

SNEPL

Syndicat National de l'Enseignement Privé Laique

Été 2024 : n°183



Le SNEPL-CFTC vous souhaite un bel été.

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



Rencontre Nationale des Jeunes CFTC 2024

10 et 11 octobre
Village CFTC le 12 octobre

CAEN

L'occasion pour les jeunes (-de 36 ans)
d'échanger, de débattre et de se
retrouver autour de l'avenir.



 CFTC l'app

 CFTC Jeunes

 CFTCJeunes

 Les jeunes CFTC

Arrivées possible le 9 octobre
plus d'infos : jeunes@cftc.fr - 0783325731

Ces journées sont prises en charge CFESES (Congé de Formation Économique, Social, Environnemental et Syndical). Transport, hébergement et restauration sont remboursés.

Le nombre de places étant restreint, n'hésitez pas à nous contacter pour vous inscrire (jeunes@cftc.fr)

Sommaire

Sommaire	3
Actualités EPI	4
Actualités des OF	5
RPS et TMS pour les OF	6
Rapport parlementaire	8
Partage d'expérience : négociation d'un PAP	12
Affiche	14
Apprentissage et enseignement privé indépendant.....	16
Du Pacte de la vie au travail vers U2P	19
CET	20
Élections des TPE	22
Formation CSE 11 à 49 ETP	23
Report des CP acquis pendant la maladie	24
Résultats des élections	26
Bulletin d'adhésion	27

Directrice de la publication :

Valérie de Montvallon

Rédacteurs :

Hélène Cazenaud,
Hélène Desclée,
Valérie De Montvallon,

Réalisation :

Sabine Roux
@rosrows

Nouvelle adresse :

Tour ESSOR
14-16 rue Scandicci
93500 PANTIN
01 84 74 14 09 (Répondeur)

www.snepl-cftc.fr
contact@snepl-cftc.fr

Édito

Ouf ! Ces dernières semaines auront été pleines de suspens. Nous pouvons continuer à être fiers des valeurs que nous portons et qui font notre ADN CFTC : accueil, égalité, dialogue, humanisme. Mais les Français vont-ils être enfin écoutés et les parlementaires respectés ? Que va-t-il advenir de la réforme des retraites ?

Y aura-t-il une augmentation du smic ? un gel des prix sur les produits de première nécessité ? Un effort sur le prix de l'énergie ? ou bien serons-nous confrontés à une politique d'austérité induite par la dette abyssale ? Quelles réformes pour quel pays ? Qu'en sera-t-il du dialogue social ? Les messages envoyés par l'exécutif pendant ces deux derniers mandats ont lâché la bride aux employeurs qui rêvent de leurs propres 49.3 et ne manquent pas d'imagination pour faire haro sur certains de vos élus, harcelés, décredibilisés, bien fatigués... mais combatifs.

Toujours dans l'air du temps, l'article concernant le rapport d'information parlementaire sur l'enseignement privé à but lucratif permet de mieux appréhender les enjeux dans l'enseignement supérieur : montages financiers, bénéfices réinvestis dans l'immobilier et jungle des titres et des visas, désintérêt pour la qualité de l'enseignement et les conditions de travail. Sans oublier l'éclairage apporté par l'émission de France 2 sur l'apprentissage, en particulier dans le groupe Galileo, et la réponse confédérale aux dérives mises en lumière.

Et re-ouf ! Ce journal est le dernier avant des vacances bien méritées. Les actualités des branches sont toujours aussi joyeuses, même si la commission de l'Enseignement Privé Indépendant (EPI) s'est enfin dotée d'une juriste. Dans la branche des Organismes de Formation (OF), c'est la durée du travail qui est âprement débattue. Du côté de la prévoyance, tant du côté de l'EPI que des OF, au premier janvier 2015, il est à prévoir quelques augmentations mais le sujet n'est pas tranché. Un point sur le CET et le CETU (Compte Epargne Temps Universel) défendu par la CFTC. Un point encore sur la transposition dans le droit français des règles européennes concernant les congés payés.

Le SNEPL n'a pas chômé. Les formations ont repris leur élan. Ont été organisées trois formations en parallèle à Meaux sur deux jours : DS, CSE de plus de 50 salariés et Négociations collectives, ainsi qu'une formation à Pantin sur les CSE de moins de 50 salariés. Trois formations SNEPL sont programmées en octobre et en novembre : accompagnement des salariés, DS, stratégies et techniques dans les négociations collectives. Nous avons voulu partager également avec vous un bel exemple de cohésion intersyndicale dans la négociation d'un Protocole d'Accord Préélectoral qui nous a donné du fil à retordre.

A l'automne prochain commencera la campagne pour les élections des Très Petites Entreprises (T.P.E). Cela peut concerner certaines de nos écoles, mais surtout le vote CFTC doit pouvoir permettre à la Confédération de continuer à se développer et consolider sa représentativité au niveau national. Vous trouverez sur l'appli CFTC toutes les informations pour inciter vos amis, vos voisins, vos commerçants à voter.

En attendant, ressourcez-vous, profitez ! Nous vous souhaitons un bel été.

Valérie de Montvallon

Actu de l'Enseignement Privé indépendant – CCN 2691



Des nouveautés pour ces actualités :

Une juriste Elodie Zieda a enfin été recrutée par la fédération employeur après plus de 2 ans d'absence.

NAO de branche

Le SNEPL-CFTC a refusé de signer l'accord NAO, ce sera l'avenant 61.

Deux raisons principales à cette opposition.

- Dans cet avenant il est fait référence à la mensualité, or les minima de la branche sont toujours en annuel et à titre indicatif en mensuel, ce qui permettait un rattrapage sur l'année même quand l'accord est signé tardivement dans l'année. La CFDT et la CGT ont signé cet accord.
- Les rémunérations proposées sont largement en dessous des demandes portées par le SNEPL-CFTC. Ce que l'accord propose des augmentations de 4,1% pour les salaires inférieurs à 2800€ brut et une augmentation de 3% pour des salaires supérieurs à 2800€ brut.

Cet accord prévoit aussi un congé pour enfant malade de 3 jours ouvrés, et porté à 5 jours si l'enfant a moins de 1 an ou s'il y a trois enfants à charge.

Disponibilités et mise à disposition

Un avis de désaccord sur les disponibilités et la mise à disposition a été rendu. Ce sujet sera très certainement revu lors du toilettage de la convention collective de l'EPI.

Indemnité de retraite

Lorsque le salarié choisit un départ volontaire, il obtiendra 1 mois de salaire, 1,5/ 2/ 2,5 selon ancienneté sous réserve d'un délai de prévenance de 12 mois. Cet accord a été signé par la CFDT et la CGT.

Courrier à la DGT (Direction Générale du Travail)

C'est le SNEPL-CFTC qui se chargera de l'envoi du courrier de demande d'une commission mixte paritaire puisque les délais de mise en route des commissions, groupes de travail et transmission d'information sont toujours trop longs.

Droits d'auteur

Pour le collège employeur c'est celui qui signe qui doit vérifier ce qu'il signe.

Télétravail

Pour le télétravail l'ANI (Accord National Interprofessionnel) leur convient donc pas de dispositions plus favorables pour la convention collective de l'EPI, notamment en ce qui concerne les frais indemnisés.



Actu des Organismes de Formation – CCN 1516

C'est une branche où rien ne se passe, rien ne progresse.

Une décision importante a été prise lors de la dernière CMPPNI (Commission Mixte Paritaire Professionnelle Nationale d'Interprétation). Au vu du piétinement des GT (Groupes de travail) qui concernent la durée du travail et la rémunération, ces sujets seront directement débattus en CMPPNI. A cet effet trois dates sont ajoutées. D'autre part, il a été acté que pour ne pas contribuer au financement des nouveaux locaux des acteurs de la compétence, les différentes commissions ou groupes de travail se tiendraient soit chez les assureurs recommandés de la branche, soit au Synofdes (Syndicat des Organismes de Formation).



Durée du travail

En ce qui concerne la durée du travail, l'enjeu pour les OP (Organisations Patronales) est de passer tous les formateurs qu'ils soient cadres ou non cadres au forfait jours, peu important pour les OP que les formateurs aient l'autonomie nécessaire dans l'organisation de leur temps de travail. Pour les OS (Organisations Syndicales) c'est non !

Un deuxième point d'achoppement dans la durée du travail c'est l'extension voulue par le collègue employeur du contingent d'heures supplémentaires. Ce qui veut dire que les salariés des organismes de formation peuvent travailler plus et ne plus bénéficier de repos compensateurs.

Et enfin un troisième point de divergence : les employeurs, pour répondre à la demande portée par les organisations syndicales de prévoir une répartition du face à face et des induits à 50/50, ont proposé une répartition qui pourrait s'échelonner de 60/40 jusqu'à 90/10.

Concernant maintenant le télétravail, un accord a été proposé qui laisse les OS très mécontentes puisque dans cet accord les frais ne sont pas repris à hauteur des règles de prise en charge URSSAF (Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales). Ce n'est donc pas contraignant pour les employeurs alors que la base URSSAF est déjà très légère.

La rémunération

Sur le sujet de la rémunération, la thématique de l'assiette prise en charge pour déterminer les salaires minima hiérarchique sera traitée lors d'une visio de deux heures. Le souhait des OS est de ne pas intégrer la partie variable de la rémunération dans la détermination du salaire minimum hiérarchique.

