

SNEPL

Syndicat National de l'Enseignement Privé Laique

Printemps 2024 : n°182

annuelle information **conditions** personnelle
épargne **données** télétravail compte
BDESE risques base CP **DUERP** économiques
payés **jeux** **vie** obligatoire **PPV** congés
CET **accord** **QVCT**
prime **temps** document **travail** unique **signature**
NAO évaluation **travail** grève **validité** professionnels
salariales sociales **qualité** **signature**



Dans les moments sensibles, vous pouvez compter sur nous !

Parce que personne n'est à l'abri des moments difficiles de la vie, **votre complémentaire santé et/ou prévoyance vous protège lorsque vous et votre famille en avez le plus besoin** (aide à la famille, aux aidants familiaux, en cas de fragilités budgétaires, de handicap ou de cancer).

Pour en savoir plus sur votre accompagnement social, consultez notre site internet malakoffhumanis.com



**malakoff
humanis**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

Malakoff Humanis Prévoyance - Institution de prévoyance régie par le livre IX du Code de la Sécurité sociale - Immatriculée au répertoire SIRENE sous le numéro 775 691 181- Siège : 21 rue Laffitte 75009 Paris

Sommaire

Sommaire	3
Panorama de branche EPI	4
Actualités EPI	6
Actualités des OF	7
Panorama de branche OF	8
Intersyndicale OF	10
EDEC	11
Organismes de Formation : où est l'éthique ?	12
Alerte : changement de seuils	14
Affiche	16
Négociation d'entreprise : indemnités télétravail	18
Négocier à l'aune des Jeux Olympiques	20
Dialogue social et grève	22
QVCT	24
Brèves juridiques	26
Formation du 20 juin 2024	27
Formations des 11 et 12 juin 2024	28
Résultats des élections	29
Bulletin d'adhésion	31

Directrice de la publication :

Valérie de Montvallon

Rédacteurs :

Hélène Cazenaud,
Hélène Desclée,
Valérie De Montvallon,
Patricia Pernot Sautetner.

Réalisation :

Sabine Roux
@rosrows

Nouvelle adresse :

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

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

Édito

Bonjour à tous,

Pas facile cette nouvelle année 2024 pour toutes les raisons que nous connaissons.

Pas facile également pour nos instances de représentation du personnel et pour les salariés : N.A.O. difficiles voire insultantes tant au niveau des branches qu'au niveau des entreprises, élus harcelés, employeurs rétenteurs d'information et agressifs, salariés en grève, entreprises en difficulté ou qui se disent en difficulté.

Le gouvernement réalise tout d'un coup qu'il a laissé certaines d'entre elles et surtout les grands groupes se gorger de la manne de l'alternance sans demander de contrepartie ni vérifier la qualité des services aux étudiants payés par le contribuable, ni s'assurer des conditions de travail des enseignants et formateurs, seul gage de la qualité de l'encadrement. La presse ne cesse de se faire l'écho de la désillusion de nombreux étudiants, apprentis, alternants et de leurs parents. Et pourtant, du côté des enseignants et formateurs, les contrats précaires ne cessent d'augmenter, les employeurs préférant insister lourdement, par des tours de passe-passe et d'intimidation, sur des contrats tels que « micro-entrepreneurs », « contrats à durée déterminée d'usage », « contrats à mission » et de véritables prêts de main d'œuvre abusifs déguisés sous forme de « contrats de sous-traitance » qui mettent en danger les protections minimales assurées par les Conventions collectives. L'hypermarché de l'Enseignement et de la Formation ne manque pas d'imagination et de conseils juridiques.

Le bateau de la protection sociale et salariale tangué, certes, mais nous tenons la barre : deux nouvelles implantations au CEE RA Lyon (32%) et au BGE Hauts de France (23%), des équipes largement réélues ISG (100%) et ISIT (100%), ESME (58%). Même si Le dumping social institutionnalisé progresse - comme en témoigne le projet de changement de seuils pour les CSE - nous continuons à nous battre contre le détricotage des droits des salariés. Solidaires des salariés ayant saisi les Prud'hommes, nous défendons l'intérêt de la profession et soulevons des sujets aussi cruciaux que la précarisation et la paupérisation des métiers.

Nos objectifs : une communication toujours au plus près de vos interrogations, un maillage du territoire plus efficace, la promotion de plateformes de partage d'expérience, des formations ciblées et cadencées.

Un grand merci à toute l'équipe du SNEPL-CFTC qui vous accompagne au quotidien.

Et c'est le printemps ! Qu'il nous soit doux et agréable... quoi qu'il en soit.

