et disponible, valeurs d'exploitation exclues, et du passif exigible, un compte de résultat prévisionnel, un tableau de financement en même temps que le bilan annuel et un plan de financement prévisionnel.
- Article L2312-67 du Code du travail pour les informations données dans le cadre d'une **procédure d'alerte économique** : « Les informations concernant l'entreprise communiquées en application du présent paragraphe ont par nature un caractère confidentiel. Toute personne pouvant y accéder est tenue à leur égard à une obligation de discrétion. »

Hélène Cazenaud

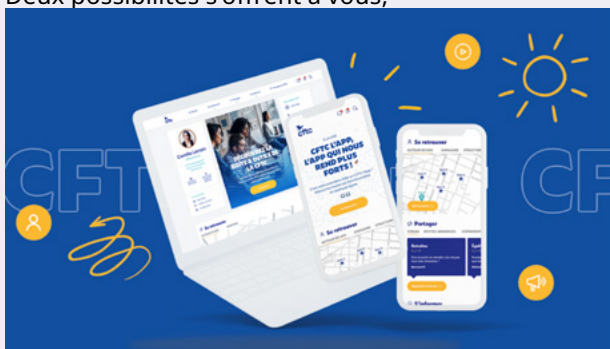
CFTC L'APP - L'application qui nous rend plus forts

Découvrez la nouvelle application de la CFTC. Rejoignez le réseau CFTC de 140 000 adhérents et militants et partagez vos idées.

Cette application a été pensée pour tous, que vous soyez adhérents ou non, pour se retrouver, renforcer les liens, et être solidaires. Parce que ce sont les valeurs de la CFTC.

Accédez à l'application

Deux possibilités s'offrent à vous,



Sur ordinateur : rendez-vous sur [app.cftc.fr](https://www.app.cftc.fr)

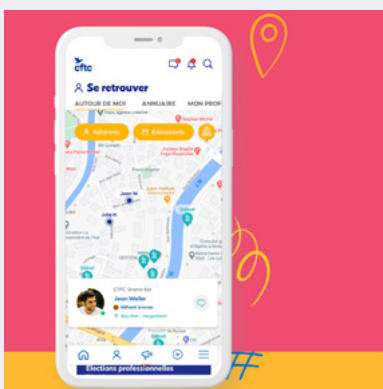
Vous pouvez accéder à l'application sur vos ordinateurs. Rien de plus simple : il vous suffit de vous rendre sur le site <https://www.app.cftc.fr>. Aucun téléchargement n'est nécessaire.

Sur mobile : téléchargez l'application

Téléchargez gratuitement l'application, que vous soyez adhérent.e ou non. L'application est disponible sur Google Play ou l'AppStore.

Pourquoi une application ?

Se retrouver

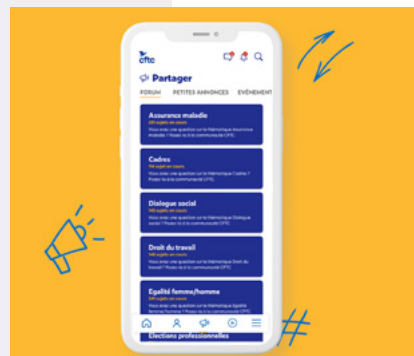


C'est simple et immédiat.

Retrouvez les adhérents autour de vous :

- Découvrez les événements dans votre région.
- Accédez en tant que membre à l'annuaire des adhérents.
- Entrez en contact avec l'un d'eux par le biais de la messagerie.

Partager

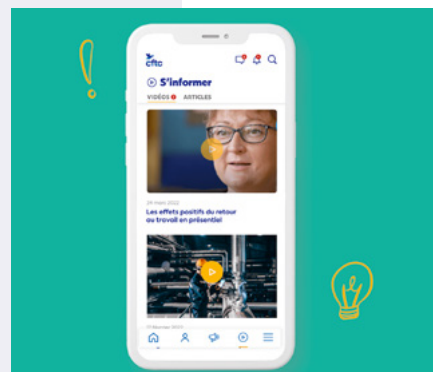


Partagez vos idées sur les sujets du quotidien :

- Obtenez de l'aide sur vos problématiques et besoins.
- Postez vos petites annonces.
- Rejoignez un lieu d'entraide, d'échanges et de débat ouvert à tous.