La réflexion est lancée sur la classification. En effet la classification fait l'objet d'une révision quinquennale.

Saisine pour interprétation.

Cela faisait longtemps qu'une saisine ne s'était pas déroulée dans la branche des OF.

Cette saisine avait pour but de régler le problème de la rédaction du bulletin de salaire du formateur à temps partiel, en effet il ne distinguait pas les heures de face à face, les heures induites et les heures connexes. D'autre part la règle de répartition du temps de travail pour les temps partiel n'était pas appliqué, le salarié aurait du être à 70/30 et non à 72/28.

Quelle interprétation suite à cette saisine ? les employeurs ont relevé que le bulletin de paie n'est pas conforme sans le dire vraiment. Encore une fois, le SNEPL-CFTC a l'impression de perdre son temps.

CPPS – Prévoyance

Les assureurs ont présenté une évaluation de leur taux de chargement¹. Ce sujet avait déjà été abordé le 22 juin 2023, mais avait finalement été reporté en raison de l'augmentation des tarifs pour la santé. Le taux actuel de chargement est à 12,7% et pourrait passer au 1 janvier 2025 à 16%, soit une augmentation de 3,3%.

Ce sujet n'est toujours pas tranché puisque les éléments apportés ne permettent pas de comprendre le coût d'acquisition d'un client et quels sont les efforts faits en termes d'acquisition de nouveaux clients. D'autre part pour deux assureurs en prévoyance il a été relevé des problèmes de gestion dans la revalorisation des rentes.

1. Les taux de chargement des assureurs comprennent des frais d'assurance, des frais de gestion et des frais de communication, distribution.

Les RPS et TMS sont plus fréquents qu'on ne le pense !

La loi impose à toutes les entreprises de protéger la **santé physique et mentale** de leurs salariés.

Employeurs, agissez maintenant pour le bien-être de vos salariés. Vous avez droit à des **actions** intégralement **financées** par les fonds de solidarité de votre branche des Organismes de Formation.

Sollicitez-nous comme d'autres structures l'ont déjà fait.



Deux prestations disponibles maintenant !

Rendez-vous sur la plateforme en ligne pour solliciter une ou les deux prestations. 

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

1 Prévention des risques psycho-sociaux (RPS)

Des psychologues du travail et psychosociologues cliniciennes vous aident à maîtriser les facteurs des RPS et leurs impacts sur vos salariés.

2 Prévention des risques musculo-squelettiques (TMS)

Pour faire face à des douleurs qui peuvent handicaper les salariés dans leurs vies professionnelles et personnelles, des ergonomes et coachs activités sportives vous accompagnent (diagnostic et analyse ergonomique, formation TMS).



Faites votre
demande en ligne

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



Des questions ? contactez-nous :
of-demande@branche-hds.fr

Rapport d'information parlementaire Enseignement privé à but lucratif

Les députées Béatrice Descamps et Estelle Folest ont présenté mercredi 10 avril devant la commission des affaires culturelles et de l'éducation de l'Assemblée nationale leur rapport sur l'enseignement supérieur privé à but lucratif. Le SNEPL-CFTC (deuxième organisation syndicale avec 32 % des voix dans la branche), a été auditionné par les deux députées.

https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/16/rapports/cion-cedu/l16b2458_rapport-information.pdf



ASSEMBLÉE NATIONALE
CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958
SEIZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 10 avril 2024.

Nous retraçons ici quelques points forts du rapport de 196 pages :

L'enseignement supérieur privé à but lucratif connaît un essor sans précédent ces dernières années pour trois raisons principales :

- l'incapacité de l'enseignement public à absorber un public étudiant toujours plus nombreux,
- une réforme de l'apprentissage dont il a su tirer parti,
- le soutien d'investissements publics et privés dynamiques.

L'intérêt des collectivités territoriales et l'efficacité d'une communication offensive et efficace doivent également être cités.

Plus d'un étudiant sur quatre est désormais inscrit dans un établissement d'enseignement supérieur privé.

La part du secteur privé est ainsi passée de 15 % dans les années 1990-2000 à près de 20 % en 2015 pour atteindre 26,1 % des effectifs d'étudiants en 2024. Cette hausse reflète en grande partie l'essor du secteur privé lucratif.

Débat lucratif versus non-lucratif

En 2013, le législateur a souhaité reconnaître, au travers d'un contrat, le caractère non lucratif de certains établissements, en créant le statut spécifique des Établissements d'Enseignement Supérieur Privés d'Intérêt Général (EESPIG), lesquels sont soumis à un contrôle et une évaluation qualitatifs de l'État. Ce statut permet d'amorcer une définition de l'enseignement privé non lucratif.

À l'inverse, l'enseignement supérieur privé lucratif demeure un secteur non défini et encore largement méconnu des autorités ministérielles qui n'ont fait évoluer ni le cadre juridique, ni les outils statistiques et documentaires, qui permettraient de mieux cerner la réalité de ce secteur.

Mais, la ligne de partage entre le lucratif et le non-lucratif n'est pas aussi nette que l'on pourrait le penser. Il ressort en effet des auditions conduites que, rapportés au nombre d'élèves inscrits, les budgets de communication de certains établissements privés sous format associatif, donc réputés « à but non lucratif », équivalent voire dépassent les budgets d'écoles privées à but lucratif.

D'autres part, les auditions ont montré que certains établissements sous statut associatif, même s'ils n'attribuent pas de dividendes, génèrent en réalité des profits en faveur de sociétés strictement commerciales avec lesquelles ils entretiennent des relations en amont ou en aval de leur propre activité. Cela peut concerner le versement de loyers importants à des sociétés propriétaires des locaux où ils exercent leurs activités, ou le paiement de services pour des activités intermédiaires intervenant dans le cycle de production de leurs propres activités. Par exemple, une école peut s'équiper auprès d'un prestataire informatique qui appartient au même groupe. Cela relève d'un conflit d'intérêts entre l'école et l'entreprise commerciale, qu'il est cependant souvent difficile d'identifier.



Deux écoles – l'une, vitrine d'une marque, sous statut associatif, et l'autre sous statut de société commerciale – peuvent coexister au sein d'une marque commune.

Au-delà de confusions organique ou comptable, facilement identifiables, des éléments moins reconnaissables peuvent aussi traduire une porosité entre les deux structures (dénomination extrêmement proche, communication indifférenciée), et constituer des indices d'une finalité de facto lucrative.

L'enseignement supérieur privé lucratif : un objet non identifié par les pouvoirs publics

UN SECTEUR DOMINÉ PAR LES GRANDS GROUPES : En France, le secteur est aujourd'hui composé d'une quarantaine de groupes de tailles très différentes

(voir annexe n° 3 p.185), dont le chiffre d'affaires est compris entre une quinzaine et plusieurs centaines de millions d'euros. À l'exception de certains groupes qui ont fait le choix de se spécialiser sur un segment particulier, la plupart d'entre eux réunissent des écoles aux objets extrêmement diversifiés avec une large gamme de spécialités allant de l'informatique à l'architecture d'intérieur, en passant par l'e-sport et le développement durable (voir annexe n° 4 p.186 à 189).

Les écoles sont définies par les groupes eux-mêmes comme des « marques » ou des « enseignes ». Les groupes conservent ou acquièrent des « marques » renommées, ce qui constitue ensuite un élément de leur réputation pour attirer à eux les étudiants. Des institutions connues, bénéficiant d'une forte notoriété servent en effet à mettre en valeur le groupe et à asseoir son prestige. Quelques exemples l'illustrent : AD Education, groupe spécialisé dans le secteur de la création, a ainsi racheté l'Istituto d'Arte Applicata e Design (IAAD), plus vieille école de design automobile en Europe ; les Cours Florent appartiennent désormais au groupe Galileo ; l'École Pigier, fondée en 1850, est membre du groupe EduServices.

Les grands groupes du secteur partagent la caractéristique de mutualiser leurs fonctions support (ressources humaines, gestion immobilière, système d'information, gestion comptable et financière, communication, marketing commercial, etc.), et de centraliser la gestion financière de leurs différentes marques et entités au sein d'une même filiale, ce qui permet la réalisation d'investissements et d'achats conséquents. Les stratégies économiques et financières des grands groupes reposent sur d'importants investissements immobiliers et des logiques de rachat d'écoles, au niveau national et international, lesquels leur permettent de proposer le plus de formations possibles dans une multitude de domaines.

Cette stratégie de croissance doit permettre in fine d'atteindre une taille critique en vue d'une cession qui devra engendrer la plus importante plus-value possible.

La stratégie d'investissement et de développement du secteur est décrite par Laurent Batsch dans son rapport consacré à L'enseignement supérieur privé en France publié par la Fondapol. Ce dernier montre que « deux stratégies d'investissement se dessinent. La première consiste à pousser la croissance du groupe en ouvrant le capital à des investisseurs et/ou en endettant le groupe. Ce modèle est caractéristique des plus grands groupes qui multiplient les acquisitions. Il se retrouve aussi dans des groupes de taille moyenne qui se développent par croissance organique. Dans tous les cas, il s'agit de mobiliser les capitaux nécessaires au financement du développement du groupe. La seconde stratégie est patrimoniale. Les bénéfices accumulés sont réinvestis dans des biens immobiliers, pour l'essentiel dédiés aux écoles qui en deviennent

locataires. Un groupe d'école peut ainsi doubler sa structure d'enseignement avec celle d'une petite société foncière. Certains groupes combinent ces deux orientations et cumulent l'ouverture aux fonds avec l'accumulation immobilière du fondateur ».

