

SNEPL

Syndicat National de l'Enseignement Privé Laïque

Hiver 2024 : n°181



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

Sommaire	3
Actualités des OF	4
Panorama social et paie 2024	7
Coup de gueule	10
54 ^{ème} Congrès CFTC	11
Audition parlementaire – Enseignement supérieur	13
Le vote électronique	17
Affiche	18
Le Protocole d'Accord Préélectoral	20
Le renouvellement du CSE	22
IFPA - Société à missions	25
Présentation des élus lyonnais	27
Résultats des élections	29
Bulletin d'adhésion	35

Directeur de la publication :

Valérie de Montvallon

Rédacteurs :

Hélène Cazenaud,
Hervé Coppier,
Axel Decollonge,
Hélène Desclée,
Arnaud Dessombz,
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
sneplsc@yahoo.fr

Édito

Chères adhérentes et chers adhérents,

Après 8 ans à la présidence du SNEPL-CFTC, j'ai passé le relais à Valérie De Montvallon qui fait partie de la nouvelle équipe que vous avez élue à la dernière Assemblée Générale.

Vous êtes entre de bonnes mains avec des anciens chevronnés et de nouveaux venus. Le SNEPL-CFTC, petit par sa taille mais riche de toutes vos compétences, ce que j'ai toujours pu apprécier parmi tous nos militants et délégués syndicaux, va encore se développer avec vous.

Pour ma part je reste au Conseil national afin de faire passer mon expérience sur la CTI aux futurs experts et membre de cette belle institution qui habilite les diplômés d'ingénieurs et maintenant les bachelors. Je vais m'impliquer davantage dans la recherche au sein d'un nouveau laboratoire Intercampus de l'Institut UniLa-Salle au service de la transition durable.

Bonne continuation à toutes et tous.

Hervé Coppier

Merci Hervé pour toutes ces années en tant que président. Nous te souhaitons beaucoup de succès et de plaisir dans ta recherche au sein de ce nouveau laboratoire. Le SNEPL continue en effet de progresser grâce à ton implication et celle des membres du Conseil, des élus et des délégués syndicaux.

Les élections professionnelles battent leur plein. Nous félicitons toutes les personnes qui se sont engagées dans les 5 nouvelles implantations et tous les élus qui se sont impliqués et battus pour transformer l'essai de ces élections.

Les batailles ont parfois été âpres, tant il est difficile d'impliquer les salariés et de contrer les campagnes insidieuses de certaines directions pour décourager les électeurs de se mobiliser dès le premier tour. La présence des élus et des D.S. sur le terrain au quotidien, leur ténacité et leur pouvoir de conviction ont porté leurs fruits. Un grand merci à tous.

Dans ce numéro, vous trouverez bien sûr les actualités de vos branches, des informations pratiques sur les évolutions qui impactent votre vie au travail et une information sur les actions menées par le SNEPL sur le plan politique : notre audition parlementaire sur l'enseignement supérieur privé à but lucratif et le Congrès CFTC 2024.

Bonne lecture !

Valérie de Montvallon

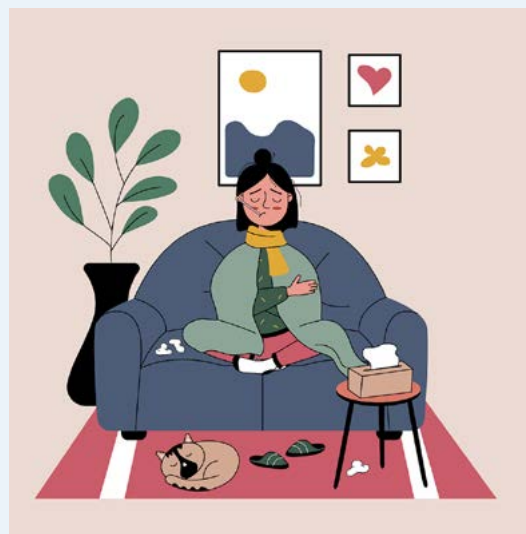
Actu des Organismes de Formation – CCN 1516

Toilettage de la convention collective

La convention collective et ses différents articles ont été toilettés à droit constant pour permettre une mise en conformité avec le droit existant.

Le dernier avenant en date est celui qui concerne l'article 14¹, Indemnisation des absences pour maladie ou accident dont le titre a été complété par « à la charge de l'employeur ».

La réécriture de cet article concerne l'indemnisation des absences pour maladie ou accident avec une clarification des conditions et durées d'indemnisation spécifiques en fonction de l'ancienneté du salarié avec l'insertion d'un tableau récapitulatif :



Ancienneté	< 1 an	≥ 1 an et < 6 ans	≥ 6 ans et < 11 ans	≥ 11 ans et < 16 ans	≥ 16 ans et < 21 ans	≥ 21 ans
Indemnisation à 100 % de la rémunération	0	30 jours	45 jours	60 jours	75 jours	90 jours
Indemnisation à 75 % de la rémunération	0	60 jours	70 jours	80 jours	90 jours	90 jours
Durée d'indemnisation totale	0	90 jours	115 jours	140 jours	165 jours	180 jours

Cela concerne aussi les dispositions sur l'incidence de la maladie sur le contrat de travail et la procédure de licenciement en cas d'absence perturbant le fonctionnement de l'entreprise

Une précision utile article 14.2 rappelle aux employeurs qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une discrimination directe ou indirecte en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, sous peine de nullité.

Dans ce même article 14.2 l'attention des employeurs et des salariés est attirée sur le strict régime juridique encadrant le motif de licenciement en cas d'absence perturbant le fonctionnement de l'entreprise et notamment sur le respect par l'employeur de ses obligations en matière de santé et de sécurité.

Pour mémoire, le salarié peut être licencié lorsque les **3 conditions** suivantes sont réunies :

- L'absence prolongée ou les absences répétées perturbent le fonctionnement de l'entreprise et pas uniquement de son service ;
- L'employeur se trouve dans l'obligation de le remplacer définitivement ;
- L'absence prolongée ou les absences répétées ne doivent pas être liées au manquement de l'employeur à son obligation de sécurité (par exemple, absences liées à un harcèlement moral).

Une protection supplémentaire était déjà prévue par le précédant article 14, en précisant que cette procédure ne peut pas être mise en œuvre tant que le salarié n'a pas épuisé ses droits complémentaires à indemnisation tels que définis à l'article 14.1 de la présente convention collective. Ici la garantie d'emploi peut aller de 3 mois à 6 mois en fonction de l'ancienneté du salarié.

1. avenant du 21 septembre 2023 relatif à la réécriture à droit constant de l'article 14

Les groupes de travail

Ils sont nombreux maintenant et visent à préparer les futurs travaux de l'agenda social de la branche.

- GT Rémunération

La première réunion de ce GT s'est tenue le 13 décembre 2023, et les premiers débats ont porté sur la définition des salaires minima conventionnels. Plus précisément la question est bien de savoir sur quelle assiette est calculée ce salaire minimum. Nous défendons le fait que les salaires minima conventionnels ne doivent pas intégrer les autres éléments de rémunération tel que la rémunération variable. Le débat est lancé et les réunions à venir (30 janvier, 27 février, 11 avril 2024) devraient nous permettre de préciser les orientations qui se dessinent sur le sujet.

- GT Durée du travail

Après avoir évoqué la définition du temps de travail, les astreintes, les heures supplémentaires, lors des groupes de travail des 20 octobre, 6 novembre et 5 décembre 2023 c'est maintenant au tour de la durée du temps de travail des personnels ayant une action pédagogique et plus spécifiquement des formateurs non cadres.

Ce groupe de travail s'est tenu le 10 janvier 2024 et on ne peut pas dire que les employeurs ont pris de

bonnes résolutions. Pourtant la négociation avait plutôt bien commencé par la définition des temps. Après discussion un consensus plutôt général se dégagait avec la prise en compte de deux temps principaux : l'acte pédagogique en lui-même (comprenant le face à face avec les activités préparatoires) et un autre temps.



Ce qui a vite achoppé c'est la volonté des organisations syndicales de limiter le temps de face à face. Pour rappel aujourd'hui le temps de face à face pour une formateur non cadre est de 1120 heures avec une proportion 70/30. Le souhait du SNEPL-CFTC est de ramener ce temps à 50/50 et ce quel que soit le niveau de formation puisque l'on constate que même sur les premiers niveaux de formation l'exigence d'individualisation des parcours est très chronophage et demande aux formateurs d'adapter leurs pratiques, leurs supports.

Suzanne Sellam, Hélène Cazenaud,
négociatrices CPPNI OF.

La CPPS (Commission Paritaire de Prévoyance et de Santé)

L'avenant du 10/10/2023, à l'Accord du 19/11/2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé, a pour objet de définir les nouveaux taux de cotisations auprès des organismes recommandés, visés à l'annexe II de l'accord du 19/11/015, à effet du 01/01/2024, et ce afin de pérenniser le dispositif.

Le tableau des cotisations applicables au régime frais de santé des organismes assureurs recommandés telles qu'annexées à la convention collective sont modifiées comme suit :

Annexe II tableau des cotisations applicables au 1^{er} Janvier 2024

Cet Avenant du 10/10/2023 est pour le moment non étendu. Il est obligatoire à compter du 01/01/2024 pour les seules entreprises adhérant à l'une des organisations patronales signataires. Ici, les Acteurs de la Compétence, le Synofdes, le Sycfi.

Hélène Cazenaud, négociatrice CPPS

	socle obligatoire		option facultative		option facultative	
	régime général	régime local	régime général	régime local	régime général	régime local
salarié obligatoire	1,27%	0,67%	0,17%	0,13%	0,37%	0,22%
adulte facultatif	1,37%	0,73%	0,22%	0,20%	0,44%	0,36%
enfant facultatif	0,78%	0,36%	0,07%	0,11%	0,11%	0,14%

	socle obligatoire		option facultative	
	régime général	régime local	régime général	régime local
salarié obligatoire	1,14%	0,78%	0,19%	0,09%
adulte facultatif	1,55%	0,89%	0,16%	0,16%
enfant facultatif	0,83%	0,46%	0,03%	0,02%

	socle obligatoire	
	régime général	régime local
salarié obligatoire	1,57%	0,80%
adulte facultatif	1,69%	1,02%
enfant facultatif	0,84%	0,47%



Votre branche professionnelle soutient financièrement les salariés en difficulté financière !



Aide exceptionnelle : de quoi s'agit-il ?

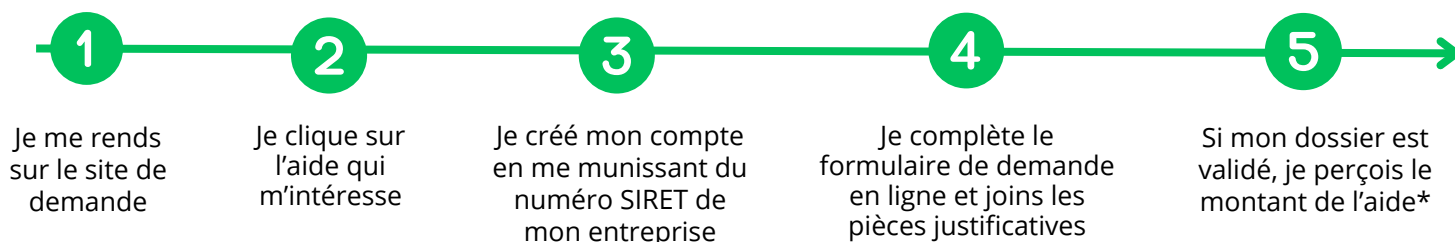
C'est une aide financière destinée aux salariés faisant face à un aléa de la vie qui les met dans une situation financière difficile :

- **Dépenses importantes** : problème de santé non pris en charge par l'assurance maladie, réaménagement de votre habitat en cas d'handicap ou de dépendance...
- **Défauts de paiement** : factures ou loyers impayés...
- **Situations familiales difficiles** : divorce ou séparation, violences familiales, déménagement d'urgence, baisse de revenu...