Valérie de Montvallon

BRANCHE DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ INDÉPENDANT

CHIFFRES CLÉS

DONNÉES 2021-2022

EN 2022



2 649
entreprises

Une croissance moyenne
annuelle de 9% depuis 2018



3 279
établissements

Une croissance moyenne
annuelle de 7% depuis 2018

PÉRIODE 2010-2022



+11,6%
d'élèves en
moyenne chaque
année dans les
établissements
d'enseignement du
premier degré



- 2,9%
d'élèves en
moyenne chaque
année dans les
établissements
d'enseignement du
second degré



+ 4%
d'élèves en moyenne
chaque année dans
les établissements
d'enseignement
supérieur

Source : Educ Nat - Enseignement sup

VOLET ÉCONOMIQUE

EN 2021

63%
des entreprises
dénombrées **moins**
de **10 salariés**

Source : Dares

45,3%
des structures ont
un statut
associatif

Source : SIRENE

Ces données salariés portent sur les salariés en emploi principal dans la branche EPI, l'emploi principal d'un salarié étant le plus rémunérateur.

VOLET EMPLOI ET SOCIAL

40 444
salariés en 2021
dont **64%** de
femmes



Source : Dares

13%
d'augmentation
des effectifs entre
2018 et 2021*



AKTO / L'humain au cœur des services co-produit avec

50%
des effectifs de la
branche **sont des**
professeurs ou des
enseignants*



Source : INSEE



BRANCHE DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ INDÉPENDANT

VOLET EMPLOI ET SOCIAL

55%

des salariés sont
employés par **des
établissements de
plus de 50 salariés**

Source : Dares

79%

des salariés sont
en CDI

65%

de salariés sont à
temps complet

Source : INSEE

ALTERNANCE

Source : AKTO

VOLET FORMATION

2 189

nouveaux apprentis en
contrat d'apprentissage en
2022

+ 25% par rapport à 2021

132

nouveaux alternants en
contrat de
professionnalisation en **2022**

- 33% par rapport à 2021

FNE

957 actions

de formations réalisées
en 2022

PDC M50

6 058 actions

de formations réalisées
en 2022

CONTRIBUTION CONVENTIONNELLE

4 586 stagiaires
en 2022

Actu de l'Enseignement Privé indépendant - CCN 2691



Dans la branche de l'EPI, les NAO Négociations Annuelles Obligatoires sont toujours en cours. La tension est montée dernièrement d'un cran après l'annonce des organisations syndicales représentatives d'une demande de commission mixte paritaire.

En effet les organisations syndicales considèrent que la FNEP (Fédération Nationale de l'Enseignement Privé) ne joue pas le jeu du dialogue social notamment dans les échanges des documents pour les réunions de négociations de la branche.

Mais aussi dans le retard de ses obligations concernant différents chantiers. Voir le courrier de l'intersyndicale de l'EPI ci-dessous.

Objet : Déclaration liminaire de l'intersyndicale

Madame/Monsieur

Nous, soussignés membres de l'intersyndicale FEP-CFDT, SNEPL-CFTC, SNPEFP-CGT, SYNEP CFE-CGC soit l'ensemble des syndicats représentatifs de la branche de l'enseignement privé indépendant, déplorons, notamment, la gestion des ordres du jour et des documents préparatoires et l'absence de respect du calendrier des négociations obligatoires de la Commission Paritaire Permanente Nationale d'Interprétation et de Conciliation par le collègue employeur.

Depuis fort longtemps et en dépit de la déclaration intersyndicale du 25 septembre 2023, nous constatons un envoi tardif et incomplet, la veille, des documents relatifs à nos réunions de CPPNIC.

Ainsi, en est-il de l'envoi de votre proposition de texte sur les mises à disposition ou des grilles NAO.

Cette situation entrave grandement notre capacité à nous préparer adéquatement aux discussions et aux prises de décision qui impactent directement les conditions de travail et le bien-être des salariés de l'EPI.

Nous tenons à souligner que cette pratique contreproductive a des répercussions néfastes sur l'efficacité du dialogue social au sein de notre branche.

Cela compromet le respect des droits des travailleurs en matière de consultation et de négociation, ce qui est contraire aux principes fondamentaux d'un dialogue social paritaire et des lois régissant les relations de travail. En outre, la tenue des réunions est rendue inefficace par la quantité de digressions dilatoires du collègue employeur. Face à cette situation, nous exhortons vivement le collègue employeur à prendre les mesures nécessaires pour remédier à ces dysfonctionnements.

En conséquence, nous vous informons que nos organisations syndicales vont solliciter le Ministère du travail, de la Santé et des Solidarités pour provoquer une Commission Mixte Paritaire (CMP) avec afin d'aborder de manière exhaustive les problèmes rencontrés et de trouver des solutions durables et équitables.

Nous croyons fermement que la mise en place d'une CMP favorisera un dialogue constructif, transparent et respectueux entre les représentants des salariés et de l'employeur. De plus, cela contribuera à instaurer un climat de confiance mutuelle et à promouvoir le paritarisme au sein de la CPPNIC.

Nous restons à votre disposition pour discuter plus amplement et pour convenir d'une date propice à la tenue de la CMP¹. Nous espérons sincèrement que cette démarche permettra de résoudre les problèmes actuels et d'établir des bases solides pour des négociations productives à l'avenir.