La jungle des reconnaissances, titres, visa, ...

Les établissements de l'enseignement supérieur privé à but lucratif peuvent faire l'objet de différentes formes de reconnaissance qui ne garantissent pas toutes le même niveau de qualité.

Plusieurs niveaux et types de reconnaissance se superposent, rendant l'ensemble très peu lisible.

1. La reconnaissance des établissements par le ministère de l'enseignement supérieur,
2. La reconnaissance par le ministère du travail : les titres RNCP (Registre National des Certifications Professionnelles et la certification Qualiopi,
3. Les établissements ne faisant l'objet d'aucune forme de reconnaissance, uniquement soumis à des obligations déclaratives.



L'absence de lisibilité du paysage du « post-bac », associée au défaut d'évaluation de la qualité de nombre de formations dites d'enseignement supérieur, ne permet pas aujourd'hui à l'étudiant de s'orienter de façon éclairée. La confusion autour des appellations et de la mention « reconnu par l'État ». Quant au terme de « bachelor », il n'est aujourd'hui ni protégé, ni encadré. La mention « reconnaissance par l'État » recouvre des situations extrêmement variées. Les rapporteuses constatent que ce flou bénéficie aux formations RNCP et même aux simples diplômes d'établissement, et a contrario ne permet pas suffisamment aux EESPIG et aux formations visées et gradées d'être mises en valeur.

Ainsi, les établissements peuvent proposer des formations correspondant à des certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), en apprentissage ou hors apprentissage et obtenir une certification intitulée Qualiopi. Les formations proposées par les établissements privés à but lucratif entrent pour la majorité d'entre elles dans cette catégorie.

Il ressort des auditions conduites par les rapporteuses que le titre RNCP ne garantit pas nécessairement la qualité d'une formation sur le plan pédagogique.

A notre grand regret, les enjeux relatifs à la qualité pédagogique occupent une place très modeste dans l'examen réalisé par France compétences. Il n'existe pas de critères en lien avec le profil des professeurs recrutés ou le nombre d'heures délivrées par exemple. Il convient également de souligner que certains établissements ou CFA peuvent proposer

des formations 100 % à distance et obtenir des titres RNCP.

Une explosion liée au développement de l'apprentissage

L'apprentissage dans l'enseignement supérieur a été possible à compter de 1987 avec la réforme initiée par Philippe Seguin, alors ministre des affaires sociales et de l'emploi. La réforme de l'apprentissage, issue de la libéralisation du secteur portée par la loi pour la Liberté de Choisir son Avenir Professionnel LCAP de 2018 associée aux mesures de soutien à l'embauche des apprentis, a incontestablement produit des effets bénéfiques en termes d'emploi des jeunes et de démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur. Elle constitue aussi l'un des facteurs majeurs permettant de comprendre le développement de l'enseignement supérieur privé à but lucratif ces dernières années. Ce constat suscite néanmoins des interrogations légitimes quant à l'évolution des politiques publiques relatives à



l'apprentissage, notamment sur le plan qualitatif.

L'augmentation spectaculaire du nombre de contrats d'apprentissage s'explique principalement par un effet « d'aspiration par le haut » : l'essentiel de la hausse est dû aux formations en apprentissage dans l'enseignement supérieur. Ainsi, parmi les 852 200 contrats d'apprentissage signés en 2023, la majorité (525 800) concerne une formation de l'enseignement supérieur.

La croissance du nombre d'apprentis s'est logiquement accompagnée d'une augmentation de l'offre de formation, avec une hausse du nombre de CFA, passant de moins de 1 000 centres ouverts en 2018 à près de 3 825 aujourd'hui. Le paysage de l'offre de formation en apprentissage s'est considérablement modifié avec la libéralisation du secteur.

Le réseau Entreprises Éducatives pour l'Emploi (3E), qui représente douze acteurs importants du secteur, évalue ainsi « le montant des financements public et mutualisé d'entreprises perçus par [ses] adhérents à environ 850 millions d'euros ». Toujours selon ce réseau, la prise en charge de l'apprentissage représente la moitié des recettes réalisées par les entreprises membres du réseau. L'apprentissage a donc constitué une opportunité majeure pour les grands groupes de l'enseignement supérieur privé. Les rapporteuses regrettent de n'avoir pu obtenir les données permettant de chiffrer précisément le total des aides publiques versées aux organismes de formation privés à but lucratif dans le cadre du financement de l'apprentissage. Il s'agit pourtant là d'une donnée fondamentale pour évaluer la politique publique et envisager son évolution, notamment qualitative.

D'autant que l'on déplore le manque de régulation et de contrôles de ces nouvelles activités. Les enquêtes annuelles prévues en droit, qui doivent notamment permettre la vérification d'informations tenant aux volumes horaires et aux qualités des professeurs, ne sont que partiellement effectives. À titre d'exemple, moitié des établissements ouverts échappent au contrôle des services de la région académique Île-de-France.

Les obligations en matière de publicité sont à la fois dépassées et inappliquées. L'obligation de rappeler dans la dénomination même de l'établissement son caractère privé n'est manifestement pas respectée non plus.

Investisseurs et développement

L'enseignement supérieur privé à but lucratif est un secteur attractif pour les fonds d'investissement, ce qui contribue également à expliquer sa croissance. Le secteur est qualifié de « résilient et dynamique » par Bpifrance (Banque Publique d'Investissement) Les taux de rentabilité des grands groupes de ce secteur se situeraient aux alentours de 20 %.

Concernant les choix de développement territorial, l'implantation d'établissements d'enseignement supérieur revêt d'indéniables avantages pour les collectivités d'accueil. Le développement d'un « enseignement supérieur près de chez soi » est perçu comme un axe essentiel pour l'emploi.

Mais les autorités municipales ne sont pas systématiquement informées en amont de l'ouverture d'un établissement. Les associations espèrent à cet égard que le label annoncé par le ministère de l'enseignement supérieur permettra de clarifier la situation. Alors que le sujet immobilier est au cœur de la politique des entreprises du secteur privé de l'enseignement supérieur, les collectivités entendent mieux maîtriser le développement des écoles sur leurs territoires.

Un marketing commercial efficace, offensif et parfois trompeur

Le développement du secteur de l'enseignement supérieur privé à but lucratif prospère également grâce à des stratégies très offensives de conquête du marché. Des moyens financiers très significatifs sont déployés par les établissements.

Le cas des salons étudiants : une vitrine pour les formations privées lucratives Les salons se sont imposés comme des acteurs majeurs de l'orientation des élèves, dans un contexte de massification et de diversification de l'offre de l'enseignement supérieur. Chaque année, plus d'une centaine de salons ont lieu en France, dont un quart en Île-de-France. En Île-de-France, les études conduites sur le sujet montrent que, sur 25 salons spécialisés dans l'orientation des lycéens, plus de 80 % de l'offre de formation présentée est privée.

À l'occasion de ces salons, les écoles déploient tout

type de stratégies pour attirer les élèves et leurs familles, des goodies offerts aux activités ludiques proposées sur les stands. Le constat précédemment dressé pose la question du modèle économique des salons étudiants et du rôle des pouvoirs publics en la matière, étant entendu que cette prédominance des écoles privées à but lucratif dans les salons étudiants « constitue à elle seule un puissant vecteur

de canalisation des choix futurs d'études des jeunes visiteurs ».

Le dernier rapport de la médiatrice de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur fait état d'une hausse importante des réclamations concernant le secteur privé à but lucratif. Les dérives observées : de l'information fallacieuse à l'escroquerie caractérisée.

Le Rapport se conclut sur 22 recommandations intéressantes. Néanmoins, le SNEPL-CFTC regrette que les recommandations relatives aux conditions d'emploi des salariés enseignants, formateurs, fonctions support ne soient pas dans le prisme du rapport.

Une condition de stabilité des équipes pédagogiques est pour nous un socle indispensable à la qualité des formations et enseignements. La dégradation des conditions de travail, l'ubérisation du secteur auquel nous assistons depuis quelques années ne permettront pas d'assurer la qualité attendue par les jeunes.

Hélène Desclée

22 recommandations : (pages 171 à 175)

Recommandation n° 1 : Améliorer la connaissance du secteur de l'enseignement privé lucratif.

Recommandation n° 2 : Mieux protéger l'appellation « Master ».

Recommandation n° 3 : Limiter l'utilisation des termes « mastères » et assimilés aux seules formations faisant l'objet d'une reconnaissance du ministère de l'enseignement supérieur.

Recommandation n° 4 : Limiter l'utilisation du terme « bachelor » aux formations proposées par le secteur privé.

Recommandation n° 5 : Harmoniser et rendre obligatoire l'usage d'une terminologie simple pour caractériser les certifications bac + 3 et bac + 5 non reconnues par le ministère de l'enseignement supérieur

Recommandation n° 6 : Distinguer clairement dans les documents officiels les certifications délivrées par France compétences des diplômes reconnus par le ministère de l'enseignement supérieur.

Recommandation n° 7 : Doter les rectorats des moyens nécessaires afin que ces derniers puissent : – diffuser une information claire à l'échelle des académies concernant les formations proposées dans l'enseignement supérieur ; – mener à bien leurs missions d'examen des déclarations d'ouverture et de contrôle des publicités.