Comment faire une demande d'aide financière ?

Rendez-vous sur le site de demande :

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



*Le montant de l'aide financière est déterminé après étude du dossier et attribuée sous conditions de ressources et de situation.

Panorama paie et social 2024

Quelques changements sur votre bulletin de paie au 01/01/2024

SMIC : le montant du Smic brut horaire est de 11,65 € (contre 11,52 € avant cette date) soit 1 766,92 € mensuels pour 35 heures de travail hebdomadaire. Le Smic net s'obtient en déduisant les charges sociales salariales qui sont prélevées par l'employeur. Il est estimé à 1 398,69 € par mois en tenant compte des seules obligations légales.



MG : Le minimum garanti s'établit à 4,15 € : Ce montant sert de valeur de référence pour calculer les frais professionnels (déplacements, repas...), certains avantages en nature ainsi que les allocations d'aide sociale.

PLAFOND SS : Le plafond de la sécurité sociale augmente de 5,4% par rapport à celui de 2023 ; il a été fixé pour 2024 à :

- PASS : 46 368 euros par an
- PMSS : 3 864 euros par mois
- Valeur journalière : 213 euros ;
- Valeur horaire : 29 euros.

Il avait déjà augmenté l'an dernier de 6,9%. Ces revalorisations importantes s'expliquent par l'évolution du salaire moyen. Le plafond de la Sécurité sociale sert de référence pour calculer certaines cotisations sociales sur les salaires (telles que l'assurance vieillesse ou les retraites complémentaires), certaines prestations sociales (les indemnités journalières en cas d'arrêt de travail) ou encore le montant des remboursements d'actes médicaux par une mutuelle ou encore le capital décès en prévoyance.

Exemple 1 : une chambre particulière prise en charge à hauteur de 5% du PMSS par la mutuelle de votre entreprise permet un remboursement au maximum de 193,20 euros par jour en 2024 (5% de 3 864 euros).

Exemple 2 : Un forfait annuel d'optique pour une paire de lunettes de 14% du PMSS par votre mutuelle,

correspond à une prise en charge au maximum de 540,96 euros en 2024 (14% de 3 864 euros).

Exemple 3 : Une cotisation mensuelle pour une mutuelle d'entreprise est de 4% du PMSS soit 154,56 €. Elle est ensuite répartie entre le salarié et son employeur. Pour une répartition de 50/50, chacun paiera 77,28 € par mois. Il est à noter que cette cotisation augmente mécaniquement chaque année du seul fait de la revalorisation du PMSS.

Dans notre exemple, en 2023 cette cotisation était de 3 666 € (montant du PMSS 2023) x 4% soit 146,64 € répartis à hauteur de 73,32 € entre le salarié et son employeur.

Chèque cadeau : Les bons d'achat attribués par le comité social et économique (CSE) ou l'employeur, sont exonérés de cotisations lorsque leur valeur totale ne dépasse pas 5% du plafond mensuel de la sécurité sociale par année et par bénéficiaire, soit 193 € pour 2024. Au-delà de ce seuil, l'exonération est soumise à conditions.

Frais professionnels : Les limites d'exonération en matière de frais professionnels sont revalorisées. Les indemnités **forfaitaires** de repas sont fixées pour 2024 à :

- Repas au restaurant : 20,70 €,
- Restauration sur le lieu de travail : 7,30 €,
- Restauration hors des locaux de l'entreprise : 10,10 €.

Chèque-restaurant : la limite d'exonération de cotisations sociales de la participation de l'employeur s'élève à 7,18 € pour les titres-restaurant acquis en 2024.

Prime de partage de la valeur (PPV) : La loi du 29 novembre 2023 prolonge le régime fiscal de faveur dans les entreprises de moins de 50 salariés.

La PPV s'appliquera en 2024 selon les modalités suivantes :

Pour les salariés dont la rémunération est supérieure à trois Smic ou faisant partie d'une entreprise de plus de 50 salariés : Exonération de cotisations sociales (sauf de la CSG et la CRDS) et suppression de l'exonération d'impôt sur le revenu.

Pour les salariés dont la rémunération est inférieure à trois Smic et faisant partie d'une entreprise de moins de 50 salariés : Exonération de cotisations sociales et maintien de l'exonération d'impôt sur le revenu jusqu'au 31 décembre 2026.

Quoi qu'il en soit, pour être exonérée, cette prime ne doit pas être supérieure à 3 000 euros ou 6 000 euros dans les cas suivants : signature d'un accord d'intéressement, versement par un organisme d'intérêt général, versement aux travailleurs handicapés relevant d'un ESAT.

La prime pourra désormais être attribuée deux fois par an dans la limite de ces plafonds et pourra être placée sur un plan d'épargne salariale.

Actualités « Droit social » : L'actualité majeure porte sur l'évolution de la loi concernant l'acquisition de jours de congés payés par le salarié

Rappel de l'existant : Tout salarié acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif dans la même entreprise. Le principe des congés payés est que le salarié doit, dans un premier temps, acquérir ses jours de congés au cours de la période de référence pour ensuite en disposer. La durée de cinq semaines de congés payés par an correspond à 30 jours ouvrables.



A l'exception des jours fériés chômés, les périodes d'absence ne sont pas comptabilisées dans le temps de travail ouvrant droit aux congés payés, même s'il s'agit d'absences pour maladie, chômage partiel ou grève. En revanche, sont comptabilisés : le temps de formation, tous les congés payés (y compris ceux pour événement familial), les absences pour maladie professionnelle ou accident du travail, les repos compensateurs, le congé maternité. Ces dispositions sont indiquées dans l'article L3141-5 du code du travail mais des dispositions conventionnelles plus favorables peuvent exister.

Le salarié qui bénéficie de cinq semaines de congés ne peut les prendre en une seule fois sauf s'il justifie de contraintes géographiques particulières. Le congé est donc fractionné :

- Un maximum de 24 jours ouvrables peut être pris d'affilée ;
- Le congé payé ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu ;
- Le congé payé dépassant 12 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié.

Lorsqu'un salarié est malade pendant son congé, il doit reprendre le travail à la date prévue (soit la fin de ses congés, soit la fin de son arrêt de travail) : il ne peut ni prolonger ni reporter son congé de la durée de la maladie. Légalement, le salarié sera absent pour congé pendant la durée prévue des congés et sera en maladie sur l'autre période.

Si le salarié est malade avant son premier jour de congé, il aura droit aux jours de congé qu'il n'a pas pu prendre du fait de sa maladie. Le salarié peut demander le report de ses congés lorsque son arrêt de travail prend fin avant que soit close la période des congés payés. L'employeur décide alors des dates du congé reporté.

À défaut d'accord ou de disposition conventionnelle, lorsque l'arrêt de travail prend fin après la clôture de la période des congés payés légale ou conventionnelle, le salarié bénéficie d'un droit au report de ses congés payés annuels depuis une décision de la Cour de cassation du 24 février 2009, prise « *Eu égard à la finalité qu'assigne aux congés annuels la directive CE 2003-88 du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le Code du travail ou une convention collective en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail* ».



Ainsi le droit européen a exigé qu'un salarié absent pour maladie puisse disposer de l'intégralité des congés qu'il avait acquis, peu importe qu'il ne puisse pas les prendre l'année en cours. Cette possibilité existait avant 2009 uniquement en raison d'absences liées à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

NOTA : Les salariés de retour d'un congé de maternité prévu à l'article L. 1225-17 ou d'un congé d'adoption prévu à l'article L. 1225-37 ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue par l'employeur ou par accords collectifs.

Changement majeur en 2023 pour les congés payés :

Afin de se mettre en conformité avec le droit de l'Union européenne (UE), la Cour de cassation a rendu le 13 septembre 2023 plusieurs arrêts dans lesquels elle modifie les droits des salariés aux congés payés.

Elle permet désormais l'acquisition de congés payés pendant un arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnel.

Jusqu'à présent, en vertu de la loi, il n'était pas possible d'acquérir des jours de congés payés durant un arrêt de travail. Cette disposition du Code du travail a été jugée contraire au droit de l'Union européenne par la Cour de cassation. Elle se base sur l'article 31 paragraphe 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE et sur l'article 7 de la Directive 2003/88.

La Cour considère désormais que les arrêts maladie constituent des périodes de travail effectif déterminant la durée du congé au même titre que les congés maternité ou les congés payés par exemple.

« Barème Macron »

Ce barème a été mis en place par les ordonnances Macron du 22/09/2017 afin de plafonner les sommes versées à un salarié lorsque son licenciement a été reconnu sans « cause réelle et sérieuse » par la Justice. Ces sommes servent à compenser le préjudice du salarié au titre des dommages et intérêts et non d'indemnités de licenciement comme cela est très souvent évoqué à tort.



Dans une décision du 5 juillet 2022, rendue publique le 30 novembre dernier, le Comité européen des droits sociaux a retenu que le barème Macron prévu à L.1234-5 du code du travail était contraire à l'article 24, b) de la Charte. Cette décision avait déjà été prise par deux fois envers la France mais également envers d'autres pays de l'Union Européenne qui appliquent un barème identique. (barèmes finlandais et italiens).

Ainsi, le salarié en arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnel est en droit d'acquérir des congés payés comme s'il travaillait.

De plus, la Cour se conforme aussi au droit de l'UE dans 2 autres arrêts et pose :

- Qu'en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le salarié doit continuer d'acquérir des congés pendant l'intégralité de son arrêt de travail. Le calcul des droits à congés payés ne sera donc plus limité à la première année de l'arrêt de travail ;
- Que la prescription du droit à congés payés ne débute que si l'employeur a mis son salarié en mesure d'exercer ce droit.

Cet alignement sur le droit européen, a été ignoré jusqu'à maintenant par la loi française.

Rappelons qu'il en est de même encore pour la législation sur les heures supplémentaires non prévues au contrat de travail, le forfait jours pourtant largement pratiqué dans de nombreuses entreprises y compris des écoles et des centres de formation, l'astreinte (le droit européen ne reconnaît que la notion de travail et de repos) et enfin le fameux « Barème Macron ».

Ce Comité estime que :

« Le barème n'est pas suffisamment dissuasif pour l'employeur »,

« Qu'il ne permet pas toujours d'indemniser l'entier préjudice »,

« Qu'il n'existe pas de voie alternative au barème pour obtenir réparation ».

La Cour de cassation de son côté, afin de valider définitivement ce barème :

« Estime que la Charte sociale européenne n'est pas invocable dans les litiges entre particuliers ».

Pour autant, cette question est revenue dans l'actualité en 2023 : le 6 septembre 2023, le Comité des ministres du Conseil de l'Europe a adopté une recommandation à l'encontre de la France afin qu'elle réexamine le barème Macron. Il considère que la législation sur l'indemnisation des licenciements abusifs doit garantir que les indemnités accordées et que tout barème utilisé pour les calculer tiennent compte du préjudice réel subi par les victimes et des circonstances individuelles de leur situation.

Patricia Pernot-Sautetner

Quand l'État se défausse : accompagner les salariés de plus de 55 ans en grande difficulté.

Voici un cas de figure à répétition : une salariée, disons de 57/58 ans, en épuisement professionnel, sous le coup d'un harcèlement institutionnel, contacte le SNEPL pour être appuyée dans ses stratégies de désengagement et de protection.

Je déroule avec la salariée le dispositif : médecin du travail et psychologue du travail, médecin traitant + psychiatre, distance, repos.... Je lui explique qu'au plus vite, elle doit prendre rendez-vous avec son médecin traitant et le médecin du travail. Mais quel type de dispositif souscrire ?

L'arrêt maladie ? Il ne permet pas d'impliquer la responsabilité de l'entreprise et de préparer des stratégies d'avenir pour la salariée.

L'accident du travail ? C'est la piste à privilégier puisque c'est la réalité, que c'est bien la conséquence d'un événement survenu au travail, événement soudain et imprévu. Une telle déclaration est plus protectrice et ouvre droit à des compensations plus importantes. Par exemple, dans le cas où seul un licenciement pour inaptitude décidé par le médecin du travail permettrait à la salariée de faire face à la situation, l'indemnité sera au moins égale au double de l'indemnité légale de licenciement (sauf dispositions conventionnelles plus favorables).