Veuillez agréer, Madame/Monsieur, l'expression de nos salutations syndicales distinguées.

PARIS le 25 mars 2024

1. Pour la négociation et le suivi des accords au sein des branches professionnelles, les représentants des organisations syndicales de salariés et patronales sont réunis au sein de plusieurs commissions où ils sont représentés de façon paritaire sous la présidence du Ministère du travail et non plus en autonomie.

Actu des Organismes de Formation – CCN 1516

Le temps passe, mais hélas les temps ne changent pas. Alors on reprend les mêmes équipes et on recommence.

Le SNEPL-CFTC a refusé la proposition des employeurs de l'augmentation des rémunérations (voir intersyndicale) estimant que l'augmentation n'était pas assez conséquente et que même si elle touchait les cœurs de métier, elle n'aurait que peu d'incidence puisque seuls 20% des salariés sont au minima de branche.



Comment accepter une revalorisation moyenne de 1,6% alors que dans le même temps l'inflation si elle est moins forte continue de progresser de 3% sur 1 an ? Le compte n'y est pas !

Et si ce n'étaient que les salaires mais tous les sujets sont porteurs de non réponse. En clair les organisations patronales n'ont pas de mandat pour venir à la table des négociations.

Ça a été notamment le cas pour le GT sur le temps de travail. Si la rémunération ne va pas de soi, alors peut-être que les employeurs seraient prêts à faire des efforts sur les conditions de travail ?

Et bien non ! Ce que nous demandons c'est un temps de face à face qui générerait le même temps d'induit. Donc une heure de face à face = une heure de préparation.

Quand on parle de conditions de travail, on évoque bien entendu le télétravail. Toute une histoire. Elle n'a pas de fin. Ce qui avait bloqué la signature de l'accord en 2023 se redessine aujourd'hui en 2024. Que demandons-nous de si extraordinaire me direz-vous ? Une indemnité télétravail (Voir article télétravail) ! Et puis quoi répondent les employeurs ; le télétravail rend plus service aux salariés qu'à l'entreprise. Ce sont les salariés qui sont demandeurs. Pour les employeurs le coût de fonctionnement de leur centre de formation est toujours le même, il faut chauffer les bureaux, en plus il faut équiper les collaborateurs d'un PC....

Et avec tout ça on veut nous faire avaler une extension du champ d'application de la convention collective des OF pour permettre d'absorber les CFA interprofessionnels. Pour le SNEPL-CFTC c'est non ! Tant que le temps de travail des formateurs dans les OF sera moins disant que le temps de travail des enseignants dans l'EPI, il n'y aura pas d'extension. Ce sujet est un serpent de mer, il ressurgit de temps en temps. C'était le cas en 2016, ce que nous demandons c'est que les organisations patronales et syndicales de l'EPI et des OF puissent se mettre autour de la table pour voir comment cette extension du champ d'application peut être négociée.

Et pour l'avenir que se prépare-t-il ?

Une négociation sur les classifications ! Rien de moins. Il apparaît qu'il y a trop de paliers avec des différences de rémunération peu significatives. Que les évolutions salariales ne sont pas au rendez-vous et même pire que certains salariés ont été classifiés avec non pas une étude de leur poste mais une étude de leur rémunération. Les employeurs ont fait coller la rémunération aux salaires qui étaient payés.

Et du côté de la prévoyance ?

Les assureurs ont présenté une évaluation de leur taux de chargement¹. Ce sujet avait déjà été abordé le 22 juin 2023, mais avait finalement été reporté en raison de l'augmentation des tarifs pour la santé.

Le taux actuel de chargement est à 12,7% et pourrait passer au 1^{er} janvier 2025 à 16%, soit une augmentation de 3,3%. Un effort est demandé à la branche d'environ 796 275€. Les assureurs précisent que de leur côté ils font un effort de 917 728€ puisque si les frais de chargement étaient à leur taux effectif, ils seraient plutôt de l'ordre de 19,8%.

Rien n'a été acté pour le moment ; les partenaires sont en attente d'éléments complémentaires.

Hélène Cazenau

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



ORGANISMES DE FORMATION

Les chiffres clés


10 560

**ENTREPRISES
EN 2021**
+4% depuis
2020


66 756

**ETP SALARIES
EN 2021**
+ 6,6% depuis
2020


9 690

**CONTRATS EN
ALTERNANCE
EN 2022**
+8,6% du nombre de
contrats en alternance

Données économiques et sociales

Source : Insee 2023 – DADS BTS données 2021
Source : Enquête entreprises 2023 (données 2022)