Soyez vous-même et exprimez-vous.

S'informer



- Consultez toute l'actualité de la CFTC.
- Découvrez en un clic les derniers articles, vidéos, dossiers thématiques...

Tout cela juste pour vous.

Des témoignages

“

Grâce au forum « Élections professionnelles » de CFTC L'App, j'ai pu trouver auprès de la communauté des réponses précises sur les étapes à suivre pour la création d'une section CFTC au sein de mon entreprise. ça m'a vraiment facilité la tâche.

Paul

”

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>Institut Supérieur de Commerce de PARIS</p> <p>L'ISC Paris est une association à but non lucratif (loi 1901), membre de l'UGEI (Union des Grandes Écoles indépendantes), et de la Conférence des Grandes Écoles. L'ISC Paris Grande École est une grande école de commerce et de management, reconnue par l'État, visée depuis 1980, Grade de Master depuis 2005 et accréditée AACSB, AMBA, BGA et EFMD Accredited Master.</p> <p>Le Groupe a développé ses activités autour de 3 marques :</p> <ul style="list-style-type: none"> • ISC Paris Grande École • ISC Paris Global Programs est la marque pour le développement de formations spécialisées et professionnalisantes de Bac+3 à Bac+5 • ISC Paris Global Programs Executive est la marque qui propose des formations à destination des professionnels 	<p>40,25% de représentativité</p> <p>5 élus au CSE</p> <p>DS confirmé : Miguel Liottier</p> 
<p>FORPRODIS</p> <p>Plus connu sous son nom commercial : Ecole Française de Comptabilité Créé en 1945, c'est un centre de formation à distance spécialisé dans le domaine de la comptabilité, de la gestion, de la paie, des RH et du juridique. Reconnue par les professionnels du secteur de la comptabilité, l'EFC permet à un large public d'apprendre un métier, de préparer un diplôme d'Etat (BTS, DCG) ou d'obtenir un titre professionnel enregistré au RNCP. L'enseignement se fait exclusivement à distance ce qui permet aux élèves de profiter de cours accessibles en permanence, 24h/24 et 7j/7. Chacun étudie à son rythme à l'aide d'outils pédagogiques : espace virtuel personnel, cours en ligne, visioconférences, coaching, correction de devoirs...</p>	<p>Nouvelle implantation</p> <p>50% de représentativité</p> <p>1 élue au CSE</p> <p>DS : en cours de nomination</p> 
<p>MONCEAU LANGUES</p> <p>Monceau Langues est un organisme de formation linguistique leader de la formation professionnelle, en région parisienne et dans la région PACA.</p> <p>Il propose des formations individuelles ou collectives pour les professionnels comme pour les candidats individuels qui peuvent mobiliser leur CPF.</p> <p>L'organisme est certifié Qualiopi et est membre des acteurs de la compétence (ex : FFP)</p>	<p>Nouvelle implantation</p> <p>50% de représentativité</p> <p>1 élu au CSE</p> 
<p>CEFCM</p> <p>Le Centre Européen de Formation Continue Maritime est le plus important organisme de formation professionnelle français totalement dédié à la formation tout au long de la vie des navigants et des personnels des entreprises maritimes.</p> <p>Le Centre Européen de Formation Continue Maritime, existe depuis 1998. C'est un organisme public,</p> <p>Ce sont neuf établissements de formation en France, dont quatre en sites propres en Bretagne à Concarneau et Lorient, et des partenariats avec le réseau des lycées maritimes bretons sur Etel, Le Guilvinec, Paimpol et Saint Malo, ainsi qu'avec l'Université Internationale de la Mer à Cagnes sur Mer.</p>	<p>Nouvelle implantation</p> <p>50% de représentativité</p> 