Oui, mais...

Pour qu'il y ait reconnaissance d'un accident du travail, il faut que l'employeur comme le salarié, effectue des démarches auprès de l'Assurance Maladie. Ces formalités permettent de demander la reconnaissance du caractère professionnel de l'accident et de déclencher la prise en charge des soins. Or, dans notre cas de figure, l'employeur rechigne et ne répond pas à ses obligations. Résultat des courses : la salariée se sentira coincée entre deux organismes dont aucun ne lui versera d'indemnités puisqu'aucun arrêt maladie n'aura été déclaré par la salariée et que l'employeur n'aura pas fait, de son côté, de déclaration d'accident de travail auprès de la CPAM.

Heureusement, la salariée dispose d'un an pour faire cette déclaration d'accident de travail quand l'employeur est défaillant. Durant ce temps de reconnaissance d'accident de travail, la salariée peut compter sur le fonds d'aide sociale de la prévoyance. (voir encadré).

Et puis après ? Qu'est-ce qui se passe si tout retour au travail est inenvisageable ?

Après nous prenons la calcullette :

Son âge : 58 ans.

Age de la retraite : 64 ans. (si elle a tous ses trimestres) et 67 ans si pas tous ses trimestres.

Droits au chômage pour les salariés de plus de 55 ans : 822 jours (27 mois).

Notre salariée arriverait donc en fin de droits à 61 ans. On fait quoi des trois années restantes jusqu'à sa retraite si elle n'arrive pas à retrouver du travail ? Peut-elle prendre ce risque de partir pour se protéger, ce risque de ne pas retrouver du travail ? ?

Comment faire ? Quelle option choisir ?

La rupture conventionnelle ? N'étant probablement pas dans une position forte pour négocier puisqu'on la pousse dehors et que son pouvoir de nuisance est limité, elle n'obtiendra pas d'indemnités suffisantes pour tenir jusqu'à 64 ans.

Le licenciement pour inaptitude ? Oui, s'il fait suite à une déclaration d'accident du travail et si la salariée a au préalable contacté un avocat pour essayer d'obtenir des indemnités qui la mettent à l'abri de la précarité.

Dans un cas que nous avons rencontré, la salariée avec son avocat avait attaqué la C.P.A.M pour non-reconnaissance de l'accident du travail. Mais c'est l'employeur, sur qui cette situation allait rejaillir, qui a négocié des indemnités extra-légales, même si, comptant sur l'épuisement de la salariée, il avait mené cette négociation, centime par centime, sur un an et demi.

L'arrêt longue durée, le passage en invalidité ? Mais peut-on penser que c'est une solution bien adaptée pour reprendre goût à l'action et se projeter dans l'avenir ?

C'est un choix financé par la sécurité sociale et la prévoyance souscrite par l'employeur ou par la prévoyance préconisée par la branche.



Action Sociale

Dans les branches EPI et OF les organismes de prévoyance ont noté une forte augmentation des arrêts longs dus à des risques psycho-sociaux. La sinistralité des accidents de travail et des arrêts de travail a fortement augmenté en volume et en durée. La pyramide des âges s'est inversée et concerne majoritairement les femmes.

Dans tous les cas de graves difficultés financières, les institutions de prévoyance, les assureurs, disposent de fonds sociaux que vous pouvez mobiliser. Procurez-vous les coordonnées du service d'action sociale de votre assureur et contactez-les directement. Inutile de passer par l'employeur, votre dossier sera traité directement entre vous et les services de l'action sociale en toute confidentialité.

Et donc....

L'Etat, l'Etat qui a repoussé l'âge de la retraite sans vouloir se pencher sur la pénibilité, les conditions de travail, l'employabilité des seniors fera des économies sur le dos du secteur privé et sur les salariés qui verront leurs cotisations augmenter. Petit tour de passe-passe, inconséquence, cynisme.

Valérie de Montvallon

Le SNEPL-CFTC présent au 54^{ème} Congrès de la CFTC

Moment privilégié dans la vie syndicale, le Congrès Confédéral de la CFTC constitue un moment indispensable à plusieurs titres. Arnaud DESSOMBZ, membre actif et Délégué Syndical de L'ISEP (Institut Supérieur d'Électronique de Paris), en développe certains points essentiels, dans l'article ci-après.

Au-delà de la vision communiquée par les intervenants, notamment bilan de la mandature et orientations pour les quatre années à venir avec la nouvelle équipe élue, c'est l'occasion pour chacun des participants de

raccrocher son engagement à un collectif qui porte les mêmes valeurs et s'investit toujours plus pour défendre nos convictions et l'intérêt des salariés à tous les niveaux, entreprise, branche, fédération et national.

Se connaître, se reconnaître et renforcer nos échanges lors du Congrès renforce notre énergie et nous fait prendre la mesure de notre impact dans le combat qui est le nôtre.

Suzanne Sellam



Entre le 14 et 17 novembre dernier s'est tenu à Rennes le 54^{ème} Congrès Confédéral de la CFTC, au sein du Couvent des Jacobins. A cette occasion, le SNEPL-CFTC était présent et représenté, afin de participer à ce grand événement de la vie syndicale de notre confédération. C'est donc parmi des membres de notre mouvement, des délégués des diverses fédérations, syndicats qui composent la Confédération, que les débats allaient avoir lieu. Il ne paraît pas utile de dissimuler plus longtemps que l'équipe sortante, menée par Cyril CHABANNIER, a été très largement reconduite, avec des scores plus qu'unanimes. La majorité des points mis au vote a été validée favorablement par les congressistes. A l'heure où sont écrites ces lignes, les supports des présentations diffusées lors du Congrès, tout comme le bilan des votes, n'ont pas été mis en ligne. Chacun pourra alors retrouver, ensuite, le détail de chacun des points principaux de ce Congrès.

Le début du Congrès a été l'occasion d'avoir la présentation du rapport moral, que le Secrétaire Général sortant, Eric HEITZ, a expliqué et défendu. Il a retracé les événements de la mandature, depuis le Congrès de Marseille en 2019. La politique sociale et la situation

sanitaire ont été un réel défi pour l'équipe dirigeante de la Confédération. Ce bilan a été l'occasion de se féliciter des succès : la CFTC a pris une place importante dans le paysage médiatique, c'est une confédération qui est maintenant un interlocuteur incontournable sur de nombreux sujets et elle a été en première ligne à de nombreuses reprises sur les décisions de première importance pour les travailleurs, et lors de mouvements nationaux. Mais il a été aussi évoqué clairement les limites ainsi que les difficultés que la CFTC peut connaître : une représentativité nationale en dessous de 10% et une très faible audience dans la Fonction Publique ou les TPE, suite à des élections où la CFTC a réalisé des scores réduits. Finalement, il a été évoqué qu'il est parfois encore compliqué de faire de la CFTC une force reconnue, que l'image de notre mouvement est souvent associée à celle d'une confédération du privé. Il demeure de première importance de participer, comme durant les 4 années qui viennent de s'écouler, aux temps forts du monde du travail. Chacun à son niveau peut devenir un ambassadeur de la Force Bleue.

La mandature précédente a été aussi l'occasion de mener une digitalisation de notre mouvement.



Le développement de l'Appli CFTC, des ressources en ligne mises à disposition des adhérents, des forums de questions/réponses, etc., sont des outils de plus en plus performants, qui montrent que la confédération a définitivement pris le virage de la modernité. Elle comble ainsi un retard ressenti les années précédentes. La croissance de la CFTC passe aussi par le partage des ressources et le fait de parvenir à faire toujours mieux, en conservant le sens du partage et la solidarité entre les adhérents.

Le rapport financier, présenté ensuite par Manuel LECOMTE, a confirmé l'image solide du mouvement. Les comptes sont bons, il y a une bonne santé financière permettant d'envisager plusieurs projets de développement. S'il s'agit de rester toujours modestes et humbles, ces ressources permettront de certainement faciliter, par des opérations de communication, la montée en visibilité et l'acquisition d'une bonne audience pour la CFTC.

L'objectif du 10% a été le principal point fort de ce Congrès, un message maintes fois répété et remis en avant. Tout le monde admet qu'il n'est pas possible de pouvoir agir avec efficacité, de maintenir au premier plan médiatique nos discours et nos luttes, s'il n'y a pas une reconnaissance et une présence dans les différentes élections qui s'annoncent de la CFTC. Ce sont donc les élections TPE, celles dans les chambres agricoles de 2025 ou encore les élections dans la Fonction Publique de 2026 qui sont les prochains défis qui attendent la CFTC.

Le second thème d'importance est le rôle que la CFTC doit prendre dans le développement RSE, plus généralement DD&RS (Développement Durable et Responsabilité Sociétale) des entreprises. Plusieurs tables rondes ont été organisées à ce propos.

Diverses interventions ont d'ailleurs insisté sur ce point. Le Haut-Commissaire François BAYROU a rappelé, outre son attachement à la CFTC, le rôle de la confédération dans les dialogues sociaux autour des questions écologiques.

Le Ministre du Travail, Olivier DUSSOPT, a lui aussi confirmé que la CFTC avait cette habitude dans le dialogue et la maturité nécessaire pour faire émerger durablement les thèmes de la protection de l'environnement et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

La présence du SNEPL est plus que jamais indispensable dans ce genre d'événements. En effet, notre syndicat est une vraie force dans le paysage de l'Enseignement et de la Formation, puisque nous participons à de nombreuses instances auprès du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, instances dans lesquelles nous assurons souvent la seule présence syndicale.

Notre dynamisme est notre force puisque notre représentativité dans les branches des Organismes de Formation (OF) 11,07% et dans l'Enseignement Privé Indépendant (EPI) 31,02% nous permet de maintenir notre présence dans les commissions paritaires, les négociations de branches et sur le terrain et de participer à la représentativité de la CFTC.

Si notre taille est modeste à l'échelle de la CFTC, nous obtenons des scores de représentativité et des résultats qui reflètent l'énergie et la vigueur que nous déployons dans nos actions.

Le prochain rendez-vous est pris, pour 2027, pour le 55ème Congrès de la CFTC.

Arnaud Dessombz

Le SNEPL-CFTC entendu en audition parlementaire sur l'Enseignement supérieur privé à but lucratif



Commission des affaires culturelles et de l'éducation

Le 6 décembre 2023, le SNEPL-CFTC a été auditionné par la **Mission d'information sur l'enseignement supérieur privé à but lucratif de l'Assemblée Nationale**.

*Cette Mission présidée par deux députées, **Béatrice Descamps** et **Estelle Folest** a pour objectif de dresser un état des lieux de ce secteur dynamique qui, tout en recouvrant des réalités très diverses répondant à une grande variété de statuts, connaît ces dernières années une croissance importante et soulève un certain nombre de légitimes interrogations. La mission d'information présentera une analyse des causes de l'attractivité des établissements d'enseignement supérieur privé lucratif et de leur développement, abordera les enjeux de lisibilité et de qualité de l'offre de formation de ces établissements et s'interrogera sur les modalités de leur fonctionnement et de leur financement, notamment au regard d'éventuels fonds publics. Enfin, les rapporteuses étudieront les diverses propositions portant sur la régulation et la transparence de ce secteur.*

Les échanges ont été riches et nourris, débordant largement du temps imparti par la planification du rendez-vous montrant par là-même l'intérêt et l'actualité du débat. Nous avons reçu des questions comme fil conducteur des débats et vous proposons les questions et les réponses que nous avons pu y apporter.

Le SNEPL-CFTC, 2ème syndicat le plus représentatif de la branche de l'enseignement privé indépendant tient à affirmer que l'enseignement et la formation ne sont pas des marchandises « ordinaires » et donc doivent bénéficier de mesures de protection du « client-consommateur-étudiant-stagiaire » beaucoup plus importantes.