81% des entreprises sont des TPE
de moins de 10 salariés

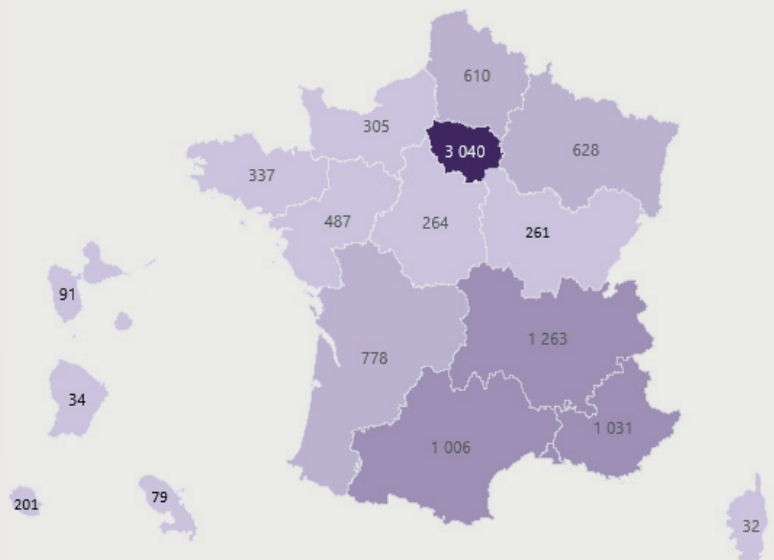


1,4M€ chiffre d'affaires moyen des
entreprises



29% Des entreprises sont
concentrées en
Ile-de-France

Répartition géographique des entreprises



29% des entreprises concentrées en Ile-de-France

Profil des salariés de la branche

Source : Insee 2023 – DADS BTS données 2021
Source: Enquête entreprises 2023 (données 2022)

 **62%** de femmes

32% âgés de 50 ans et +

67% de CDI

50% dans la filière Formation, accompagnement et ingénierie

51% de professions intermédiaires


43% des femmes sont dans la filière support


6 ans d'ancienneté moyenne


Données Alternance



Source – DAF Akto, extractions septembre 2023 – Données 2022

Contrats d'apprentissage


 **7 518** Nombre de contrats


 **89 M€** Engagés au titre du Contrat d'apprentissage


 **+16%** Evolution du nombre d'apprentis


 **801 h**
 **792 h** Durée moyenne des formations suivies

Contrats de professionnalisation

 **2 172** Nombre de contrats

 **13,5 M€** Engagés au titre du Contrat de professionnalisation


 **-11%** Evolution du nombre de bénéficiaires

 **388 h** Durée moyenne des formations suivies

Données Formation des salariés


Sources: Base formation Akto, extractions septembre 2023 – Données 2022
AGORA extraction novembre 2023

Plan de développement des compétences moins de 50 salariés

 **14 598** actions

 **8 739** salariés formés

 **50%** d'entreprises formatrices de 11 à 49 salariés

 **24%** des formations relèvent du domaine des techniques métier

Compte personnel de formation (CPF)

 **6 246** CPF

 **57%** de femmes

 **1 422 €** Coût moyen

 **48h** durée moyenne des CPF



Paris, le 13 mars 2024

Communiqué de presse intersyndical CGT, CFTC, CGC, UNSA, FO, CFTD

Organismes de formation - CCN IDCC 1516
NAO 2024 [Salaires minima conventionnels annuels]

Le comble de l'indécence !

Lors de la réunion de la CMPPNI de la Branche du 28 février dernier, les Organisations syndicales représentatives de la branche des OF (CGT, CFTC, CGC, UNSA, FO) ont clairement fait savoir qu'elles ne seraient pas signataires de la proposition de la délégation patronale (ACTEURS DE LA COMPÉTENCE-SYNOFDES- SYCFI) sur les salaires minima annuels conventionnels.

Cette proposition de 1.6% d'augmentation moyenne pour les 31 paliers de la grille de classification est loin de celles présentées par les organisations syndicales. Pour une analyse plus fine, il est nécessaire de mettre en perspective cette proposition patronale. En effet, seulement 20% des salariés sont rémunérés sur la base des minima selon l'étude sur les rémunérations.

À la vue de l'impact sur la masse salariale globale, nous aurions pu nous attendre à une offre plus décente qui aurait pu faire l'objet de discussions et de négociations loyales.

Inacceptable !

Tandis que des constats sont partagés par l'ensemble des acteurs paritaires notamment :

1. sur un taux d'inflation moyen en 2023 de 4.9% avec des prévisions de 2,9% pour 2024,
2. sur le tassement des salaires liés aux augmentations du SMIC,

Plus précisément, la grille des salaires dans laquelle la plupart des salariés se situent - dont le cœur de métier - se trouve sans perspective d'évolution salariale (paliers 1 à 25) alors qu'à l'inverse, il est constaté un net décrochage de rémunération pour les 6 derniers paliers (26 à 31).

Non seulement cette grille de classification est de plus en plus inadaptée mais surtout les salariés de la branche vont voir à nouveau leur pouvoir d'achat se dégrader avec de véritables interrogations quant à leur perspective d'évolution dans notre branche.

3. sur le manque d'attractivité de la Branche qui engendre des tensions de recrutement.