<p>IPAG BS</p> <p>Association de loi 1901 à but non lucratif l'IPAG Business School a obtenu le 27 avril 2017 le label d'Etablissement d'Enseignement Supérieur Privé d'Intérêt Général (EESPIG), qui certifie, parmi les établissements d'enseignement supérieurs privés français, ceux qui se distinguent par la qualité de leurs formations, le caractère non lucratif de leurs activités et leur gestion désintéressée.</p> <p>Dans un contexte de compétition nationale et internationale, ce label vient confirmer l'engagement de longue date de l'IPAG Business School de l'école autour des missions de service public.</p>	<p>68% de représentativité</p> <p>12 élus</p> <p>Nouveau DS : Tristan Boyer</p> 
<p>KEDGE BS</p> <p>KEDGE Business School est une École de management française présente sur 4 campus en France (Paris, Bordeaux, Marseille et Toulon), 2 en Chine (Shanghai et Suzhou), 2 en Afrique (Sénégal et Côte d'Ivoire) et 5 campus associés (Avignon, Bastia, Bayonne, Dakar, Abidjan).</p> <p>Elle propose une offre de 36 formations en management et en design, pour étudiants et professionnels, et déploie des formations sur-mesure pour les entreprises au niveau national et international.</p> <p>KEDGE est une association à but non lucratif créée en juillet 2013 par les CCI de Bordeaux et de Marseille Provence. L'École a obtenu trois accréditations internationales : Equis, AACSB et AMBA.</p>	<p>51% de représentativité</p> <p>20 élus au CSE</p> <p>DS : Tim White, Brice Dobak-Nguyen</p> 
<p>Centre Européen de Formation</p> <p>Établissement d'enseignement privé à distance soumis au contrôle pédagogique de l'État et déclaré auprès du rectorat de Lille.</p> <p>C'est également un organisme de formation professionnelle certifié Qualiopi et référencé par Datadock.</p> <p>Le Centre Européen de Formation propose une grande variété de formations professionnelles dans divers domaines, notamment la petite enfance, la beauté et le bien-être, la santé et le social, la restauration, l'informatique, l'immobilier, la fonction publique et la décoration d'intérieur.</p>	<p>100% de représentativité</p> <p>26 élus au CSE</p> <p>DS confirmée : Peggy Zairi</p> 
<p>KEYCE ACADEMY</p> <p>Keyce Academy dispense des formations spécialisées en Business, Tourisme, Informatique et Santé et regroupe 5 écoles supérieures : KEYCE Business School, KEYCE Tourisme, KEYCE Santé, KEYCE Informatique et DIGITAL COLLEGE. Elle propose des cursus diplômants, reconnus par l'État.</p> <p>En France métropolitaine, Keyce Academy a des campus à Montpellier, Nîmes, Toulouse, Clermont-Ferrand, Bordeaux, Lyon et Narbonne. Elle est également implantée en France outre-mer notamment en Martinique et en Guadeloupe.</p> <p>À l'international, la Keyce Academy est présente dans plusieurs pays à travers le monde, via des partenariats avec d'autres universités.</p>	<p>Nouvelle implantation</p> <p>100% de représentativité</p> <p>8 élus au CSE</p> <p>Nouvelle DS Séverine Morel</p> 