Recommandation n° 8 : Conduire un travail interministériel afin d'élaborer un guide du « post-bac » à destination des élèves et de leur famille, rappelant la signification des différents types de diplômes et certifications existants.

Recommandation n° 9 : Simplifier et clarifier l'information disponible sur Parcoursup en distinguant nettement : – les formations publiques ; – les formations visées ou gradées (peu importe le statut) ; – les formations RNCP ayant fait l'objet d'un contrôle en matière de qualité pédagogique, conformément à la recommandation n° 14.

Recommandation n° 10 : Mettre en place une carte d'identité des formations

Recommandation n° 11 : Améliorer la mesure de l'insertion professionnelle à travers la généralisation d'Inserjeunes et Inserup et renforcer la publicité de ces informations.

Recommandation n° 12 : Renforcer les outils de l'orientation au lycée.

Recommandation n° 13 : Élaborer une charte déontologique des salons étudiants.

Recommandation n° 14 : Mettre en place sous l'égide du ministère de l'enseignement supérieur une évaluation pédagogique des formations initiales post-bac dispensées par l'enseignement supérieur privé à but lucratif. Faire de son obtention une condition : – d'accès aux aides à l'apprentissage, dans un objectif d'utilisation qualitative des deniers publics ; – de référencement sur Parcoursup.

Recommandation n° 15 : Réguler la « location » des titres RNCP, en instaurant un tiers de confiance, chargé de vérifier que le « loueur » respecte bien les exigences de la certification concernée.

Recommandation n° 16 : Rehausser les règles fixées par France compétences afin que les intitulés des formations proposées par les écoles correspondent aux intitulés des certifications inscrites au RNCP.

Recommandation n° 17 : Modifier le code de l'éducation pour refondre, simplifier et actualiser le cadre juridique applicable à l'enseignement supérieur privé.

Recommandation n° 18 : Mieux protéger l'étudiant dans les relations contractuelles qu'il entretient avec son école. Interdire les droits de réservation. Limiter la durée des contrats à un an, renouvelable. Prévoir un mécanisme garantissant à l'étudiant le remboursement des frais de scolarité, en cas de départ anticipé, dans un délai de deux mois à compter du début de la scolarité.

Recommandation n° 19 : Mettre en place un médiateur spécifique pour l'enseignement supérieur privé.

Recommandation n° 20 : Accroître les contrôles de la DGCCRF, accentuer les sanctions et les assortir d'une publication du nom des écoles sanctionnées.

Recommandation n° 21 : Garantir l'accessibilité de tout type d'information relative à un organisme, un établissement ou une formation sans obligation de fournir au préalable ses coordonnées.

Recommandation n° 22 : Garantir le respect de l'obligation de publication des comptes qui s'impose, dans le cadre du droit commun, aux entreprises de l'enseignement supérieur privé à but lucratif.

Négociation d'un Protocole d'Accord Électoral dans la branche E.P.I : partage d'expérience.

Une belle expérience de cohésion intersyndicale nous a permis de mettre en exergue les stratégies d'évitement des directions et responsables R.H. dans la communication de leurs effectifs et l'impact de ce refus d'information sur le calcul des effectifs composant le Collège électoral et plus largement sur leurs stratégies d'embauche.

Notre constat est le suivant : l'habitude des directions est majoritairement de projeter en séance un tableau Excel indiquant la typologie des salariés, leur collège d'appartenance et les Équivalents-Temps Plein (ETP) attachés à chacun. La demande de communication en amont de ces informations est le plus souvent refusée au motif d'une infraction supposée à la règle R.G.P.D.(Règlement Général de la Protection des Données) tout comme l'est la demande d'une présentation nominative de la liste des salariés de l'entreprise. Les négociateurs syndicaux des protocoles électoraux n'ont alors d'autre choix que celui d'éplucher et d'interroger en séance les lignes de calcul qui leur sont présentées : chronophage, inefficace et surtout opaque.



Comment peut-on vérifier la véracité des informations, leur caractère n'est à priori que déclaratif ?

Comment calcule-t-on le temps de travail des enseignants à temps partiel ?

Qu'est-ce qui est inscrit dans leur contrat de travail, sachant que « **Les salariés à temps partiel au sens du Code du travail [...], à temps partiel ou à temps non complet, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leur contrat de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.** » (C. trav., art. L. 1111-2, 3). ?

Quid des heures annexes et de leur calcul ?

Des heures connexes ?

Du respect des accords de temps partiel ?

Du respect des classifications et de leur impact sur le calcul du temps effectif travaillé ?

Comment ont été effectués les calculs d'ancienneté ?

A moins que... les négociateurs syndicaux ne haussent le ton et fassent bloc.

Dans le cas qui nous anime, les négociateurs SNEPL-CFTC, SPEP-CFDT et SYNEP CFE-CGC, devant la mauvaise foi de leurs interlocuteurs, ont suspendu les négociations.

Ils ont demandé d'une part d'avoir comme interlocuteurs des dirigeants ou chefs de service avec pouvoir décisionnel et non des salariés du service R.H. sans autonomie de décision et d'autre part la communication de documents transparents, complets et pertinents.

Ils ont demandé... à l'oral puis par écrit, puis encore par écrit puis, en l'absence de réponse, ils ont annoncé qu'ils allaient saisir l'inspection du travail.

Voici les documents dont ils ont demandé la communication, des éléments requis par la loi :

- le registre unique du personnel (même s'il n'est pas toujours très pertinent dans nos branches)
- la Déclaration Sociale Nominative (DSN)

Mais aussi tous les éléments permettant de vérifier la véracité et la légalité des calculs :

- 3 contrats de travail nominatifs et bulletins de salaire CDD employés (étudiants), (les données salariales et les données personnelles des salariés ayant été expurgées)
- 3 contrats de travail nominatifs et bulletins de salaire CDDU enseignants, (les données salariales et les données personnelles des salariés ayant été expurgées)
- Et ce afin de pouvoir croiser ces données avec les calculs sur les tableaux et de vérifier les modalités de reprise d'ancienneté des CDD employés ;

- La liste des effectifs par établissement ;
- Les documents Excel nominatifs comprenant toutes les données relatives au calcul du temps de travail.

Ne voyant toujours rien arriver de tangible, les organisations syndicales négociatrices ont saisi le tribunal d'instance. Et là, surprise, ce qui était impossible auparavant est devenu tout à fait raisonnable : le directeur et la directrice des Ressources Humaines se sont déplacés et promesse fut faite et signée de fournir toutes les informations nécessaires en échange d'un désistement d'instance.



Les élections ayant été repoussées à l'automne, puisque toutes les forces vives de l'École en question seront alors présentes (CDI, CDII, CDD, CDDU) nous verrons si ces engagements signés de transparence seront tenus. Sinon nous retournerons au tribunal.

En attendant une lecture attentive de la totalité de ces documents, nous avons déjà pu relever un certain nombre d'anomalies, au regard du tableau Excel nominatif et mieux renseigné et que nous avons pu obtenir, à savoir :

- Les coefficients d'heures induites du personnel enseignant à temps partiel ne sont pas communiqués et ne permettent pas d'évaluer les ETP (Équivalent Temps Plein). La définition d'un temps plein n'est indiquée ni dans les tableaux de calcul ETP ni semble-t-il dans les contrats ;

- Le calcul de l'ancienneté pour le salarié en CDD n'est pas précisé alors qu'il existe deux modalités de calcul ;
- Il apparaît que les minimas indiqués dans l'accord du temps partiel 23 juin 2014 pour le personnel administratif ainsi que le personnel d'encadrement pédagogique ne sont pas respectés.
- La classification du personnel enseignant dans les établissements avec recherche ne respecte pas la convention collective (cf. les avis 100 et 101 de la commission d'interprétation de la CCN EPI)
- <https://www.snepl-cftc.fr/wp-content/uploads/2023/07/Avis-n°-100-du-26-05-2023-Saisine-SNEPL-CFTC-du-13-02-2023.pdf>
- <https://www.snepl-cftc.fr/wp-content/uploads/2023/09/Avis-n°101-anonymisé.pdf>

Un certain nombre d'enseignants semblent déjà dispenser des cours sans avoir pour autant signé un contrat de travail, ce qui impacte le calcul des ETP ainsi que les listes électorales.

Le recours aux CDDU (Contrat à Durée Déterminée d'Usage) n'est pas conforme à la CCN (Convention Collective Nationale), ce type de contrat n'étant prévu ni pour le personnel administratif ni pour le personnel d'encadrement pédagogique. C'est là un vaste sujet qui nous tient à cœur.

On comprend donc pourquoi une grande majorité d'écoles ne veulent pas nous communiquer de données exploitables.

L'analyse des documents collectés nous permettra enfin de véritablement percevoir la réalité des dynamiques d'embauche dans les écoles de notre champ et leur impact à la fois sur le dialogue social et les seuils d'effectif (entreprises de moins de 11, de moins de 50, de plus de 50 et de plus de 300 salariés) et sur la précarisation orchestrée de certains métiers.

A l'avenir, nous ferons montre de la même fermeté en espérant que la dynamique intersyndicale sera tout aussi productive.