Pour les organisations syndicales, la négociation sur les salaires minima ne doit en aucun cas se limiter à un rattrapage de l'inflation mais bien permettre un gain de pouvoir d'achat et la reconnaissance des salariés dans leur contribution au développement de leur OF.

De plus, alors que le dernier panorama de la branche (observatoire AKTO) réalisé en 2023 pointe une augmentation de CA des entreprises de la branche par rapport à 2019, cette proposition est irrecevable.

Un manque de considération pour le travail des salariés

Comment le patronat peut-il s'étonner ensuite des tensions de recrutement et de la non-attractivité de la branche si les salaires minima ne suivent pas ? Ceci d'autant plus que la branche des OF connaît depuis plusieurs années des évolutions majeures qui conduisent à recruter des profils spécifiques.

En travaillant, les salariés de la branche des OF doivent-ils se contenter d'assurer leur seule survie biologique ou peuvent-ils espérer vivre dignement et être valorisés pour leur travail ?

Le mépris patronal ne s'arrête pas là : alors que la branche a commandé une étude sur les rémunérations pour mieux appréhender le sujet, les organisations patronales conditionnent aujourd'hui la réflexion de la politique salariale de branche à la création d'un nouveau groupe de travail sur les classifications. Un moyen de renvoyer une nouvelle fois aux calendes grecques la question centrale des salaires minima conventionnels.

Ceci ne peut plus durer !

CONTACTS SNEPL - CFTC
Suzanne SELLAM
suzanne.sellam@snepl-cftc.fr

SNPEFP - CGT
William PERENNES
william.perennes@efp-cgt.org

UNSA FESAD
Christine SAVANTRE
christine.savantre@unsa.org

FIECI CGC
Larbi BESSA
l.bessa@free.fr

SNEPAT- FO
Laurence GILBERT
FO-OF@snepat-fo.fr

FEP-CFDT
vginet@fep.cfdt.fr

Signature de l'EDEC Trans'Formation : des évolutions concrètes et durables pour la branche des organismes de formation

À Paris, le

Le Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités, la branche des organismes de formation et l'OPCO AKTO ont signé ce jour un engagement pour le développement de l'emploi et des compétences (EDEC) pour accompagner la branche dans les mutations sociales, environnementales et technologiques qui traversent le secteur. Cet accord « Trans'Formation » concerne 10 560 entreprises et 92 421 salariés et porte sur 3 ans.
https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/accord_cadre_edec_trans_formation.pdf

Cet accord comporte plusieurs leviers comme autant d'opportunités pour relever les défis auxquels doivent faire face les organismes de formation tant dans l'intérêt de leur secteur que pour le reste des entreprises. Ces perspectives d'actions doivent répondre à des enjeux à la fois généraux et spécifiques aux organismes de formation :

- **La consolidation de pratiques durables de responsabilité sociétale des entreprises (RSE)** aussi bien au sein des organismes de formation qu'en tant qu'appui de conseil auprès de leurs clients ou de leurs stagiaires.
- **Le développement des compétences dans une logique d'attractivité des emplois, de fidélisation des salariés et de sécurisation des parcours professionnels** dans un secteur innovant.
- **Le renforcement de l'employabilité des salariés de la branche**, et en particulier des seniors, en veillant à une adéquation compétences-poste à tous les moments de la carrière.
- **L'appui sur les analyses et les expérimentations territoriales** pour construire des outils d'anticipation de l'évolution des métiers et des compétences des salariés.

Il se déploiera à destination des entreprises appliquant la convention collective nationale des organismes de formation (CCNOF), avec une attention particulière pour les TPE-PME, mais aussi dans une moindre mesure à destination des opérateurs hors CCNOF.

Jérôme Marchand-Arvier déclare : « A travers les EDEC, la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle soutient les secteurs qui souhaitent anticiper les conséquences des mutations économiques, sociales et démographiques sur le champ de l'emploi et les compétences. Cette convention est une étape importante pour engager et accompagner les transitions de demain. »

Pour **Suzanne Sellam**, présidente de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF) : « les enjeux de l'EDEC sont de favoriser la proximité pour rendre plus visibles les métiers de la branche auprès des salariés et développer les compétences dans une logique de fidélisation et de sécurisation des parcours professionnels. Par ailleurs, les partenaires sociaux ont eu à cœur d'accompagner la transformation des entreprises au titre de leur responsabilité sociétale et environnementale (RSE) afin de renforcer les pratiques de gestion des ressources humaines, en particulier sous l'angle des conditions de travail des salariés. »

Bénédicte Desprin, vice-présidente de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF), ajoute que « la branche a su se saisir des enjeux auxquels sont confrontés les organismes de formation dans un contexte d'évolutions réglementaires, technologiques et concurrentielles. Cet EDEC vient en soutien des organisations dans leur conduite du changement, notamment leur démarche RSE. Il a aussi vocation à accompagner la professionnalisation de leurs équipes et ainsi répondre aux enjeux de compétences et d'emplois des autres secteurs. Je remercie les partenaires sociaux de la sous-commission observatoire qui ont œuvré sur mandat de la CPNEF à la concrétisation de ce projet. »

Organismes de formation : où est l'éthique ?