La financiarisation que l'on constate, principalement en raison de l'insuffisance de l'offre publique, depuis plus de 10 ans a ouvert les portes des écoles privées d'enseignement supérieur à des investisseurs privés, déjà bien connus dans d'autres secteurs de notre activité économique (cliniques, EHPAD, crèches, ...). On ne peut que constater que souvent, leurs objectifs sont très éloignés de la seule pédagogie.

1. Pouvez-vous nous rappeler le périmètre de la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant EPI ? Concerne-t-elle l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur à but lucratif ou seulement une partie d'entre eux ? Quels sont les établissements d'enseignement supérieur sous contrat qui n'entrent pas dans le cadre de cette convention ?

La CCN EPI a été étendue en août 2008 et couvre depuis tous les établissements privés d'enseignement maternel, primaire, secondaire et supérieur. En pratique cette branche concerne surtout l'enseignement supérieur car la grande majorité des établissements primaires

et secondaires « privés » sont des établissements sous contrat et relèvent de la convention de l'enseignement privé non lucratif EPNL IDCC 3218).

Au fil de l'eau, les établissements consulaires se sont privatisés (sous forme associative et aujourd'hui EESC -établissement d'enseignement supérieur consulaire) et sont, de fait, entrés dans le champ de la CCN EPI dite Enseignement Privé Indépendant.

En décembre 2018, les écoles de la FESIC ont rejoint la CCN EPI quittant le projet de la convention dite EPNL enseignement privé non lucratif.

31 mars 2022 : départ de l'EPNL des établissements relevant de l'AEUIC (Association des Employeurs des Universités et Instituts Catholiques) et élargissement de la CCN EPI à tous les établissements de l'AEUIC.

BILAN : aujourd'hui, l'intégralité de l'enseignement supérieur privé non lucratif ou lucratif est entré dans le champ de la CCN EPI.

2. Que régit cette convention collective ? Quelles sont à cet égard vos capacités d'intervention au sein des établissements d'enseignement supérieur concernés ?

Nos capacités d'intervention se situent à 2 niveaux :

- Par la CCN : des commissions paritaires nationales se tiennent très régulièrement sur tous les sujets relevant de la convention collective. On peut déplorer que le dialogue social y soit extrêmement lent et que les évolutions du texte conventionnel ne suivent absolument pas suffisamment rapidement les évolutions économiques, technologiques et la vie réelle créant des vides juridiques extrêmement préjudiciables aux salariés mais aussi aux établissements.
- Au sein des établissements par les IRP : les élus et désignés au sein des entreprises permettent d'intervenir sur les conditions de travail (nature des contrats, temps de travail, ...) et donc par ricochet sur les conditions d'accueil des étudiants et la qualité pédagogique.

3. Quel regard portez-vous sur le développement de l'enseignement supérieur privé hors contrat et quels sont, selon vous, les principaux facteurs de développement de ces établissements ?

Il convient ici de distinguer 2 niveaux :

- Les établissements dispensant des formations visées (grade de Master, grade de Licence) qui sont sous contrôle de la CEFDG (Commission d'Evaluation des Formations de Gestion), de la CTI (Commission des Titres d'Ingénieurs).
- Les établissements délivrant des « diplômes maison » qui affichent une « reconnaissance de l'Etat » mais qui sont insuffisamment soumis à des contrôles stricts pourtant bien nécessaires. En pratique ces contrôles s'effectuent sur pièces et

non sur place sur la base de « déclaratifs » souvent trompeurs voire mensongers que les autorités de contrôle n'ont pas vraiment les moyens de vérifier.

Facteurs de développement :

- La faiblesse de l'offre publique (écoles d'art par exemple)
- L'attractivité financière pour les fonds d'investissements : après les cliniques, les EHPAD, les crèches... l'enseignement, depuis plus de 20 ans avec une montée en puissance depuis 10 ans, est une proie pour ces fonds qui voient des possibilités de profits importants en comprimant la masse salariale principale charge du compte de résultat au détriment de la qualité pédagogique et de l'accompagnement personnalisé des étudiants qui augmentent les coûts et donc rognent les marges
- Les réductions de maquettes pédagogiques (de moins en moins d'heures au programme), une augmentation des effectifs dans les cours au détriment de la qualité pédagogique.
- Les recours abusifs à des salariés précaires (CDD d'usage) et des intervenants « indépendants » et la raréfaction voire la disparition des salariés permanents au sein de la pédagogie. Le SNEPL-CFTC connaît des écoles où il y a plus de 100 enseignants et où le nombre d'enseignants salariés est compris entre 0 et 5 !

4. Le dialogue social entre les syndicats représentatifs de l'enseignement supérieur et les établissements privés du supérieur à but lucratif est-il de bonne qualité ? Êtes-vous amenés à intervenir fréquemment pour des questions portant sur les conditions de travail dans les établissements d'enseignement supérieur privé à but lucratif ?

Nous intervenons régulièrement auprès de nos élus et DS. Avec plus de 31% de représentativité en hausse constante depuis la première mesure, nous sommes le 2ème syndicat de la CCN EPI.

Mais le dialogue social est mauvais par manque de culture du dialogue social et par les objectifs de nombreux fonds d'investissements qui sont orientés sur la plus-value à la revente plus que sur le développement de la qualité pédagogique.

De nombreux établissements connaissent un turnover important signe d'un profond mécontentement des salariés envers leurs conditions de travail et de l'absence de continuité dans les projets pédagogiques.

Les salariés enseignants sont très souvent multi-employeurs et souvent précaires. L'immense majorité des enseignants des écoles de l'EPI sont des salariés à temps partiel du fait du refus du patronat du secteur de valoriser le temps de travail d'un enseignant avec un coefficient réaliste. A titre de comparaison, un enseignant en BTS pour l'EPI devrait produire 864 heures de cours par an pour être « considéré »

à temps plein quand un enseignant en BTS de l'Education nationale ne dépasse pas les 500 heures annuelles pour être considéré à temps plein. Soit une charge de 173% sur les mêmes enseignements, totalement irréaliste.

5. On constate qu'une partie des établissements d'enseignement supérieur privé à but lucratif ont une proportion faible de professeurs permanents, les formations étant assurées par des vacataires, professionnels d'autres secteurs. D'une part, partagez-vous ce constat ? D'autre part quels sont vos capacités de représentation et le cas échéant d'intervention à l'égard de ces personnels ?

Les « vacataires » sont en droit privé des salariés en CDD ici même en CDD d'usage ; sorte de CDD dégradé car sans même la prime de précarité de 10% en fin de contrat.

Ils ne sont pas toujours, loin s'en faut « professionnels d'autres secteurs » mais souvent professionnels du contrat précaire CDDU à vie.

De plus en plus d'indépendants (certaines écoles fonctionnent avec o enseignant salarié !) Sur ces « intervenants » nous n'avons aucun accès à la régulation de leurs conditions de travail. C'est généralement à la perte de leurs interventions que certains se tournent vers nous, les CPH requalifient systématiquement leurs interventions en CDI avec rupture abusive mais c'est toujours trop tard. Il serait souhaitable que les élus, les organisations syndicales, la branche tout entière, s'emparent de cette situation préjudiciable à la stabilité et la pérennité des équipes pédagogiques au service des étudiants.

C'est un problème majeur du secteur, certains revendiquent même que leur « modèle économique » est basé sur le travail des salariés en CDDU !

Nous avons déjà dénoncé ce fait lors de l'Audition du 17 mai 2021 dans le cadre de la **Mission relative à la régulation des contrats à Durée Déterminée d'Usage (CDDU) menée en 2021 par Monsieur Jean-François Mbaye, Député et Monsieur Xavier Lacovelli, Sénateur.**

Notre contribution se trouve dans le Tome 2 du rapport p 108 à 112, contribution par laquelle nous soumettions des propositions de régulation des contrats courts au sein des secteurs de l'enseignement et de la formation privés.

6. En cas de mise en place d'une régulation via une obligation de transparence des conditions des offres de formation délivrées par les établissements supérieurs privés à but lucratif, quels seraient selon vous les critères incontournables pour une bonne information des familles (ex : taux de professeurs titulaires, taux d'encadrement, part des enseignements délivrés en présentiel, etc...) ?

- Le taux d'encadrement par des salariés, des enseignants, des formateurs permanents (au sens des différentes commissions CEFDG ou CTI, soit

4 jours par semaine mini avec des salariés CDI)

- L'exacte ventilation des enseignements : présentiel, distanciel, effectifs max des groupes, enseignants permanents ou professionnels indépendants (qui se justifie dans certains cas bien entendu)

Dans le développement des offres en apprentissage, ce taux d'encadrement nous apparaît particulièrement indispensable. Que penser d'offres 100% en distanciel sans un soutien individuel et personnalisé de chaque apprenant ? Faut-il s'étonner ensuite des taux de décrochage ?

7. Vous paraîtrait-il souhaitable que les formations de tous les établissements de l'enseignement supérieur, y compris donc celles du privé lucratif ne dépendent pas du MESR (ex. formations à titre RNCP) figurent obligatoirement dans Parcoursup et à quelles conditions ? Quels pourraient en être les avantages et les inconvénients ?

France Compétences a amorcé un travail de resserrement des titres RNCP, travail nécessaire et qui doit se poursuivre.

Il faut que les conditions de la qualité soient réunies : pas de sous-traitance possible, des salariés permanents en pédagogie et un taux d'encadrement.

Il faut interdire la location de titres d'une école à l'autre.

8. Souhaitez-vous formuler d'autres recommandations en lien avec le secteur de l'enseignement supérieur privé à but lucratif ?

Pour les groupes et les écoles au sein desquelles se pratiquent des formations en apprentissage, il convient d'interdire les engagements d'apprentis en tant qu'entreprise d'accueil au sein même du groupe voire de l'école qui dispense la formation. C'est une auto-alimentation qui ne peut pas être vertueuse et parfois source de fraude.

Publicités trompeuses : les étudiants sont parfois trompés sur la qualité : volumes horaires mensongers, de nombreuses heures annoncées comme du face à face pédagogique sont transformées en travaux personnels de groupe etc..., s'il en faut, ce n'est pas sur le même contingent.

De nouvelles mauvaises pratiques voient le jour avec l'usage des « prêts de main d'œuvre » à but lucratif qui relèvent du délit de marchandage... Des contentieux sont en cours sur ces pratiques.

Lors de cette audition, ont représenté le Snepl-CFTC : Hélène Desclée : Membre du Conseil national du Snepl-CFTC, Chargée de missions au sein du Snepl-CFTC. Patrick Burnel : Professeur de Droit, Défenseur syndical CFTC, négociateur de branche

Notre audition et toutes les auditions qui ont eu lieu dans le cadre de cette mission, doivent déboucher sur la rédaction d'un rapport Parlementaire qui, nous l'espérons, sera de nature à aiguiller le législateur sur les prochaines réglementations encadrant ce secteur d'activité qui, nous le répétons, n'est pas une marchandise comme un autre mais doit être une offre au service du bien commun de l'enseignement et de la formation.



Dans le cadre de cette mission, d'autres auditions se sont tenues avec les interlocuteurs suivants entre le 12 septembre 2023 et le 18 janvier 2024 :

- France Universités
- Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes
- France compétences
- Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES)
- M. Laurent Batsch, économiste, auteur de l'étude L'enseignement supérieur privé en France (Fondation pour l'innovation politique, juin 2023)
- Table ronde des Fédérations de parents d'élèves : FCPE, PEEP, APEL, UNAAPE
- Union des établissements d'enseignement supérieur catholique (Udesca)
- Bpifrance
- Chef de projet Parcoursup, Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGESR)
- Conférence des grandes écoles (CGE)
- Fédération des établissements d'enseignement supérieur d'intérêt collectif (Fesic)
- Commission d'évaluation des formations et diplômes de gestion (CEFDG) et - Commission des titres d'ingénieur (CTI)

- Fédération des associations générales étudiantes (FAGE), - Union nationale inter-universitaire (UNI), - Union étudiante
- Groupe L'Étudiant et Studyrma
- Conférence des directeurs d'écoles françaises d'ingénieurs (CDEFI) et Conférence des directeurs d'écoles françaises de management (CDEFM)
- OMNES Education
- Association Entreprises éducatives pour l'emploi
- Ionis Education Group
- Sociologues et journalistes
- Association des apprentis de France (ANAF) - Fédération nationale des associations régionales de centres de formation d'apprentis (FNADIR)
- Médiatrice de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur,
- Galileo Global Education
- Union des grandes écoles indépendantes (UGEI)
- Fédération nationale de l'enseignement privé (FNEP)

<https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/16/organes/commissions-permanentes/affaires-culturelles/missions-de-la-commission/mi-enseignement-superieur-prive-lucratif>

Le vote électronique est-il automatique ?