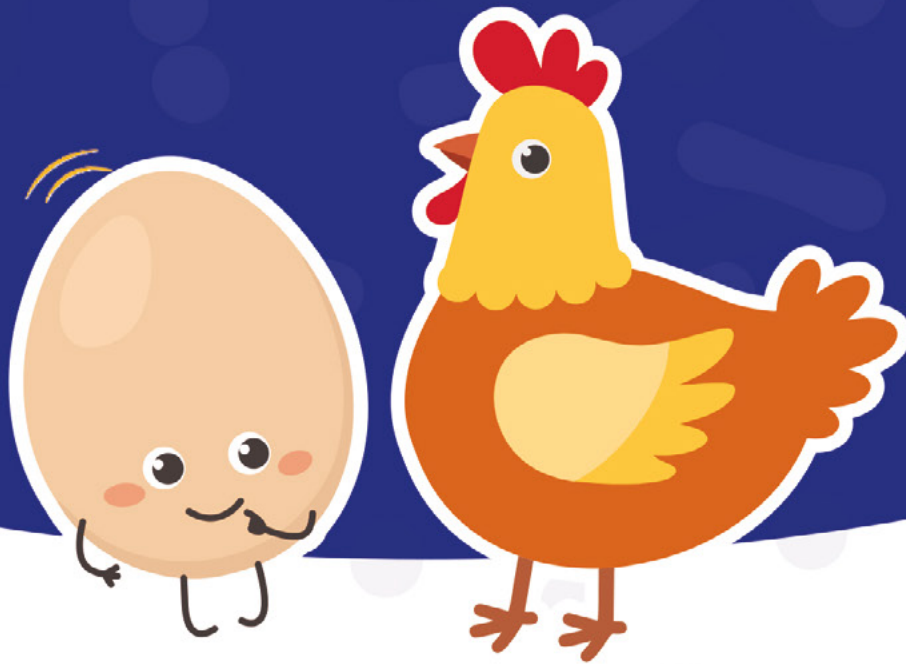
Valérie de Montvallon



Syndicat

cftc

On ne va pas vous expliquer le paradoxe de l'œuf et de la poule



En revanche...



Pour toutes vos **questions** sur
vos droits de travailleur, on a créé pour vous

Le Décodeur

ledecodeur.cftc.fr

Compte personnel
de formation

Délégué syndical

Heures sup'

Allocation
chômage

Congés payés

Qualité de vie et des
conditions de travail

Licenciement

Congé maternité

Droits d'alerte
et de retrait

Rémunération

Inaptitude au poste
de travail



Décodez, déchiffrez vos droits
de travailleur sur ledecodeur.cftc.fr



Syndicat

cftc

Objectif qualité dans la formation, l'apprentissage et l'enseignement privé

Un constat, les garde-fous mis en place autour de la certification Qualiopi et des certifications professionnelles sont insuffisants.

Il faut trouver les moyens de mieux contrôler la qualité des parcours de formation financés par l'apprentissage et de sanctionner les fraudeurs.

Geoffroy de Vitry, Haut-commissaire à l'enseignement et à la formation professionnels (à date de juin 2024...) a relancé les travaux sur la qualité en formation professionnelle et apprentissage.

A propos de Qualiopi : comment faire plus et mieux



 RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Aujourd'hui, la certification Qualiopi est délivrée pour une durée de trois ans aux organismes de formation, par des certificateurs accrédités par le COmité Français d'ACcréditation (Cofrac) ou par une instance de labellisation reconnue par France Compétences. Le label Qualiopi a conduit au développement d'un marché de la certification, puisque les organismes certificateurs sont des acteurs privés. On compte aujourd'hui 37 organismes certificateurs et huit instances de labellisation du label Qualiopi.

Qualiopi atteste globalement des procédures mises en œuvre par l'organisme, mais non du contenu des formations dispensées ou des modalités pédagogiques.

Insuffisant aux yeux de l'IGAS (Inspection Générale des Affaires Sociales) et l'IGESR (l'Inspection Générale de l'Éducation, du Sport et de la Recherche) qui se prononcent enfin pour la création d'une instance de gouvernance de la qualité. Et par qualité, on élargit en faisant évoluer le référentiel Qualiopi en clarifiant certains indicateurs en particulier sur l'accompagnement des apprentis et le renforcement des exigences sur les méthodes pédagogiques notamment sur la formation à distance. Il conviendra de systématiser l'analyse de l'insertion professionnelle et le recueil des avis des usagers pour toutes les formations.

Parmi d'autres recommandations, on peut souligner la demande d'une meilleure régulation de la sous-traitance et l'idée de créer un « *indicateur de retour sur investissement des actions de formation* ».

Enfin, une dernière piste risque de faire grincer les dents du côté des organismes de formation : celle d'instaurer un prélèvement sur le chiffre d'affaires des prestataires « à taux extrêmement faible » afin de renforcer les contrôles qualité...

<https://www.igas.gouv.fr/Plan-de-relance-de-l-apprentissage-l-accompagnement-des-apprentis-pour-une.html>

On notera que ce sont des points sur lesquels le SNEPL-CFTC ne cesse de tirer la sonnette d'alarme.

Qualité de l'apprentissage, les opérateurs de compétences (OPCO) entrent en piste.

Toujours dans la recherche de contrôle et de qualité, un décret publié fin 2023 outille les opérateurs de compétences en matière de contrôle.

La forte croissance du marché de l'apprentissage, les succès quantitatifs ne peuvent masquer l'inquiétude face à une qualité pas toujours au rendez-vous, des pratiques douteuses voire des fraudes de la part de certains prestataires de formation.

Décret n° 2023-1396 du 28 décembre 2023 relatif à l'activité des organismes certificateurs et au contrôle exercé par les organismes financeurs en matière de formation professionnelle

Le décret publié fin 2023 pose un cadre juridique. En première ligne sur le champ de l'apprentissage (en qualité de financeurs), les opérateurs de compétences se voient attribuer des prérogatives de contrôle et un pouvoir de sanctions.

Des sanctions en matière de prise en charge des contrats d'apprentissage

Cet élargissement du périmètre des contrôles s'accompagne, dans le décret, d'un renforcement du pouvoir de sanction des opérateurs de compétences. En cas d'un défaut de conformité observé ou d'opposition au contrôle, les conséquences pour les CFA (Centres de Formation d'Apprentis) seront bien plus lourdes. Ces derniers risquent alors une suspension immédiate de paiement ou un refus

de demande de prise en charge. Jusqu'à présent, les Opco (OPérateurs de COmpétences) devaient continuer à financer les actions de formations jusqu'à ce que la démonstration des manquements soit faite ou que le jugement d'un contentieux soit rendu.



Avec le décret, la sanction tombera rapidement.

Autre avancée qui rendra les contrôles plus efficaces, le partage de signalements entre les financeurs (OPCO) et les certificateurs Qualiopi. Ces derniers seront tenus de prendre en compte et instruire les plaintes transmises par les financeurs.

On ne peut que se féliciter de la perspective de coopération entre certificateurs et financeurs et espérer que les CFA qui ne jouent pas le jeu soient mis face à leurs responsabilités.

L'enseignement privé indépendant s'organise lui-aussi

Sous la pression des différentes commissions parlementaires, demandes de régulation du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (ESR), enquêtes médiatisées, contrôles de la DGCCRF (Direction Générale de la Concurrence de la Consommation et de la Répression des Fraudes), articles dénonçant les pratiques scandaleuses de certains groupes, la profession s'organise pour se montrer sous son meilleur jour.

L'idée : la création d'un nouveau Label Unique pour l'enseignement supérieur privé

Porté par une demande de la Ministre de l'ESR et celui du travail, le projet de Label pour les formations de l'enseignement supérieur privé devrait avancer dans les prochaines semaines. Le HCERES -Haut Conseil de l'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur-, autorité publique indépendante, va également mobiliser son expertise pour la création de ce nouveau label.

Les représentants des plus grands groupes de l'enseignement supérieur privé s'agitent beaucoup pour être parties prenantes dans la définition de ce nouveau Label...

D'ici fin 2024, la création d'une nouvelle « Conférence des Établissements d'Enseignement Supérieur à vocation professionnelle et de l'alternance (CEESPA) » est annoncée par l'association des

3E : Entreprises Educatives pour l'Emploi dont le Président est Philippe Grassaud (par ailleurs, à la tête d'un géant du secteur : EduServices). Même la **FNEP** (Fédération Nationale de l'Enseignement Privé), organisation professionnelle sur la branche de **L'EPI** (Enseignement Privé Indépendant) propose son « soutien » à l'élaboration du futur label de qualité sur l'enseignement supérieur privé qui « devra être universel, accessible et fondé sur des critères connus, mesurables et réalistes », selon une déclaration du 25 avril 2024.

S'il voit finalement le jour le label s'appuierait sur une série de critères articulés autour des thématiques suivantes, telles qu'évoquées par le MESR (Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche) et résumées dans le rapport parlementaire :

- la stabilité et la pérennité de l'établissement et de sa gouvernance ;
- la politique de formation (seraient pris en compte dans ce cadre des critères tenant à la qualité des ressources humaines, à travers des indicateurs tels que le taux d'encadrement et le turn-over des enseignants) ;
- la qualité de l'équipe pédagogique, qui devrait être majoritairement issue du monde socio-économique, dont une équipe permanente qui assure cohérence et continuité du parcours de formation ;
- la qualité de la pédagogie ;
- la qualité de l'accompagnement de l'étudiant tout au long de son parcours ;
- la qualité de la politique sociale et sociétale ;
- la transparence et l'éthique de l'information délivrée aux jeunes et leurs familles.