« **Exigences qualité, l'étau se resserre autour des prestataires de formation** », ce sont les grands titres qui paraissent alors que depuis le 1^{er} avril 2024, de nouvelles obligations s'imposent (enfin !) aux organismes de formation présents sur le marché du CPF. Dans le sillage de la loi anti-fraude de décembre 2022, un décret du 28 décembre 2023 y encadre la sous-traitance.



Recours à la sous-traitance : enfin du nouveau !

Le CPF, Compte Personnel de Formation connaît décidément de nombreuses turpitudes. Les campagnes marketing agressives par téléphone, SMS, mails qui toutes ont tenté de nous faire souscrire à des formations plus ou moins sérieuses et surtout à lâcher notre crédit CPF au profit d'organismes parfois bien peu recommandables, ont sonné l'alerte depuis déjà plusieurs années.



Aujourd'hui, c'est le sujet de la sous-traitance qui est enfin observé. Une pratique fréquente dans le monde de la formation mais qui n'avait jamais fait l'objet d'une définition juridique et d'une réglementation de ses usages.

Incredable mais vrai : pièce maîtresse du modèle économique des organismes de formation, **la sous-traitance réalisée parfois en cascade passait sous les radars du système qualité.**

La question légitime du salarié ou demandeur d'emploi qui utilise son CPF est bien de savoir qui va dispenser la formation qu'il a choisie d'acheter. Une zone grise dans laquelle se sont glissés des organismes de formation peu scrupuleux pour proposer du portage Qualiopi sur la plateforme CPF.

Le décret d'application de la Loi anti-fraude vient mettre un peu d'ordre dans les obligations en matière de qualité et d'habilitation que le sous-traitant doit satisfaire. **C'est au donneur d'ordre de contrôler ses sous-traitants. En cas de non-respect par les sous-traitants des exigences du décret, le donneur d'ordre risquera, le cas échéant, un déréférencement.**



Malheureusement, peut-être sous l'influence de « quelques lobbys », le législateur n'a pas été assez loin selon nous dans les mesures. Le décret prévoit ainsi de nombreuses dérogations liées au statut des sous-traitants ou à la nature de leurs missions. Également critiquable car encore beaucoup trop important, le plafond autorisé des activités réalisées par la voie de la sous-traitance est fixé **à 80% du chiffre d'affaires réalisé sur la plateforme CPF par le donneur d'ordre.**

Conçues comme des garde-fous à la libéralisation du marché, la certification Qualiopi et la refonte des certifications professionnelles n'ont pas pu empêcher les fraudes au CPF et les pratiques contestables observées dans l'apprentissage.

Apprentissage et qualité

Si l'objectif du million d'apprentis est en passe d'être atteint, peut-on être satisfait de la qualité des formations dispensées et des conditions d'accompagnement des stagiaires ? Le contrôle pédagogique de l'apprentissage doit être renforcé et élargi.

Les critiques sur la qualité de l'apprentissage ont rouvert le débat et particulièrement celui de l'accompagnement des stagiaires, tant dans le centre de formation ou l'école que dans l'entreprise d'accueil.

Dans un contexte de restriction budgétaire, la pression s'accroît et les acteurs doivent faire preuve de qualité dans les prestations.

Pour Geoffroy de Vitry le nouveau haut-commissaire à l'enseignement et à la formation professionnels : *la qualité est sans doute un des enjeux les plus importants des mois à venir.*

Mais si la qualité des processus est observée par Qualiopi, la qualité de l'action de formation reste un angle mort dans la plupart des référentiels de contrôle des financeurs

L'Igas (Inspection Générale des Affaires Sociales) s'est saisie du sujet. Dans un rapport à venir, l'inspection analyse les failles du dispositif qualité et proposera des solutions pour davantage de cohérence et d'efficacité.

Les OPCO (Opérateurs de Compétence), principaux financeurs, voient leurs prérogatives renforcées en matière de contrôle des formations, mais avec quels moyens ? Une mutualisation est attendue et recherchée au sein du ministère du Travail pour partager les informations de contrôle.

Ce qui est sûr, c'est qu'un certain nombre d'acteurs se sont engouffrés dans la « manne financière » de l'apprentissage, des grands groupes d'enseignement et de formation dont le contrôle sévère devrait être mis en place.

Location de Titres RNCP

Lors de l'inscription à une formation, on s'attend à obtenir un diplôme d'Etat ou un titre professionnel enregistré au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles). Si l'obtention d'un titre RNCP est l'aboutissement d'un long processus supposé encadrer la certification, que penser du marché qui s'installe autour par la « location » de titres ! Le RNCP recense la liste de tous les diplômes et titres à vocation professionnelle. L'inscription au RNCP atteste d'un niveau de qualification officiel. Étudiants et employeurs peuvent plus facilement repérer les compétences acquises à l'issue de la formation.