La mise en place du vote électronique nécessite de **conclure un accord** pour le mettre en place. L'employeur ne peut imposer le vote électronique avant d'avoir tenté de **négocier un accord avec le DS** (délégué syndical).

Art. L.2314-21 C. trav. «L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe ou par vote électronique, dans les conditions et selon les modalités définies par décret en Conseil d'Etat. La mise en œuvre du vote par voie électronique est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise.»

L'employeur a pour obligation de négocier **deux accords distincts** :

- Un accord d'entreprise prévoyant le recours au vote électronique ;
- Ensuite un protocole d'accord préélectoral (voir article PAP) prévoyant les modalités de mise en œuvre du vote électronique.

En ce qui concerne la négociation de l'accord d'entreprise sur le recours au vote électronique, l'employeur est tenu de convoquer les seules organisations syndicales représentatives ayant désigné un délégué syndical dans l'entreprise. Art. L.2232-16 al. 1 C. trav. « La convention ou les accords d'entreprise sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise ».

On ne peut pas grouper ces deux négociations puisque :

- La négociation d'un accord sur la mise en place du vote électronique concerne les **Organisations Syndicales Représentatives** dans l'entreprise ;
- Et que la négociation du Protocole d'accord préélectoral concerne non seulement les **OSR**, mais aussi les syndicats qui ont constitué une **section syndicale** et les syndicats **affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national** (CGT, CFDT, CFTC, FO, CFE-CGC).

Cet accord d'entreprise est soumis aux seules conditions de validité des accords collectifs prévues à l'article L.2321-9 du C. Trav. «La validité d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu par le conseil d'entreprise est subordonnée à sa signature par la majorité des membres titulaires élus du conseil ou par un ou plusieurs membres titulaires ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. Pour l'appréciation de ce dernier seuil, il est tenu compte des suffrages recueillis lors du premier tour des élections pour les élus au premier tour de scrutin, et de ceux recueillis lors du second tour pour les élus au second tour de scrutin ».

Il n'est pas soumis à la condition de double majorité (Cass. soc., 28 sept. 2011, n° 10-27.370 P).

L'accord collectif doit faire mention d'un cahier des charges relatif à la conception et la mise en place du système de vote électronique.

Ce cahier des charges respecte les prescriptions minimales inscrites aux articles R. 2314-6 et suivants du Code du travail. Il est tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail, et est mis sur l'intranet de l'entreprise lorsqu'il en existe un (C. trav., art. R. 2314-5). Sur la base du cahier des charges, la conception et la mise en place du système de vote électronique peuvent être confiées à un prestataire choisi par l'employeur (C. trav., art. R. 2314-6). Le cahier des charges que doit contenir l'accord n'est soumis à aucune condition de forme (Cass. soc., 3 nov. 2016, n° 15-21.574 P).

La DUE (Décision Unilatérale de l'Employeur) est possible. Par contre ce n'est que si :

- **L'accord n'a pas pu aboutir**, à l'issue d'une tentative loyale de négociation,
- ou
- Il n'y a pas délégués syndicaux, l'entreprise peut décider unilatéralement de la mise en place du vote électronique, sans qu'il soit nécessaire d'engager des négociations dérogatoires avec le comité social et économique ou des salariés mandatés (Cass. soc., 13 janv. 2021, 19-23.533 P).

L'employeur doit matérialiser sa décision **par écrit** et y joindre un **cahier des charges** faisant référence aux exigences légales applicables en matière de vote électronique. Comme dans le cadre de l'accord, ce dernier devra être **tenu à la disposition du personnel** et, le cas échéant, être **publié sur l'intranet de l'entreprise**.

Le protocole d'accord préélectoral mentionne la conclusion de l'accord d'entreprise ou de groupe autorisant le recours au vote électronique et, le cas échéant, le nom du prestataire choisi par l'employeur pour sa mise en place.

Le protocole comporte en annexe la description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales (C. trav., art. R. 2314-13)

Point d'attention :

Le système de vote électronique doit faire l'objet au préalable :

- D'une déclaration à la CNIL (Commission nationale de l'informatique et des libertés) ;
- D'une expertise indépendante ;
- D'une information des syndicats représentatifs dans l'entreprise et au niveau national relative aux formalités déclaratives accomplies.

Hélène Cazenaud



**Ne vous contentez pas
de croire en votre**



bonne étoile.

**Au travail comme
sur le terrain :
Faites confiance aux bleus
pour ne rien lâcher !**

Rejoignez les équipes CFTC !



Le Protocole d'Accord Préélectoral – Importance de négocier les modalités des élections du CSE

Quatre ans après la mise en place des premiers CSE, la fin d'année 2023 et le premier trimestre de l'année 2024 sont des périodes très actives pour le renouvellement des CSE.

Le cadre de ces élections est posé par le code du travail mais également par un document très important qui est négocié entre les employeurs et les organisations syndicales.

Il s'agit du protocole d'accord préélectoral dont l'acronyme est le PAP.



A quoi sert ce document, qui comporte de nombreux points importants, et pourquoi il est indispensable d'être présent pour le négocier ?

C'est un accord préalable qui détaille le déroulement des élections professionnelles. Il a pour objet de fixer la répartition du personnel et des sièges dans les collèges électoraux ainsi que de définir toutes les modalités de vote. Pour le SNEPL-CFTC, ces négociations sont une opportunité de se faire connaître, de s'implanter dans de nouvelles entreprises ou de renforcer sa présence. C'est une étape majeure dans le calendrier de mise en place du CSE.

L'invitation à négocier

C'est à l'employeur d'inviter les organisations syndicales à la négociation d'un PAP, puisque c'est lui qui a en charge l'organisation de ces élections.

Le seuil de mise en place

Dès qu'une entreprise franchit le seuil des 11 salariés sur 12 mois consécutifs, elle doit mettre en place un CSE. C'est l'employeur qui en a l'initiative.

Ces élections sont organisées une fois tous les 4 ans.

Toutefois, en cas d'oubli de la part de l'employeur ou de mauvaise volonté, un salarié ou une organisation syndicale peut demander à l'employeur de mettre en place ces élections. Son absence ou son refus injustifié est passible de sanctions pénales.

Cette invitation consiste à informer les organisations syndicales (celles présentes dans l'entreprise ainsi que toutes celles représentatives au niveau national et interprofessionnel) de la date de négociation du PAP et doit parvenir (article L2314-5 du Code du travail) :

- Au plus tard **15 jours avant la date de la première réunion de négociation du PAP** s'il s'agit de mettre en place le CSE ;
- **2 mois avant le jour où les mandats en cours prennent fin**, s'il s'agit de renouveler le CSE. Le premier tour doit avoir lieu dans la quinzaine précédant l'expiration des mandats en cours.

Elle se fait par « tout moyen » mais le plus souvent par l'envoi d'une lettre recommandée.

Important : Le fait de ne pas inviter les syndicats à négocier le protocole d'accord préélectoral peut emporter la nullité des élections (Cass. soc., 27 février 2013, n°11-60.195).

Il est possible également que ces négociations nécessitent la tenue de plusieurs réunions.

Par contre si aucune organisation n'est présente le jour de la réunion, l'employeur établira seul ce protocole.

Les points obligatoires de négociation

- L'effectif exact de l'entreprise ou l'établissement ainsi que le nombre d'hommes et de femmes ;
- Les collèges électoraux ;
- Le nombre d'élus titulaires et suppléants à élire ;
- Les dates des différents tours des élections ;
- Les critères ouvrant les droits d'électeur et ceux ouvrant droit à l'éligibilité.
- Les modalités de vote.

Les salariés sont le plus souvent répartis entre deux collèges qui sont :

- Les ouvriers et les employés
- Les chefs de service, ingénieurs, cadres, techniciens, et agents de maîtrise

Cependant, par dérogation, un seul collège sera constitué (appelé collège unique).

D'autre part, s'il y a plus de 25 chefs de service, ingénieurs et/ou cadres dans l'entreprise (ou l'établissement), alors un 3ème collège « cadres » est constitué. Pour les répartir, il faut prendre en compte le type d'emploi occupé, la qualification et si besoin les fonctions réellement exercées.

Le partage du nombre de sièges entre les différents collèges doit se faire en fonction de l'effectif.

Le protocole d'accord préélectoral doit indiquer la répartition des sièges entre les collèges ainsi que la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral (scrutins titulaire et suppléant).

La composition des listes candidates doit refléter la composition du collège électoral avec une représentation équilibrée d'hommes et de femmes. Cette règle de la parité n'est pas une obligation dans le cas d'un second tour pour les listes « candidates indépendantes ». La date et heures des élections (1er tour et 2ème tour si besoin) est fixée par le PAP.

Le vote a lieu pendant le temps de travail. Toutefois, un accord contraire peut être conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Le scrutin peut se dérouler sur 2 journées si cela permet une plus large participation des salariés (cas du vote électronique voir article).

En principe, le lieu du vote est le lieu de travail mais il est possible de prévoir un vote par correspondance ou un vote électronique.

Conditions de validité du PAP :

Pour être valable, le PAP doit être signé par l'employeur et les OS présentes lors de la négociation. Il doit ensuite être affiché pour être porté à la connaissance des salariés de l'entreprise concernée par ces élections.

Selon les points abordés, il faut soit l'unanimité des participants soit la double majorité. En cas de désaccord, il peut être fait appel à l'inspecteur du travail qui tranchera sur certains points litigieux.

L'unanimité est requise pour valider le nombre et la composition des collèges électoraux, dans le cas où ils sont dérogoires au code du travail et pour l'organisation du scrutin en dehors du temps de travail.

La double majorité implique que les clauses soient signées par la majorité des organisations syndicales participant à la négociation du PAP et par les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise c'est à dire ayant obtenu la majorité des votes exprimés lors des élections professionnelles précédentes.

Elle est requise pour les points suivants :

- Répartition du personnel entre les collèges ;
- Règles d'organisation et de déroulement des élections ;
- Répartition des sièges entre les collèges ;
- Changement du nombre de membres de la délégation du personnel du CSE, et de leurs heures de délégation.

Le PAP est valable pour toute la durée des élections, c'est-à-dire qu'il s'applique en cours de mandat pour des élections partielles.

FOCUS SNEPL-CFTC : les points de vigilance

Notre secteur d'activité regroupe les conventions collectives des Organismes de Formation (OF) identifiant de convention collective 1516 et l'Enseignement Privé Indépendant (EPI) IDCC 2691. Plusieurs points sont à prendre en compte :

- Le décompte de l'effectif :

Afin de déterminer le nombre d'élus au CSE, l'effectif n'est pas décompté selon le nombre de salariés présents mais en Equivalent Temps Plein (ETP) c'est à dire au prorata de leur temps de travail et/ou de la durée de présence dans l'entreprise. Ainsi un CDD ayant travaillé 6 mois vaut 0,5 ETP et une personne qui travaille à 80% vaut 0,8 ETP.

La convention collective des OF prévoit une particularité concernant ce comptage qu'il faut souvent rappeler aux employeurs : **l'article art 3.2 de la CC prévoit** que « *Pour la détermination des seuils définis au titre du présent article sur le droit syndical et la représentation du personnel, le personnel à temps partiel travaillant à mi-temps ou plus sera décompté pour une unité dans l'effectif, les autres salariés à temps partiel étant décomptés dans les conditions de droit commun* ».