Les Média en parlent :

Retrait de son habilitation en tant que centre d'examen pour le titre de secrétaire assistant médico-social, sanction en tant qu'employeur... Akalis, à Neuilly-sur-Seine (Hauts-de-Seine), est dans la tourmente. Le Collège de Paris, la maison mère, reprend la main.



www.lesechos.fr/pme-regions/ile-de-france/a-neuilly-lourdes-sanctions-contre-le-centre-de-formation-akalis-2096378

A qui profitent les milliards de l'apprentissage ? France 2 - Complément d'enquête, avril 2024

www.france.tv/france-2/complement-d-enquete/5863065-a-qui-profitent-les-milliards-de-l-apprentissage.html

Réponse Confédérale CFTC face aux dérives mises en avant dans l'émission :

Nous sommes à mille lieux de la philosophie qui nous a porté lors de la dernière concertation sur l'Apprentissage de fin 2017 début 2018 et dans laquelle la CFTC a proposé et obtenu un grand nombre d'avancées sociales pour les apprentis (réévaluation des rémunérations, renforcement de l'encadrement des apprentis par les CFA en cas de rupture du contrat, aide au permis de conduire et aux premiers équipements, possibilité de réaliser une partie de sa formation à l'étranger...)

Ce reportage édifiant dresse un portrait bien terne de la situation à laquelle les apprentis sont confrontés depuis quelques années, principalement dans l'enseignement supérieur avec notamment la mise en place de l'aide exceptionnelle (Plan de Relance, juillet 2020).

Dès l'annonce de cette mesure du Plan de Relance, la CFTC avait alerté sur le fait qu'il ne fallait pas que cette prime exceptionnelle s'inscrive dans la durée pour ne pas créer d'effet d'aubaine auprès des entreprises (apprentis = main d'œuvre quasi gratuite). Force est de constater que nous avons raison. Depuis sa mise en place, en juillet 2020, certains organismes de formation et grandes entreprises se sont engouffrés dans la brèche, leur permettant ainsi de bénéficier de financements de l'Etat et d'une main d'œuvre bon marché, et ce au détriment de la formation des jeunes. Nous sommes décidément bien loin de « l'apprentissage = ascenseur social » prôné par la CFTC lors de la réforme de 2018.

Malheureusement, cette réforme « open bar », axée sur du quantitatif est amenée à perdurer au moins jusqu'en 2027.

Nous déplorons que les intérêts financiers de certaines écoles et grandes entreprises prennent le dessus par rapport à la qualité de la formation et de l'encadrement des apprentis.

L'Apprentissage doit constituer une filière d'excellence et un véritable ascenseur social pour les jeunes.

Les mots clés de l'environnement

**promouvoir
une transition juste**



Décembre 2023


Syndicat
cftc

Du pacte de la vie au travail vers une négociation avec l'U2P

Jamais une négociation n'avait porté sur autant de thèmes différents : Compte Épargne Temps Universel (CETU), reconversion professionnelle, inaptitude - toutes comprises à l'intérieur de deux ANI (Accord National Interprofessionnel).

Autrement dit : mission impossible ou bâclée sur des thèmes aussi importants. Les négociations se sont éternisées et n'ont donné lieu qu'à un long monologue de la part du Medef (Mouvement des Entreprises de France) et de la CPME (Confédération des Petites et Moyennes Entreprises).

Ces deux organisations patronales majoritaires ont proposé un texte régressif qui ne comportait que des avantages pour les entreprises (souplesse, cadres flous, aucun garde-fou) et refus absolu d'aborder le CETU. Le patronat n'a repris ni débattu aucune des propositions des Organisations Syndicales (OS) et il y a eu une interférence constante de l'État. Les négociations ont échoué. Cet échec a été acté le 2 avril après deux mois de soi-disant négociations qui ont accouché d'une souris en devenir : un accord avec l'U2P (Union des Entreprises de Proximité).



Celle-ci s'est en effet désolidarisée de ses confrères et a réouvert, dans ses locaux (une première dans l'histoire !), des négociations avec les OS. Le texte présenté par l'U2P ne contenait aucune baisse de droits pour les salariés et constituait donc une bonne base pour des négociations loyales et l'ouverture de droits nouveaux. Toutes les propositions des OS ont été reprises dans l'accord.

C'est la première fois que l'U2P signe un accord seule mais... Parce qu'il y a un mais...

D'abord, il y a un hic : le dévoiement des missions de la branche AT-MP (Accidents du Travail - Maladies Professionnelles) de la sécurité sociale au travers de la

création d'un fonds dédié permettant la mutualisation des primes d'indemnités de licenciement pour les petites entreprises. Pour la CFTC, La Branche AT-PM devrait d'abord se concentrer sur des actions de prévoyance et l'employeur, en cas d'inaptitude professionnelle, tenter de respecter ses obligations de reclassement. Il reste donc encore des marges de négociation et d'amélioration.

Et un autre : les ANI qui découlent de cet accord ne seront pas signés par tous. L'ANI sur les reconversions professionnelles et le licenciement pour inaptitude professionnelle aura pour signataires la CFTC, la CFDT, la CGC et FO et l'ANI CETU, porté par la CFDT et la CFTC, sera certainement opposé par les autres organisations syndicales.

Pire encore, du côté patronal, le MEDEF et la CPME apposeront leur veto. Puisqu'ils sont majoritaires, ces ANI ne verront donc pas le jour, ou partiellement, ou seront dénaturés.

Pourquoi tous ces efforts, me direz-vous ? A quoi joue-t-on ? Voici les règles du jeu énoncées par le bureau de la CFTC : on joue à s'adresser à la fois à l'exécutif, aux parlementaires et à l'imaginaire collectif.

- C'est, de façon concrète, un document d'orientation pour le gouvernement qui, lui, veut aller vers un CETU et aborder les reconversions pour les plus de 50 ans. Le texte de loi qu'il ne manquera pas de proposer devra être nourri par ces réflexions en amont.
- C'est également une façon de défendre le paritarisme devant les coups de boutoir de l'Exécutif et de faire fi du procès en inaptitude et en inutilité qui bruisse dans la société, puisqu'une organisation patronale a enfin su s'entendre avec des organisations syndicales (CFDT et CFTC).
- C'est enfin, une façon de faire du buzz, d'agiter les médias, puisque lorsque le Gouvernement présentera sa proposition de loi au Parlement, la CFTC pourra revendiquer haut et fort les idées qu'elle a mises en avant et défend depuis longtemps.

Valérie de Montvallon

Le compte épargne-temps (CET)

Le compte épargne-temps revient en force dans l'actualité avec le CETU (Compte Épargne Temps Universel).

Le CET a été créé par la loi en 1994. Sa mise en place est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou de branche, Art. L 3151-1 du code du travail.

Seuls 10 % à 20 % des salariés du secteur privé disposeraient actuellement d'un CET. Il est surtout mis en œuvre dans des entreprises d'une certaine taille : les TPE-PME n'ont souvent pas l'intérêt ou l'occasion de le mettre en place. Pourtant, elles représentent près de la moitié des salariés et constituent l'essentiel du tissu économique français »



Le CET permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie de périodes de repos non prises ou de sommes qu'il y a affectées.

L'accord est important en ce qu'il va préciser les modalités de fonctionnement de ce compte épargne temps :

- les conditions et limites de l'alimentation du CET en temps ou en argent (soit par le salarié ou par l'employeur via un abondement);
- les modalités de gestion du CET ;
- les conditions d'utilisation et de liquidation du CET ;
- les conditions de transfert des droits d'un employeur à un autre.

Les partenaires sociaux ayant toute liberté pour encadrer le CET, ils pourront décider d'ajouter des clauses prévoyant, par exemple :

- une durée minimale d'ancienneté dans l'entreprise pour pouvoir ouvrir un CET,
- un délai pour utiliser les droits inscrits au CET,
- les modalités de conversion en valeur des jours de repos et inversement,
- une clause assurant la revalorisation dans le temps des sommes placées sur le CET,
- les modalités de liquidation des droits et les hypothèses de liquidation anticipée,
- un dispositif d'assurance et de garantie en cas de défaillance de l'employeur (à défaut de clause conventionnelle, un dispositif de garantie prévu par décret s'applique).

La Cour de cassation, dans un arrêt du 8 juin 2011, précise que la décision d'alimenter le CET appartient aux salariés, dans le respect des dispositions fixées par l'accord collectif :

- l'employeur n'est en aucun cas en droit d'imposer l'affectation des jours de repos sur le CET,
- à l'inverse l'employeur ne peut pas non plus forcer le salarié à prendre tous ses jours de repos pour ne pas alimenter son CET.

Une seule exception à cette liberté de choix : il est possible de prévoir une alimentation collective, à l'initiative de l'employeur, par affectation des heures excédant la durée collective de travail applicable dans l'entreprise.

Alimentation en temps ou en argent

L'accord collectif peut prévoir le placement sur le CET, à l'initiative du salarié, de différents temps de congés ou de repos, et notamment :

- des temps de repos acquis dans le cadre d'une organisation du temps de travail sur une durée supérieure à la semaine (comme des jours de RTT par exemple)
- des heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires ou complémentaires, qu'il s'agisse du repos compensateur de remplacement ou de la contrepartie obligatoire en repos ;
- des jours de repos pour les salariés avec une convention de forfait annuel en jours ;
- des jours de congés légaux (uniquement ceux acquis au-delà du congé principal, donc au-delà de la 4ème semaine.
- des jours de congés supplémentaires pour fractionnement ;
- des jours de congés conventionnels ;
- des jours d'ancienneté...