Un établissement qui n'a pas obtenu ou bien n'a plus car il l'a perdu par défaut de qualité... de titre RNCP, a le droit d'en louer un à un autre établissement, pour un coût équivalent à plus ou moins 10% du prix de la formation !



Certains organismes de formation en font la promotion, on peut lire sur des pages d'accueil des offres de catalogue de titres RNCP mis à la location avec plus ou moins de suivi et d'accompagnement.

Là encore nous demandons un encadrement strict de l'usage des titres RNCP qui ne sont pas une « marchandise » comme une autre. Quelle information claire est donnée au prospect et futur stagiaire ? Si un établissement a perdu son titre RNCP, c'est probablement pour de bonnes raisons et la location devrait lui être interdite pour les mêmes raisons, sinon, à quoi bon ...

Dans un marché de la formation en pleines turbulences, dans lequel on nous annonce de profondes modifications avec le recours à l'Intelligence Artificielle, ne devrait-on pas déjà y voir clair dans les pratiques actuelles ? Les salariés des organismes de formation sont au cœur de ces évolutions qui doivent être positives pour eux, porteuses de plus de compétences et de moyens pour développer la qualité des formations mises en œuvre. Pour cela, une meilleure régulation s'impose qui prenne en compte la dimension du droit social trop souvent oubliée dans tous les audits et labels. Nous sommes convaincus que la qualité se gagne avec des équipes pérennes, bien considérées et rémunérées à leur juste valeur, rêvons un peu !

Hélène Desclée

ALERTE : Changement des seuils pour les CSE ?

Dans un rapport parlementaire dirigé par Louis Margueritte, député de Saône et Loire, et dont l'intitulé est « **Rendre des heures aux Français** », 14 mesures pour simplifier la vie des entreprises, <https://www.economie.gouv.fr/files/files/2024/Rapport-projet-de-loi-sur-la-simplification.pdf>, on nous parle finalement exclusivement de simplifier la vie des entreprises !

Le titre du rapport n'est pas en accord avec les propositions portées dans le rapport. À aucun moment on ne rend des heures aux Français, mais il est proposé d'éviter que les entreprises « perdent des heures » pour des sujets finalement jugés inutiles voire superflus.

Et au titre de ces sujets inutiles, le dialogue social. Faut-il alors simplifier la vie des entreprises en tapant sur **le dialogue social** ?

Que penser de 3 des différentes mesures parmi les 14 ?

1^{ère} proposition « Mettre fin à des redondances et formalités inutiles identifiées qui relèvent de différents codes (code du travail, code de commerce, code de l'énergie, etc.) tant au niveau législatif que réglementaire. » ?

Ce que dit le rapport :

« Les démarches dédoublées (redondances) et les pesanteurs administratives (formalités inutiles) sont encore trop nombreuses. Leur identification est pourtant possible en interrogeant les TPE et PME, premières concernées.

A titre d'exemple, la suppression des irritants suivants, relevés lors de nos échanges sur le terrain, faciliterait significativement la vie des entrepreneurs des TPE et PME :

- supprimer l'obligation de créer une Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales (BDESE) dont l'utilité réelle n'est pas avérée dans un contexte de renforcement des obligations de reporting extra-financier (CSRD prévue par le droit Européen) »



SNEPL-CFTC : il est incroyable dans un pays démocratique de supprimer de l'information. C'est comme si on disait que la presse n'est pas utile à l'information des français. La BDESE ne servirait-elle à rien ? Et comment le DS (Délégué Syndical) pourrait-il alors préparer ses négociations s'il n'y a plus d'accès à cette source d'information ? Comment les élus du CSE auront-ils accès à l'information sociale et économique pour les différentes consultations ?

3^{ème} proposition : « Permettre aux entreprises de moins de 5 ans et de moins de 50 salariés de définir avec les salariés l'application de certaines dispositions des accords de branche »

Ce que dit le rapport :

« L'extension automatique des accords de branche soutient la dynamique des salaires et permet de limiter les pratiques anticoncurrentielles entre entreprises d'une même branche. Or, les petites et jeunes entreprises, qui disposent d'un plus fort potentiel de croissance, sont peu représentées dans les négociations des accords de branches. Dès lors, la mise en place de salaires minimum conventionnels pèse sur leur capacité à créer des emplois. La plupart des accords de branche ne prévoient pas d'adaptation aux TPE et aux PME.

Il convient de permettre aux jeunes entreprises de moins de 50 salariés de déroger **provisoirement et de manière sélective aux dispositions des accords de branche (minima conventionnels, temps de travail, etc.)**, après accord individuel des salariés, avant de se mettre en conformité via, notamment, l'augmentation des salaires au bout d'un délai de cinq ans.