Concrètement, à partir d'un coefficient de temps de travail de 0,5, soit un mi-temps, le salarié est décompté pour 1 ETP.

- Les salariés en CDDU :

C'est un CDD particulier qui permet à un employeur d'embaucher un salarié pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire très utilisé dans nos secteurs. Ces salariés sont présents de manière occasionnelle et irrégulière dans l'entreprise mais depuis plusieurs années sans pour autant que leur ancienneté se cumule au fil des différents contrats.

De ce fait ils sont rarement électeurs (3 mois d'ancienneté) et encore moins souvent éligibles du fait d'une ancienneté exigée d'un an dans l'entreprise au moment de l'élection du CSE. Rien ne précise si cette ancienneté doit être cumulée ou non. Il est important de veiller à ce que leur ancienneté soit reconstituée afin de leur permettre de participer à ces élections voire d'être candidat.

- Divers autres points demandés :

Afin de contacter les salariés en interne, nous demandons systématiquement que notre appel à candidature soit transféré par la direction à tous les salariés sur leur mail professionnel ainsi que la possibilité d'organiser une réunion d'information en présentiel ou en visio.

Selon le contexte, nous demandons à ce qu'il n'y ait pas de limitation à 3 mandats et modulons la durée du mandat entre 2 à 4 ans.

Patricia Pernot-Sautetner

Renouvellement du CSE

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

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

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

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

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

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

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

Tenue de la première réunion du CSE

La périodicité des réunions est différente selon la taille de l'entreprise. Les moins de 50 ETP (équivalent temps plein) se réunissent tous les mois, comme les plus de 300 ETP. Il n'y a que les 50 à 299 ETP qui se réunissent une fois tous les deux mois à défaut d'accord (L. 2315-28).

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

Pourquoi un mois ?

L'article L2312-57 du code du travail stipule que : « A défaut d'accord, un mois après chaque élection du comité social et économique, l'employeur lui communique une documentation économique et financière précisant :

1. La forme juridique de l'entreprise et son organisation ;
2. Les perspectives économiques de l'entreprise telles qu'elles peuvent être envisagées ;
3. Le cas échéant, la position de l'entreprise au sein du groupe ;
4. Compte tenu des informations dont dispose l'employeur, la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital et la position de l'entreprise dans la branche d'activité à laquelle elle appartient. »

Et, ce peu importe que l'effectif soit inférieur ou non à 300 salariés. Cette disposition ne s'applique pas pour les entreprises de 11 à 49 salariés en ETP

Pour les 50 et plus cela permettra :

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

Les participants à la première réunion du CSE



L'article L2314-1 du code du travail précise que : « Le comité social et économique comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre

de membres déterminé par décret en Conseil d'Etat compte tenu du nombre des salariés.

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

La délégation du personnel

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

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

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

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

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

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

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

Président et collaborateurs

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

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

La délégation de pouvoirs peut être confiée pour une

réunion ou de façon permanente. Le représentant de l'employeur doit en tout état de cause avoir reçu une délégation expresse, spéciale et préalable aux réunions. Le président peut être assisté de collaborateurs, au maximum trois. Ils n'ont qu'une voix consultative, ils ne votent pas (L2315-23, alinéa 2). En aucun cas le nombre de représentants de l'employeur ne peut être supérieur au nombre d'élus présents.

Etablissement et transmission du premier ordre du jour

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

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

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

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

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

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

Les points du premier ordre du jour

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

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

1. Le délai de trois jours pour la communication de l'ordre du jour n'est pas un délai franc, c'est-à-dire que seulement 72 heures au moins doivent séparer le moment où les membres du comité reçoivent l'ordre du jour du moment où s'ouvre la séance. Peu importe qu'à l'intérieur de ces trois jours se trouvent un samedi et un dimanche ou un jour férié. Le point de départ de ce délai est la date à laquelle les intéressés ont reçu l'ordre du jour et non celle de l'expédition par l'employeur, sauf s'il le remet en main propre contre décharge aux intéressés. Le règlement intérieur du comité peut fixer des délais plus longs.

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

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

Si un accord le prévoit :

- La désignation des représentants de proximité ;

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

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

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

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

Demander une réunion

Le premier ordre du jour est établi par le président du CSE. Et malgré toute l'attention ou toutes les compétences du président il n'a pas mis à l'ordre du jour la passation des comptes. Cette présentation des comptes aurait pu utilement se tenir lors de la première réunion.

Que faire pour ne pas attendre la prochaine réunion du CSE ?

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

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

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

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

L'employeur ou son représentant au sein du CSE, en sa qualité de président du comité, ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du CSE en tant que délégation du personnel. (L2315-32, alinéa 2).

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

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

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

Accès à la BDESE

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, la BDESE, qui est prioritairement mise en place par accord, doit comporter toutes les informations nécessaires à l'information et la consultation du CSE (L2312-18). A défaut d'accord des dispositions supplétives prennent le **relais (R2312-8 à R2312-15)**.

Elle doit impérativement être tenue à la disposition permanente des membres des comités sociaux et économiques, d'entreprise, d'établissement et central. (L2312-36).

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

Une BDESE qui est tenue :

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

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

Hélène Cazenaud

De l'association à la SAS, les salariés, seuls actionnaires de la société à mission IFPA



Axel Decollonge, salarié de l'IFPA, DS SNEPL-CFTC au sein de l'IFPA (100% des voix, voir les résultats des élections), négociateur de branche pour la convention collective des organismes de formation.

L'IFPA (Institut de Formation et de Promotion des Adultes), association paritaire, a été créé en 1978 en Bourgogne et en Franche-Comté. À l'initiative de représentants d'organisations de salariés et d'employeurs, l'IFPA a travaillé sur la promotion sociale, l'accès à l'emploi des personnes ayant besoin de compétences sociales et de compétences en français. L'organisme travaillait déjà en collaboration avec les employeurs qui rencontraient des difficultés pour recruter des migrants, des ruraux arrivant en ville, qui n'avaient pas les codes de l'entreprise.

Au fil des années, l'IFPA se développe en Bourgogne-Franche-Comté et Rhône-Alpes-Auvergne, alliant marchés publics et formations certifiantes, et gagnant ainsi en notoriété et en compétences.

En 2020, avec la fermeture des sites liée à la pandémie, ajoutée à la baisse des plans de formation en entreprise engagée en 2019, et les marchés publics préemptés par les acteurs publics de la formation, la décision a été prise au niveau du bureau et du CSE, de créer une SAS à mission, dont seuls les salariés seraient actionnaires. L'IFPA est la troisième société à mission en Bourgogne-Franche-Comté.

La recapitalisation avec les salariés volontaires a permis la poursuite du développement, puis la création des filiales apprentissage et conseil.

L'association paritaire est aujourd'hui la sommitale qui pilote politiquement le groupe IFPA.

Quelle est la mission de l'IFPA ?

La mission est la raison d'être de l'entreprise, associée à des engagements pris par l'IFPA et inscrits dans ses statuts.

L'IFPA s'engage sur 3 axes complémentaires :

- Assurer la promotion tant sociale que professionnelle de nos clients (les apprenants) ;
- Optimiser les ressources dans le respect de principes écologiques ;
- Piloter l'IFPA pour son développement pérenne.

Pour chaque axe, des indicateurs de résultats sont suivis par le comité de mission, avec le concours du CSE

et présentés aux salariés 2 fois par an lors des comités de pilotage. L'objectif est de valoriser les indicateurs d'impact.

Qu'est-ce que cela change pour l'entreprise ?

- Choisir d'être une entreprise à mission s'inscrit dans la continuité de l'histoire de l'IFPA, la promotion des compétences et réunit les notions RSE (Responsabilité Sociale Environnementale) et QVCT (Qualité de Vie et Conditions de Travail).
- La mission de l'IFPA constitue une traduction opérationnelle, au-delà du discours, des valeurs portées par l'IFPA depuis sa création : engagement, confiance et respect.
- La mise en lumière de la valeur non monétaire de l'IFPA : les commentaires positifs des apprenants sur les questionnaires de satisfaction, la reconnaissance de l'esprit d'entreprise des salariés.
- 85 % des salariés sont directement dédiés aux stagiaires : formateurs, assistants de formation, ingénieurs pédagogiques.
- Les partenaires et fournisseurs sont tous choisis localement (du mobilier au développement d'outils numériques)
- Les investissements dans le développement des compétences, dans l'humain, prennent du temps. L'IFPA, conjointement avec le CSE, fait le choix du long terme, par rapport à la recherche de résultat immédiat.

Qu'est-ce que cela change pour les salariés ?

- Au départ de la recapitalisation, 14 salariés ont souhaité devenir actionnaires pour adhérer au projet.
- À l'IFPA, 10% de la masse salariale sont dédiés à la montée en compétences des salariés. Ainsi les formateurs, assistants de formation et services supports, sont capables de s'adapter aux mutations de l'écosystème.
- La suppression des étages hiérarchiques favorise la multi compétence des salariés ; elle est formalisée par des lettres de missions.
- La qualité des locaux, le matériel informatique et sa maintenance externalisée, les services supports et la R&D permettent la focalisation des équipes sur la satisfaction des apprenants.

L'IFPA a présenté sous forme de webinaires son rapport de mission aux salariés, partenaires, entreprises clientes, banques, fournisseurs, organismes publics, syndicats.



Objectifs Clés

DANS LE CADRE DE NOTRE RSE, NOUS AVONS DÉFINI LES TROIS OBJECTIFS CLÉS DE NOTRE MISSION

- 1 Pourquoi est-ce important ?

Le sens de notre mission rejoint le sens que chacun met à son engagement dans l'entreprise et dans la société.
- 2 Que cela rapporte-t-il à l'IFPA ?

A court terme ce sont des coûts, mais nos objectifs de développement et de pérennisation passent par là.
- 3 Qu'est-ce que ça apporte dans le quotidien de chaque salarié ?

Un partage de valeurs humaines. La satisfaction de la réussite des stagiaires, (la qualité de la formation et de l'accompagnement). Un engagement humain.

Perspectives

Dans le respect de la convention collective et en privilégiant le salariat, l'IFPA poursuit son développement dans l'approche compétences au service de la performance perçue par les stagiaires et les clients en général.

Le pilotage des activités (modalités d'évaluation des résultats, des stagiaires, et gestion des données) évolue pour permettre la consolidation des résultats non financiers et la mesure de l'impact de son activité de façon plus solide.



La valorisation des compétences des salariés (formateurs, assistants de formation et services supports) enrichit le collectif de travail et concourt au franchissement des épreuves.

Qu'est-ce qu'une société à mission ?

La notion de « société à mission » associée à la notion de « raison d'être » des entreprises est issue du rapport « Entreprise et intérêt général » engagé par le gouvernement d'Edouard Philippe en 2018.

La loi Pacte du 22 mai 2019 (article 176) a permis de faire entrer définitivement les notions « **d'intérêt social** », « **raison d'être** » et « **société à mission** » dans le droit positif français.

La société à mission correspondant à **une qualité** ou « label » et n'est en aucun cas une nouvelle structure juridique.

Cette notion désigne les sociétés commerciales qui se fixent un ou plusieurs **objectifs sociaux ou environnementaux**.

La finalité est de concilier l'intérêt commun des actionnaires et la réalisation d'un **objectif plus large d'intérêt général** et non de la restreindre au seul partage ou réalisation d'un bénéfice ou d'une économie.

Le principal intérêt est de communiquer ce statut à tous, partenaires, clients, institutions.

Ce statut permet également à la société de :

- Donner du sens au projet de l'entreprise ;
- Prouver la mobilisation et l'engagement du management par des actions en faveur des enjeux actuels pour l'environnement ;
- Conférer un sentiment d'appartenance à une communauté résolument tournée vers l'avenir ;
- Impliquer les salariés dans des valeurs fortes ;
- Attirer des candidats en quête de sens et recherchant des entreprises engagées.