Les repos prévus par la loi que ce soit le repos quotidien, hebdomadaire, les contreparties en repos au travail de nuit ne peuvent être stockés sur un CET pour des raisons de protection de la santé et de la sécurité du salarié.

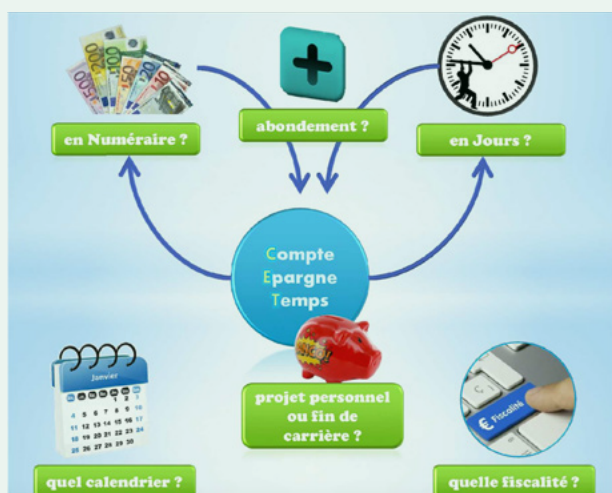
En fonction des dispositions contenues dans l'accord collectif, le salarié pourra affecter sur le CET les sommes suivantes :

- les majorations de salaire liées à la réalisation d'heures supplémentaires ou complémentaires ;
- les augmentations ou compléments du salaire de base,
- les primes ou indemnités conventionnelles,
- les primes d'intéressement,
- les avoirs issus de la participation et du plan d'épargne...

Abondement de l'employeur

L'accord collectif peut prévoir un abondement de l'employeur en temps ou en argent, qui s'ajoute aux éléments placés par le salarié sur le CET.

Les modalités d'utilisation des droits épargnés



Une utilisation sous forme de congés.

L'accord qui met en place le CET doit prévoir quels sont les congés concernés ainsi que les modalités d'indemnisation des congés. Il s'agit de déterminer les congés « indemnisables » (congé parental d'éducation, pour création d'entreprise, sabbatique, etc.).

Une utilisation sous forme monétaire

Conçu comme une « épargne-temps » permettant au salarié de rémunérer un congé pour ses besoins personnels, le CET est aussi devenu un moyen de constituer une épargne monétaire. Ainsi le salarié pourra compléter ses revenus soit de façon immédiate, soit de façon différée pour préparer sa retraite par exemple.

Que l'accord le prévoit ou non le salarié pourra demander la monétisation de ses jours de congés épargnés sur le CET. Tout sera question de valorisation et à défaut de stipulation prévue dans l'accord, les jours seront rémunérés au taux où ils ont été versés par le salarié.

Attention toutefois seuls les jours de congés excédant les 30 jours ouvrables annuels légaux peuvent être convertis en argent. Ceux correspondant à la 5e semaine de congé légal, s'ils peuvent constituer une source d'alimentation du CET, ne peuvent donc pas être débloqués pour obtenir un complément de salaire. Lorsque l'accord collectif autorise l'utilisation du CET pour convertir des jours de congés payés en rémunération immédiate, il ne peut s'agir que de congés conventionnels (comme la 6ème semaine de CP pour les enseignants de l'EPI ou les jours de congé mobile) ou contractuels, ou de jours de fractionnement.

Hélène Cazenaud

Le CETU prévu par l'ANI

Un accord national interprofessionnel le 23 avril 2024 sur le compte épargne temps universel a été signé par la CFTC, d'autres organisations syndicales et l'U2P (Union des Entreprises de Proximité).

A la différence du CET, le CETU est universel et attaché au salarié lui-même et non au contrat de travail. Ce qui signifie qu'il est portable (pas de perte de droits en cas de changement d'emploi par exemple) et mobilisable par le salarié, et uniquement par lui, tout au long de sa carrière professionnelle.

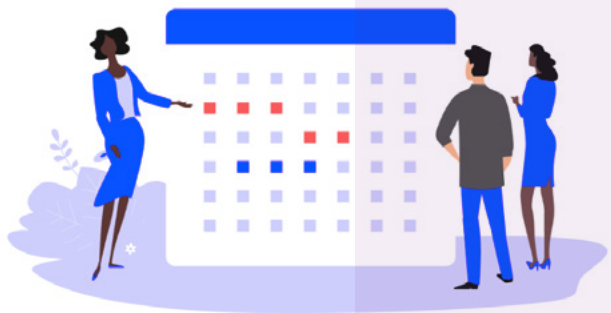
Sa gestion serait confiée à la Caisse des dépôts et consignations, et le compte serait alimenté par l'employeur via la déclaration sociale nominative (DSN) sur la base du montant qu'aurait dû normalement percevoir le salarié.

Le CETU devrait être dans le projet de loi « Travail II ». Mais comme au moment où nous écrivons ces lignes nous ne savons pas comment l'ANI sera transposé dans la loi et surtout quand cette loi sera votée au parlement, il est difficile de dire si cette loi pourra s'appliquer au 1er janvier 2025.

Élections des Très Petites Entreprises (TPE)¹

Les dates pour voter : du 25 novembre 2024 au 9 décembre 2024.

En **août 2024** chaque électeur reçoit par courrier ses informations d'inscription sur la liste électorale (région de l'employeur, secteur d'activité et collègue cadre/non cadre en décembre 2023).



À partir de **septembre 2024**, chaque électeur pourra s'informer sur les élections et consulter les programmes des syndicats candidats sur son espace électeur ou via la rubrique Les candidats.

Il suffira de saisir les informations d'inscription sur la liste électorale reçues en août 2024 par courrier. L'électeur pourra alors prendre connaissance de la liste personnalisée des organisations syndicales pour laquelle il pourra voter.

Attention si l'électeur n'a pas reçu de courrier en septembre 2024 il faudra qu'il consulte la rubrique Aide pour être certain de pouvoir voter en novembre et décembre 2024.

Pourquoi voter pour les élections TPE

Ce vote participe à la détermination **des syndicats représentatifs**, et permet la désignation **des représentants des syndicats dans les Conseils de prud'hommes** et dans les CPRI, (Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles) qui appuient le dialogue social dans les Très Petites Entreprises.

Être représenté

Les syndicats représentatifs interviennent au niveau interprofessionnel et au sein de chaque branche professionnelle, pour négocier les salaires, le temps de travail, les primes, les conditions de travail, etc.

Les organisations syndicales représentent les salariés : au niveau de leur branche professionnelle, elles participent par exemple à la négociation des conventions collectives, et au niveau interprofessionnel, elles négocient les accords collectifs qui concernent tous les salariés. Elles jouent ainsi un rôle majeur dans le dialogue social et l'application des dispositions relatives au salaire minimum, aux congés, aux droits à la formation...

Être défendu

Les résultats de cette élection permettent aux syndicats de désigner les conseillers prud'hommes, qui défendent les salariés en cas de conflit avec votre employeur.

Être conseillé

Des représentants des syndicats seront également désignés dans les CPRI. Ils sont à l'écoute des salariés, les informent et les conseillent sur leurs droits au travail.

Chaque salarié des TPE peut faire appel à la CPRI pour toutes questions relatives à :

- l'emploi
- la formation
- la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)
- les conditions de travail
- la santé au travail
- l'égalité professionnelle
- le travail à temps partiel
- la mixité des emplois.

Hélène Cazenaud

1. Les entreprises de moins de 11 salariés qui ne sont pas soumises à l'obligation d'organiser des élections en leur sein pour mettre en place un CSE (Comité Social et Économique).

Formation CSE de 11 à 49 ETP

De nouveaux élus au CSE de moins de 50 se sont retrouvés le jeudi 20 juin 2024 pour une formation sur les attributions de ce Comité Économique et Social (CSE).

L'occasion d'éclairer des situations pour ces élus qui sont soit en renouvellement de mandat, soit sur un premier mandat.

La principale de leurs missions est de porter les réclamations individuelles et collectives des salariés à l'employeur.

Mais ces élus ont bien d'autres missions comme :

- veiller à l'application de la réglementation dans l'entreprise (respect des stipulations prévues au contrat de travail, accords d'entreprises ou de branche, convention collective et code du travail) et avoir la possibilité de saisir l'inspection du travail ;
- avoir une compétence générale en matière de santé, sécurité et conditions de travail et mener l'enquête en matière d'accident du travail, maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;
- exercer le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et de droit d'alerte en cas de danger grave et imminent ; ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement.