<p>EDHEC BS Lille</p> <p>L'EDHEC Business School est une école de commerce privée reconnue par l'État français, fondée à Lille en 1906. L'histoire de l'EDHEC commence en 1906 lorsque l'École des Hautes Etudes Industrielles (HEI) de Lille intègre une section commerce et devient HEIC : Ecole des hautes études industrielles et commerciales.</p> <p>En 1921, la section HEC Nord est rattachée à la faculté libre de Droit.</p> <p>En 1951, HEC Nord dont le nom était protégé devient EDHEC, École Des Hautes Etudes Commerciales. Établissement d'enseignement supérieur, elle est régie sous le statut d'association de loi 1901.</p>	<p>100% de représentativité</p> <p>24 élus au CSE</p> 
<p>EDHEC BS Nice</p> <p>Le campus de Nice regroupe l'ensemble des activités de formation initiale de l'EDHEC, ses programmes Global MBA et PhD in finance, ainsi que des formations intra et inter-entreprises.</p> <p>Plusieurs chaires et centres de recherche y sont également installés, en particulier l'EDHEC-Risk Institute.</p>	<p>100% de représentativité</p> <p>15 élus au CSE</p> <p>DS confirmée et DS Central Isabelle Lorrain</p> 
<p>Montpellier BS</p> <p>Montpellier Business School est l'établissement successeur de l'École supérieure de commerce (ESC) de Montpellier, créée en 1897 par la CCI de Montpellier.</p> <p>La société Groupe Sup de Co Montpellier est créée en 1992. En 1993, la CCI de Montpellier crée un service « Formation continue et conseil », qui devient Sup de Co Entreprises en 1997.</p> <p>En 2013 l'école change de statut et devient une association loi de 1901.</p> <p>En 2014, l'école change de nom, passant de «Groupe Sup de Co Montpellier Business School» à «Montpellier Business School».</p> <p>Le Programme Grande École (PGE) est le programme historique de Montpellier Business School. Il forme en 2, 3 ou 4 années selon le recrutement.</p>	<p>47,14% de représentativité</p> <p>10 élus au CSE</p> <p>Nouveau DS Julien Granata</p> <p>RS au CSE Valérie Landa</p> 
<p>ISTEC BS</p> <p>Fondée en 1961, l'ISTEC (Institut Supérieur des Sciences Techniques et Economie Commerciale) est située dans le 10e arrondissement de Paris.</p> <p>Depuis 60 ans, l'école coopère de manière étroite avec le monde économique</p> <p>Son positionnement est unique avec une pédagogie fondée sur des valeurs essentielles et une forte dimension humaniste.</p> <p>L'istec Business School Paris propose des formations, allant du Bac à Bac+8, avec des programmes adaptés aux besoins de ses étudiants : Bachelor en Management (Bac+3), Programme Grande Ecole en Commerce (Bac+5), Programmes MBA ou encore VAE.</p>	<p>33% de représentativité</p> <p>5 élus au CSE</p> <p>Nouveau DS Christophe Bezes</p> 

BULLETIN D'ADHESION 2024

1^{ère} Adhésion

Renouvellement

Mme <input type="checkbox"/> Mr <input type="checkbox"/>	Nom			Prénom	
Adresse CP Ville					
Date de naissance		Lieu de naissance			
Tél Personnel		Tél mobile			
mail obligatoire pour nos échanges					
Secteur d'Activité					
Organisme de Formation <input type="checkbox"/>		CFA <input type="checkbox"/>		Foyer d'étudiants <input type="checkbox"/>	
Enseignement privé indépendant (dont Enseignement à distance) <input type="checkbox"/>					
Etablissement(s)					
NOM:				Enseignant/Formateur <input type="checkbox"/>	
ADRESSE :				Administratif <input type="checkbox"/>	
NOM :				Enseignant/Formateur <input type="checkbox"/>	
ADRESSE :				Administratif <input type="checkbox"/>	

FONCTION(S) IRP					
CSE	DS	RSS	Depuis le	Mandaté par	UD ou SNEPL

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

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

Je déclare adhérer pour 2024 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 144 €) 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

A

Le

Signature

Barème 2024		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	55,00 €	36,30 €	18,70 €	1,56 €
< 1000 €	78,00 €	51,48 €	26,52 €	2,21 €
1001 € à 1250 €	100,00 €	66,00 €	34,00 €	2,83 €
1251 € à 1500 €	121,00 €	79,86 €	41,14 €	3,43 €
1501 € à 1750 €	133,00 €	87,78 €	45,22 €	3,77 €
1751 € à 2000 €	144,00 €	95,04 €	48,96 €	4,08 €
2001 € à 2250 €	158,00 €	104,28 €	53,72 €	4,48 €
2251 € à 2500 €	171,00 €	112,86 €	58,14 €	4,85 €
2501 € à 2750 €	184,00 €	121,44 €	62,56 €	5,21 €
2751 € à 3000 €	194,00 €	128,04 €	65,96 €	5,50 €
> 3000 €	204,00 €	134,64 €	69,36 €	5,78 €
			- €	- €
Retraité	52,00 €	34,32 €	17,68 €	1,47 €

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 <i>International Bank Account Number</i>		BIC - Identifiant international de l'établissement <i>Bank Identifier Code</i>		
FR89	2004	1000	0122	5809 0B02 070 PSSTRPPPAR
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