Axel Decollonge

Présentation des élus au CSE

Je suis **Elie Krawczik**, élu au CSE, j'ai accepté d'être désigné DS pour le SNEPL-CFTC.



Je suis media planneur et digital stratégiste à **EM Lyon Business School**. C'est-à-dire je m'occupe de tous les achats publicitaires de l'école ainsi que sa stratégie d'acquisition. J'ai fait des études en France et en Europe entre Dijon, Toulon mais aussi Galway en Irlande et Gandia en Espagne.

J'ai étudié notamment la création digitale et le marketing (DUT MIM & Bachelor in Business Computing) et la gestion de projets (Institut Ingémédia).

Je suis intéressé par les sports collectifs, je gère notamment une équipe de football à 7, par la transition écologique et les cultures étrangères (et donc les voyages).

Je me suis engagé lors des élections du CSE parce que dans un contexte changeant pour les grandes écoles, et encore plus pour la nôtre (déménagement dans un nouveau campus, etc), la représentation des salariés est encore plus importante. En effet elle doit permettre d'aborder au mieux ces changements et que la voix des salariés soit écoutée et prise en compte au mieux dans l'évolution et la stratégie de nos établissements.

J'ai choisi d'être syndiqué au SNEPL-CFTC, car c'est un syndicat progressiste, humaniste et pragmatique, donc proche de mes valeurs.

Le fait d'être élu au CSE apporte une meilleure compréhension de l'entreprise et de ses enjeux. Ce n'est pas facile car c'est très chronophage, notamment avec toutes les évolutions que nous devons accompagner. Cela reste passionnant, car être élu permet d'aborder tous ces changements en étant plus au cœur de l'action et de la stratégie.

Ce que je peux dire à ceux qui nous lisent et qui hésitent à se présenter c'est que si vous avez envie de faire progresser votre entreprise et d'aider à régler les problèmes que vous voyez autour de vous, être candidat et ensuite élu c'est le meilleur moyen d'être actif et constructif sans rester un spectateur des événements.

Stéphanie Havet-Laurent, Enseignante-Chercheuse, et Secrétaire CSE à l'**INSEEC Grande Ecole (campus de Lyon)**



Je suis enseignante-chercheuse en école de commerce depuis 2021. Avant de travailler dans l'enseignement supérieur j'étais administratrice dans le secteur du spectacle vivant.

Je souhaite porter la voix des salariés dans un contexte d'enseignement supérieur de plus en plus financiarisé: notre école est aujourd'hui propriété d'un fonds d'investissement ce qui crée des tensions notamment entre logiques de court et de long terme.

J'ai choisi d'être syndiquée au SNEPL-CFT pour la qualité de l'échange avec mon interlocutrice, Patricia Pernot !

Le fait d'être élue au sein de l'INSEEC m'apporte une meilleure compréhension des enjeux de l'organisation. Ce qui n'est pas évident, et ce à quoi je ne m'attendais pas forcément, c'est que les salariés font remonter beaucoup de problèmes. Parfois je ne sais pas s'ils me les font remonter en tant que collègue et/ou élue au CSE. Je cherche encore la bonne posture à adopter, je dois apprendre à mieux distinguer mes deux casquettes.

Que pouvez-vous dire à celles et ceux qui vous lisent et qui hésitent à se présenter ?

Les salariés - en tous cas dans notre organisation- ne connaissent pas encore bien le rôle et le fonctionnement du CSE. Beaucoup de choses sont encore à mettre en place, à créer. C'est l'occasion d'échanger avec les autres salariés, de rencontrer des nouvelles personnes et en cela c'est très intéressant et apprenant.

Je suis **Anthony Dinh**, responsable informatique à **l'École Rockefeller** et élu au CSE. Mon parcours a débuté en tant que technicien polyvalent, suivi d'une expérience en tant qu'adjoint technique dans une commune des Hauts de France. En parallèle, mon passé militaire a renforcé ma conviction de servir les autres. Plus récemment, j'ai été gérant d'une société spécialisée dans l'événementiel et l'E-SPORT.



Mes études et expériences m'ont doté de compétences en informatique, réseaux et télécommunications. Passionné par les nouvelles technologies, je m'investis pleinement à l'École Rockefeller pour contribuer au bien-être de notre communauté éducative.

Mon engagement lors des élections du CSE découle de mon expérience en tant que fonctionnaire territorial. Cette expérience de collaboration interdépartementale, favorisant la communication transversale et la coordination entre les membres, sera un atout précieux pour le CSE. Les défis variés auxquels j'ai été confronté ont développé mes compétences en gestion des problèmes, en négociation et en prise de décisions éclairées, compétences essentielles pour contribuer à la résolution des questions complexes du CSE.

J'ai choisi d'adhérer au SNEPL-CFTC en raison de mes convictions défendues en tant qu'adjoint à ma commune, où j'ai promu les valeurs du vivre ensemble, du service public et du bien-être communautaire. Je souhaite étendre cet engagement au bien-être de nos collègues au sein de l'établissement.

En tant qu'élu au sein de mon entreprise, mon expérience en tant qu'adjoint à ma commune, défendant les valeurs du vivre ensemble, du service public, et du bien-être communautaire, m'apporte la possibilité de contribuer activement à la résolution des questions complexes du CSE. Bien que cela puisse parfois être exigeant, la promotion du dialogue ouvert et de la collaboration constructive est au cœur de ma philosophie pour créer un environnement de travail où chaque membre du CSE se sent écouté, soutenu et respecté.

À ceux et celles qui hésitent à se présenter, je dirais que mon parcours professionnel diversifié et mon engagement en tant qu'adjoint à ma commune ont été des éléments cruciaux dans ma décision de m'engager au CSE. Les compétences développées, la philosophie de dialogue ouvert et de collaboration constructive sont des atouts précieux. Je les encourage vivement à franchir le pas et à s'investir dans cette expérience enrichissante pour contribuer au bien-être de l'ensemble des collaborateurs.

Propos recueillis par Patricia Pernot-Sautetner



Résultats des élections

ECOLE DIAGONALE L'École Diagonale est un établissement d'enseignement privé hors contrat à horaires aménagés fondé en 2008 par Michel Naniche. Elle accompagne ses élèves de la quatrième à la terminale à Paris, Lyon, Bordeaux et Boulogne-Billancourt. Spécialisée dans les doubles cursus Sport-Étude et Art-Étude, l'école permet aux jeunes de concilier pratique sans frein de leurs passions et études ambitieuses jusqu'au Baccalauréat et au-delà. La Prépa Diagonale (MPSI et commerce) prend alors le relais.	Nouvelle implantation 100% de représentativité 3 élus au CSE 
EXCELLENCE ACADEMY Excellence Academy est le service formation d'ALYZIA. Excellence Academy est spécialisée dans le domaine de la sûreté aéroportuaire et propose des formations et des prestations de conseil aux professionnels et contributeurs du monde de l'aérien, compagnies aériennes, gestionnaires d'aéroports, agents de fret, entreprises de sûreté, prestataires en zone réservée... Adaptée aux besoins spécifiques de l'ensemble des acteurs aéroportuaires, Excellence Academy propose des prestations à la carte, incluant la formation préalable à l'obtention des titres de circulation (badges) ainsi que les marchandises dangereuses.	1^{ère} implantation 40% de représentativité 2 élus au CSE Nouveau DS : Jamel Ouazza 
IFPA <i>Voir l'article société à mission de ce journal p25/26</i>	100% de représentativité 12 élus au CSE DS confirmé : Axel Decollonge 
UCO Créée en 1875, l'Université Catholique de l'Ouest est l'une des plus anciennes universités du Grand Ouest et un acteur de l'enseignement supérieur et de la recherche. Université pluridisciplinaire, 6 facultés différentes allant du droit à la théologie et sciences religieuses en passant par les sciences humaines et l'éducation, l'UCO est certifiée Qualiopi. Elle accueille 12800 étudiants au sein de ses campus, au nombre de 10, à la fois dans le grand Ouest et l'outre-mer. L'UCO propose plus de 100 parcours de formation de bac à bac + 8.	13% de représentativité DS confirmée : Agnès Rousseau 

NEOMA L'Ecole, à travers ses 3 campus (Reims, Rouen et Paris) et son campus 100% virtuel, propose un large portefeuille de programmes depuis le Bachelor et le Programme Grande Ecole jusqu'à l'Executive Education, regroupant plus de 9 000 étudiants. Sa faculté rassemble plus de 195 professeurs permanents, enseignants-chercheurs, dont plus de 73% d'internationaux. NEOMA Business School compte plus de 72 000 diplômés basés dans plus de 127 pays. Présidée par Michel-Edouard Leclerc, l'Ecole bénéficie du statut d'Établissement Enseignement Supérieur Consulaire (EESC). Sa Directrice Générale est Delphine Manceau.	50% de représentativité 25 élus au CSE, Liste commune DS confirmé : François Mangin 
MARYMOUNT International School, Paris Marymount Paris est une école privée pour les enfants âgés de 2 à 14 ans. En tant que plus ancienne école internationale de France, l'établissement a une riche histoire d'inclusion et de diversité, et accueille des enfants issus d'un large éventail de pays, de cultures et de religions. Le programme est basé sur une série de meilleures normes internationales qui garantissent que chaque enfant est préparé pour la prochaine étape de son éducation, où qu'elle se trouve dans le monde. Leur éthique est fondée sur les valeurs catholiques, qui sous-tendent la vie quotidienne à Marymount.	Nouvelle implantation 56% de représentativité 7 élus au CSE Nouvelle DS : Caroline Baronnet 
IESA - ECAD Sous la dénomination INSTITUT D'ETUDES SUPERIEURES DES ARTS, l'IESA est un centre de formation spécialisé dans les métiers de la culture – médiation, développement, gestion de projets culturels, événement – Ces spécialisations d'origine préparent aux professions du marché de l'art et de l'expertise. Les formations de l'IESA arts & culture sont regroupées en 5 univers : • Marché de l'art (art ancien, art contemporain et commissariat d'exposition) • Musique • Cinéma & audiovisuel • Spectacle vivant • Patrimoine culturel & tourisme durable	100% de représentativité 8 élus au CSE DS confirmé : Luis Belhaouari 
ENI FORMATION ENI Ecole Informatique, est spécialiste de la formation supérieure en informatique depuis plus de 40 ans. ENI forme du Bac +2 – niveau 5 au Bac +5 – niveau 7, en alternance ou en formation continue, aux 2 grands métiers de l'informatique : • Développement • Système et réseau Ces formations sont toutes reconnues par l'Etat. L'école propose également des formations plus courtes telles que des POE (Préparation Opérationnelle à l'Emploi) et la formation Découverte des Métiers du Numérique.	Nouvelle implantation 33% de représentativité 9 élus en liste commune 