Même si ce CSE de 11 à 49 n'a pas de personnalité civile et donc pas de budget de fonctionnement ni même de budget pour les activités sociales et culturelles, il a le droit à des moyens qui sont plus attachés à ses membres qu'au CSE lui-même :

- le droit à la formation Santé Sécurité et Conditions de Travail (SSCT). Ce sont 5 jours pour un premier mandat, financés par l'employeur (formation, frais de vie et maintien de salaire),

- les heures de délégation, ce sont 10 heures par mois pour les titulaires, elles sont cumulables et mutualisables entre les titulaires et les suppléants,
- la protection contre le licenciement abusif (protection sur toute la durée du mandat et six mois après la fin du mandat),
- la possibilité d'être désigné Délégué Syndical (DS),
- un local permettant aux élus de se réunir. Ce n'est pas forcément un local fixe, ce peut être un lieu partagé sur des plages identifiées. Concernant l'équipement rien n'est prévu par le code du travail, mais comme ce CSE n'a pas de moyens en propre il nous semble cohérent que ce soit l'employeur qui finance l'équipement : ligne téléphonique directe, ligne internet, ordinateurs ou tablettes...,
- des panneaux d'affichage pour la communication du CSE vers les salariés. Les communications peuvent être affichées sans qu'il y ait une transmission simultanée à l'employeur,
- une réunion par mois avec l'employeur. Les réclamations individuelles et collectives doivent être remontées au plus tard deux jours avant la tenue de la réunion et l'employeur suite à la réunion a six jours ouvrables pour rédiger sa réponse. Ces réponses sont consignées dans un registre spécial. Art. L 2315-22 CT,
- des consultations obligatoires notamment en cas d'inaptitude (étude du reclassement), en matière de congés payés, en cas de licenciement pour motif économique, en cas de recours à l'activité partielle de longue durée (APLD),
- un mandat indéfiniment renouvelable.

Hélène Cazenaud

Focus – Panneau d'affichage

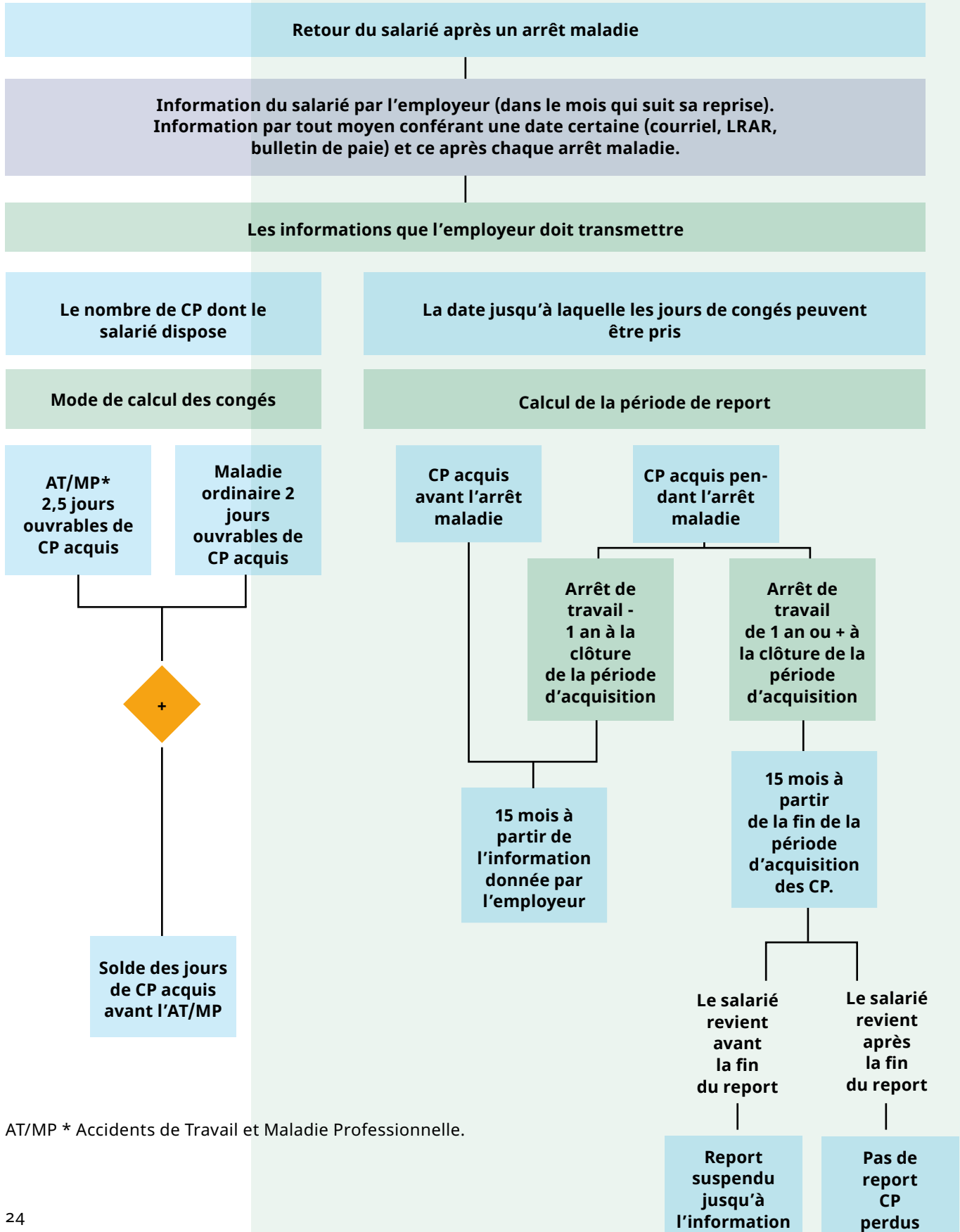
Ce qu'il est possible d'afficher :

- les comptes rendus des réunions mensuelles sans attendre la retranscription des réponses de l'employeur dans le registre spécial ;
- le double des lettres adressées par les représentants à l'employeur ou à l'inspecteur du travail ;
- le résultat d'enquête menée en matière de sécurité et de conditions de travail ;
- les informations relatives au droit du travail, à la convention collective...

Les congés payés acquis pendant la maladie (loi du 22 avril 2024)

Règles d'acquisition et de report

Vous êtes élus au CSE (Comité Social et Économique) et dans le cadre de votre mission vous devez vérifier la bonne application de ces nouvelles règles d'acquisition et de report. On vous dit tout.





A noter :

L'application rétroactive des droits à congés pour la période entre le 1er décembre 2009 et le 24 avril 2024.

A partir de la connaissance de l'article 37 de la loi n°2024-364 du 24 avril 2024, la règle de report des congés payés est de 15 mois à partir du moment où le salarié a connu de façon certaine son droit à congés.

C'est-à-dire que l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction doit permettre au salarié de prendre ses congés payés acquis pendant la maladie. La période de report de 15 mois différente de la période de forclusion et différente de la période d'action en salaire.

Période de forclusion de 2 ans pour demander l'exécution du droit à CP

Un salarié toujours en poste mais qui par exemple aurait été en arrêt de travail en entre le 15 décembre 2009 et 15 février 2010, aurait droit à 4 jours de CP (congés payés) et aurait alors jusqu'au 26 avril 2026 pour en demander l'exécution. Au-delà son droit est forclus.



Un salarié qui a quitté l'entreprise a 3 ans pour mener une action en paiement des salaires - Délai de prescription triennale de l'action en paiement des salaires (Art.L3245-1 du CT).

Un salarié qui aurait été en arrêt maladie entre le 15 décembre 2021 et le 15 février 2022 aurait acquis 4 jours de CP durant cet arrêt. Ce même salarié a quitté l'entreprise le 15 février 2023.

S'il veut se faire payer ses 4 jours de CP, alors il doit saisir la justice pour demander le paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés. Comme la date de sa rupture de contrat de travail, il peut remonter jusqu'à trois ans en arrière.

A quel moment pouvez-vous aborder cette question en CSE ?

Pour les CSE de 11 à 49.

Il s'agit d'une RIC (Réclamation Individuelle ou Collective) vous pouvez demander si les salariés ont été informés de leurs droits à CP. Sous quelle forme ces droits ont été communiqués aux salariés pour leur donner une date certaine.

Pour les CSE de 50 et +.

Soit vous vous saisissez de vos prérogatives pour transmettre les RIC, soit vous profitez de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise pour vous saisir de cette question. Vous l'aurez compris, tout est une question de délais pour faire valoir les droits des salariés.

Hélène Cazenaud

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**

UES ESCE-CIECE - Groupe OMNES

L'ESCE et CIECE sont des écoles du groupe OMNES.

OMNES Education est un opérateur privé d'enseignement supérieur européen, et il offre une gamme de formation tout au long de la vie qui s'étend aux principaux domaines de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche :

Communication, Création, Ingénierie, Management et Sciences politiques et relations internationales.

L'ESCE, École Supérieure du Commerce Extérieur, est une école de Commerce international fondée en 1968 à l'initiative du Centre Français du Commerce Extérieur devenu depuis Business France.

L'ESCE EST MEMBRE DE :

- La Conférence des Grandes Ecoles,
- L'UGEI (Union des Grandes Écoles Indépendantes),
- AACSB (Association to Advance Collegiate Schools of Business).

Renouvellement

83,5% de représentativité

10 élus au CSE

DS confirmé :

Arnaud Constant



AEPO

L'Association pour l'Enseignement Privé de l'Optique (AEPO) a été fondée en 1912 à Paris.

L'AEPO en 1975 ouvre son centre de formation des apprentis CFA R.A Dudragne.

L'AEPO élargit son offre de formation en ouvrant des BEP Optique Lunetterie (OL), puis des BTS OL, respectivement en 1990 et 2005.

En 2010, le Bac Pro OL ouvre et en 2018 c'est l'ouverture d'une licence professionnelle qui vient compléter l'offre de formation.

Élections partielles

100 % SNEPL-CFTC

2 élus au CSE





Syndicat National de l'Enseignement Privé Laïque



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 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 fédéral)

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 fédéral INARIC

À

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	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