ALLIANCE FRANÇAISE BORDEAUX AQUITAINE Fondée en 1982, l'Alliance Française Bordeaux Nouvelle-Aquitaine est une association à but non lucratif et un établissement privé d'enseignement supérieur dont l'objectif est l'enseignement de la langue française, la diffusion des cultures francophones et le dialogue entre les cultures du monde. Elle forme plus de 3 000 étudiants de 110 nationalités différentes chaque année. Elle appartient au réseau international des Alliances Françaises qui regroupe plus de 800 associations de droit local dans plus de 135 pays. Ce vaste réseau est représenté par la Fondation Alliance Française reconnue d'utilité publique. L'Alliance Française Bordeaux Nouvelle-Aquitaine est également un centre officiel pour la passation des examens en langue française.	100% de représentativité 2 élus au CSE Nouveau DS : Nicolas Boisseau 
SYNAPSE 3i Amiens Synapse 3i est une association loi 1901 à but non lucratif. Toutes nos missions sont réalisées dans une logique de développement local et social des quartiers prioritaires en créant des emplois pour des personnes en situation d'exclusion dans le cadre d'un chantier d'insertion. Synapse 3i forme et accompagne socialement et professionnellement ses salariés afin de les amener vers l'emploi pérenne et/ou la qualification. Également organisme de formation, Synapse 3i offre une multitude de prestations de formations numériques sur-mesures auprès des entreprises, associations, collectivités et des personnes dans le domaine du numérique.	Nouvelle implantation 100% de représentativité 12 élus au CSE 
PROTECTION CIVILE DE PARIS La Protection Civile Paris est une association loi 1901, agréée de sécurité civile, affiliée à la Fédération Nationale de Protection Civile, reconnue d'utilité publique qui agit sur trois domaines : les opérations de secours (postes de secours sur Paris et sa région), la formation aux premiers secours et à la sécurité (organisme de formation professionnelle certifié Qualiopi) et l'action solidaire et sociale (missions de bénévolat). Elle organise de nombreuses formations à destination du grand public : gestes de premiers secours (PSC1), secourisme en équipe (PSE1, PSE2), secourisme au travail (SST), ainsi qu'à destination des entreprises concernant les premiers secours, la sécurité et l'incendie : initiations, débriefing, PSC1, SST, EPI, PSE1/PSE2, etc...	100% de représentativité en attente du 2nd tour 
INSTITUT CROIX DES VENTS Fondé il y a 20 ans, l'Institut Croix des Vents compte aujourd'hui près de 215 élèves de la maternelle au lycée. L'Institut Croix des Vents est un ensemble scolaire primaire / collège / lycée en internat / externat. La maternelle et le primaire sont mixtes. Le collège et lycée sont pour garçons, tout comme l'internat. Il est situé à Sées dans l'Orne en Normandie. L'établissement est dirigé par la Fraternité Saint-Pierre.	100% de représentativité 2 élus 

AFTRAL AFTRAL (Apprendre et se Former en TRAnsport et Logistique) est le premier intervenant national sur le marché de la formation initiale et de la formation continue en Transport & Logistique. Fort d'un réseau de centres de formation et d'écoles (ISTELI, CFTAL, IFA, ENSTV, EPT et IML), l'AFTRAL est présent dans toutes les régions de France. Chaque année, environ 220 000 personnes, dont près de 7 000 jeunes en contrat d'apprentissage, sont formés au sein des 125 centres de formation et ses 35 écoles du supérieur sur l'ensemble des métiers de la conduite, logistique et manutention.	22,3% de représentativité 29 élus dans les 4 CSE DSC confirmés : Radhia Mahieddine Et Jean Aliphat 
EM LYON Fondée en 1872 par la CCI de Lyon, emlyon Business School est un établissement privé d'enseignement supérieur reconnu par l'État. Elle est l'une des plus anciennes écoles de commerce en Europe. L'Ecole fait partie du 1% des business schools mondiales labellisées par les trois accréditations internationales : AACSB, EQUIS et AMBA. À ce titre, elle justifie sa place en tant qu'école de commerce et de management de rang mondial. Elle dispense différentes formations de niveau Bachelor et Master ainsi que des formations pour cadres dans le domaine du marketing, finances, ressources humaines et management. Elle dispose de 6 campus dans le monde : Lyon, Saint-Étienne, Paris, Shanghai, Bhubaneswar et Mumbai.	1 élu au CSE liste commune DS Elie Krawczyk 
FNSP La Fondation Nationale des Sciences Politiques (FNSP) est une fondation de droit privé reconnue d'utilité publique, créée en 1945. Elle est chargée de la gestion administrative et financière de l'Institut d'études politiques de Paris dont elle a en charge les grandes orientations stratégiques. La mission première de Sciences Po est de former des professionnels de haut niveau appréciés dans des secteurs public et privé (où travaillent aujourd'hui plus de 70 % de ses diplômés). La FNSP est un acteur majeur de la recherche en sciences humaines et sociales. Onze centres de recherche regroupant plus de cent soixante-quinze enseignants-chercheurs en dépendent.	25% de représentativité 10 élus au CSE DS confirmé : Ali-Fayçal Zerouati 
Ecole Rockefeller L'Ecole Rockefeller est un établissement d'enseignement supérieur et une fondation reconnue d'utilité publique créée en 1923 proposant des formations dans les domaines de la Santé et du Social. Cette école est située sur le pôle Est de Lyon, dans les mêmes bâtiments que la Faculté de Médecine et de Pharmacie de Lyon. C'est La Fondation américaine Rockefeller qui a financé sa construction conjointement avec l'Etat français. Elle forme environ 1850 étudiants/an et dispense plusieurs formations parmi lesquelles les diplômes de : • Auxiliaire de puériculture • Infirmier(e) • Puéricultrice • Assistant de service social (DEASS) • Aide-soignant(e) • Auxiliaire de vie sociale (DEAVS)	Nouvelle implantation 20% de représentativité 1 élu au CSE DS : Anthony Dinh 

INFREP Formation Spécialiste de la formation depuis 1982, L'INFREP, l'Institut National de Formation et de Recherche sur l'Éducation permanente, est engagé dans le domaine de la formation professionnelle. L'INFREP s'inscrit comme : • Un organisme de recherche appliquée sur l'éducation permanente. • Un maître d'œuvre de programmes de formation professionnelle. Chaque année, l'INFREP consacre entre 3 et 4% de sa masse salariale brute à la formation interne.	Nouvelle implantation 11,33% de représentativité 4 élus au CSE 
ECOLE D'ASSAS L'École d'Assas est un établissement d'enseignement supérieur qui forme des kinésithérapeutes, des podologues, des ergothérapeutes et des techniciens en imagerie médicale et radiologie thérapeutique ou manipulateur d'électroradiologie médicale. Elle prépare aux diplômes d'État délivrés par le Ministère de la Santé et est agréée par la Région Île-de-France.	100% de représentativité 2 élues au CSE 
IFPM Nanterre L'Institut de Formation et de Perfectionnement aux Métiers est un CFA qui forme des apprenants sur deux domaines : • Les métiers de la coiffure ; • Les métiers de l'esthétique. Ce CFA a été créé en 1992 en partant du constat suivant : pour réussir et se développer, une entreprise doit disposer de collaborateurs maîtrisant leur métier et leur savoir-faire. Les formations proposées vont du CAP au BTS en passant par la mention complémentaire, le bac professionnel ou le brevet professionnel.	Nouvelle implantation 50% de représentativité 4 élues en liste commune 
EPITA L'École pour l'Informatique et les Techniques Avancées a été créée en 1984 par le Groupe Paris-Campus. Le groupe IONIS rachète l'école en 1994. En 2017, l'école ouvre de nouveaux campus à Lyon, Rennes, Strasbourg et Toulouse. Le 1er juillet 2021, l'école passe du statut d'Association à celui de Société Anonyme à Conseil de Surveillance et Directeur Général Unique. EPITA propose un titre d'ingénieur en informatique reconnu par la CTI, deux bachelors, trois Masters of Science MSc.	10% de représentativité 2 élues 
SUP BIOTECH L'Institut Supérieur des Biotechnologies de Paris est une école d'ingénieurs en Biotechnologies, agréée par la CTI, qui délivre une formation pluridisciplinaire en 5 ans ou en 3 ans par la voie de l'Apprentissage, bénéficiant du grade de Master. Sup Biotech est une entité de Ionis Group Depuis 2021, Sup'Biotech a changé de statut juridique et est devenue une société à missions. Sup'Biotech est un établissement d'enseignement supérieur privé reconnu par l'Etat (arrêté du 15/12/14 et BO du 08/01/15).	100% de représentativité. 10 élus DS confirmée : Jennifer Goyat 

UES FINEDUC L'UES Fineduc regroupe plusieurs écoles du groupe Ionis, Epitech, Ionis STM notamment. Epitech est une école d'informatique. Elle a été fondée en 1999 et forme chaque année plus de 6 000 étudiants sur 15 campus en France par l'intermédiaire du Programme Grande Ecole en 5 ans après le Bac et de ses MSc en 2 ou 3 ans après un Bac+2 ou +3. Ionis STM, créée en 2002 sous le nom de «Masters Epita», Ionis School of Technology and Management est une école dont l'offre de formations intègre la technique et le management. Elle est destinée aux étudiants issus de Bac +2 à +5.	52% de représentativité 8 élus Nouvelle DS : Jocelyne Cohana  
ESIEA L'École Supérieure d'Informatique Électronique Automatique a plus de 50 ans et est une école d'ingénieurs labellisée par la Commission des Titres d'Ingénieurs (CTI) dédiée à l'enseignement et à la recherche en sciences et technologies du numérique. Elle propose : Un diplôme d'ingénieur dans 5 grandes thématiques : Cybersécurité, Intelligence Artificielle & Data Science, Systèmes Embarqués et Autonomes, Ingénierie Logicielle et Réalité Virtuelle et Systèmes Immersifs. Des programmes d'experts en informatique : Bachelor Bac+3 et Mastères Bac+5 dans l'ingénierie logicielle et l'architecture des systèmes d'informations. Un Bachelor, un Mastère Spécialisé et des formations continues en cybersécurité ainsi qu'un MSc en intelligence artificielle.	50% de représentativité 7 élus en liste commune Nouveau DS : Franck Crisson 
EFREI L'École Française de Radioélectricité (EFR) a été fondée en 1936 dans le 5^e arrondissement de Paris par Ernest Lavigne. En 1945, l'école est reconnue par l'État et en 1957, elle obtient la certification CTI (Commission des Titres Ingénieur). Elle peut délivrer le titre d'ingénieur. Elle crée sa prépa intégrée. Dans les années 70, le nom évolue, l'EFR devient EFRE avec l'électronique en plus, puis EFREI avec le i d'Informatique. En 2022, l'Efrei rejoint l'université Paris-Panthéon-Assas en tant qu'établissement composante, aux côtés de l'ISIT, de IRSEM, du CFJ et de l'école W.	32% de représentativité 10 élus en liste commune DS confirmé : Layth Sliman 
PROMOTRANS Depuis 1966, le groupe Promotrans est un des acteurs de la formation professionnelle dans les domaines de la logistique, de la supply chain, du transport de marchandises, du transport de personnes, de la maintenance de véhicules industriels, du BTP et de la sécurité au travail. Le groupe Promotrans c'est 33 centres de formation, 14 campus jeunes, et plus de 50 000 stagiaires formés chaque année. Les formations vont du CAP, à Bac +5 en passant par des bac-pro, des CQP et des titres professionnels.	33% de représentativité 26 sièges en liste commune à 3 DS confirmée : Stéphanie Vernin 
AUP Depuis 60 ans, notre mission est d'offrir aux étudiants du monde entier une expérience universitaire qui change leur vie, qui traverse les disciplines, les cultures et les frontières, leur permettant d'atteindre leurs objectifs professionnels où qu'ils choisissent d'aller. L'American University of Paris, à la croisée des valeurs éducatives américaines et d'une orientation mondiale vers l'enseignement et l'apprentissage, n'a pas dérogé au postulat initial de sa création : aider les étudiants à remettre en question leur zone de confort, à dépasser les connaissances acceptées, à rencontrer des gens de tous les horizons, partout dans le monde et répondre à leurs attentes académiques et professionnelles.	34% de représentativité 8 élus au CSE DS confirmé : Brenton Hobart 



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 ☐ Mr ☐	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 ☐	CFA ☐	Foyer d'étudiants ☐			
Enseignement privé indépendant (dont Enseignement à distance) ☐					
Etablissement(s)					
NOM:	Enseignant/Formateur ☐				
ADRESSE :	Administratif ☐				
NOM :	Enseignant/Formateur ☐				
ADRESSE :	Administratif ☐				
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 ☐ 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

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 International Bank Account Number			BIC - Identifiant international de l'établissement Bank Identifier Code	
FR89	2004	1000	0122	5809 0B02 070 PSSTFRPPPAR
Titulaire du Compte - Account Owner				
SNEPL CFTC TOUR ESSOR 14 RUE SCANDICCI 93500 PANTIN				

Votre cotisation vous ouvre les services de votre Union Régionale, Union Départementale, Union Locale, Fédération, Confédération et bien entendu du SNEPL, syndicat National.



@sneplcftc

facebook

/www.facebook.com/sneplcftc