La durée minimale du temps de travail pour un emploi à temps partiel a été fixé à 24 heures hebdomadaires. Ce plancher fixé en 2014 visait l'augmentation du nombre d'heures travaillées des salariés à temps partiel. Des dérogations sont possibles par un accord de branche, quoique peu utilisées en dehors des conventions collectives nationales des hôtels, cafés et restaurants et du sport. Pourtant, les comparaisons européennes, avec un recours accru aux contrats à temps partiel notamment par les pays nordiques, démontrent l'impact positif pour l'emploi et la croissance de la flexibilité dans le recours au temps partiel. Le temps partiel permet également un retour dans l'emploi de personnes qui en ont été éloignées ou le maintien en emploi de certaines populations.

Il est nécessaire d'accroître la flexibilité du recours au temps partiel de manière à favoriser la création d'emplois. Le plancher d'heures hebdomadaires pourrait être revu à la baisse.

Il est proposé d'intégrer ces dispositions législatives dans le projet de loi. Une expérimentation serait utilement menée dans le courant de l'année afin de confirmer avec les PME les dispositions des accords de branche pouvant faire l'objet de dérogations. »

SNEPL-CFTC : Le fait de déroger pour les entreprises de moins de 5 ans et de moins de 50 salariés aux accords de branche va générer des inégalités de traitement et créer de la concurrence déloyale au sein même des branches.

Ce qui est en cause ici c'est notre modèle social.



Le rapport parlementaire est incomplet la branche des OF et de l'EPI déroge au plancher du temps partiel à 24H, tout comme l'enseignement privé non lucratif. Les négociations de branches avaient au moins le mérite de prévoir des contreparties à la réduction du plancher du temps partiel. Quelles seront ici les mesures pour les salariés. Effectivement ici on leur « rend des heures », mais des heures qui ne sont pas payées.

Pourquoi dans les discussions sur les revalorisations des rémunérations, le gouvernement renvoie toujours aux négociations de branche au sein des conventions collectives et à la responsabilité des partenaires sociaux pour ici dire qu'on pourrait s'en affranchir pendant 5 ans !

Cela porte un nom : du dumping social institutionnalisé ! autrement dit, la jungle !

Et que dire de la mesure n°4, le pompon !

4^{ème} proposition : « Alléger les obligations des trois principaux seuils 11-50-250 en les translatant d'un niveau »

Ce que dit le rapport :

« Au-delà de 50 salariés, elles doivent nommer un commissaire aux comptes, mettre en place un dispositif de lanceur d'alerte ou établir la BDESE. Une deuxième vague de simplification, en relevant d'un cran les seuils auxquels certaines contraintes s'appliquent, allégerait la charge administrative des TPE et PME et soutiendrait, in fine, l'emploi et la croissance de ces entreprises. Cette évolution doit être strictement orientée vers la simplification, sans introduire davantage de complexité via des seuils intermédiaires.

A titre d'exemple, les avantages et obligations suivantes pourraient être relevés d'un seuil.

De 50 à 250 salariés :

- *Obligation d'établir la base de données économiques sociales et environnementales*
- *CSE renforcé (personnalité juridique et consultations obligatoires)*
- *Établissement d'un règlement intérieur*
- *Dispositif de lanceur d'alerte. »*

SNEPL-CFTC : Que signifie ce relèvement de seuil de 50 à 250 ?

C'est la perte de la personnalité juridique du CSE qui s'accompagne ainsi de la fin :

- du budget d'AEP (Attributions Économiques et Professionnelles) ou fonctionnement,
- du budget des ASC (Activités Sociales et Culturelles) ou œuvres sociales,
- des consultations qu'elles soient récurrentes (au nombre de 3), ponctuelles (lors de projets importants tels que le déménagement, la réorganisation...). C'est l'ensemble de l'article L2312-8 qui ouvre des compétences très larges au CSE qui tomberait pour les CSE de 50 et plus,
- de la possibilité pour le CSE de se faire accompagner en cas de risques graves tels que les RPS (Risques Psycho Sociaux), harcèlement, danger grave et imminent.

Ici on pourrait se dire que la volonté des pouvoirs politiques est que notre modèle social est trop coûteux et que le CSE est trop coûteux pour l'entreprise. Ce qu'il faudrait comprendre encore c'est que le dialogue social est au mieux un passage obligé et au pire une contrainte pour les entreprises.

Pour l'instant ce n'est qu'un rapport parlementaire, nous dit Pierre JARDON, conseiller technique CFTC, il n'y a pas de proposition de loi. Toutefois le calendrier semble se précipiter avec une réunion tous les 15 jours pour un vote cet été.

Selon nous il serait d'ores et déjà utile de sensibiliser l'ensemble de nos adhérents mais aussi de tous les salariés de vos entreprises pour leur faire comprendre que le CSE dans son rôle d'intermédiaire risque de disparaître (entreprise de 50 et +) et que bien entendu, nous ne pouvons pas ne pas réagir face à cette menace supplémentaire pour la représentation des salariés et le respect des droits sociaux dans les entreprises de 11 à 250 salariés, soit l'immense majorité des entreprises dans nos secteurs d'activité. Une société sans contre-pouvoir, sans corps intermédiaires ne s'appelle plus une démocratie !

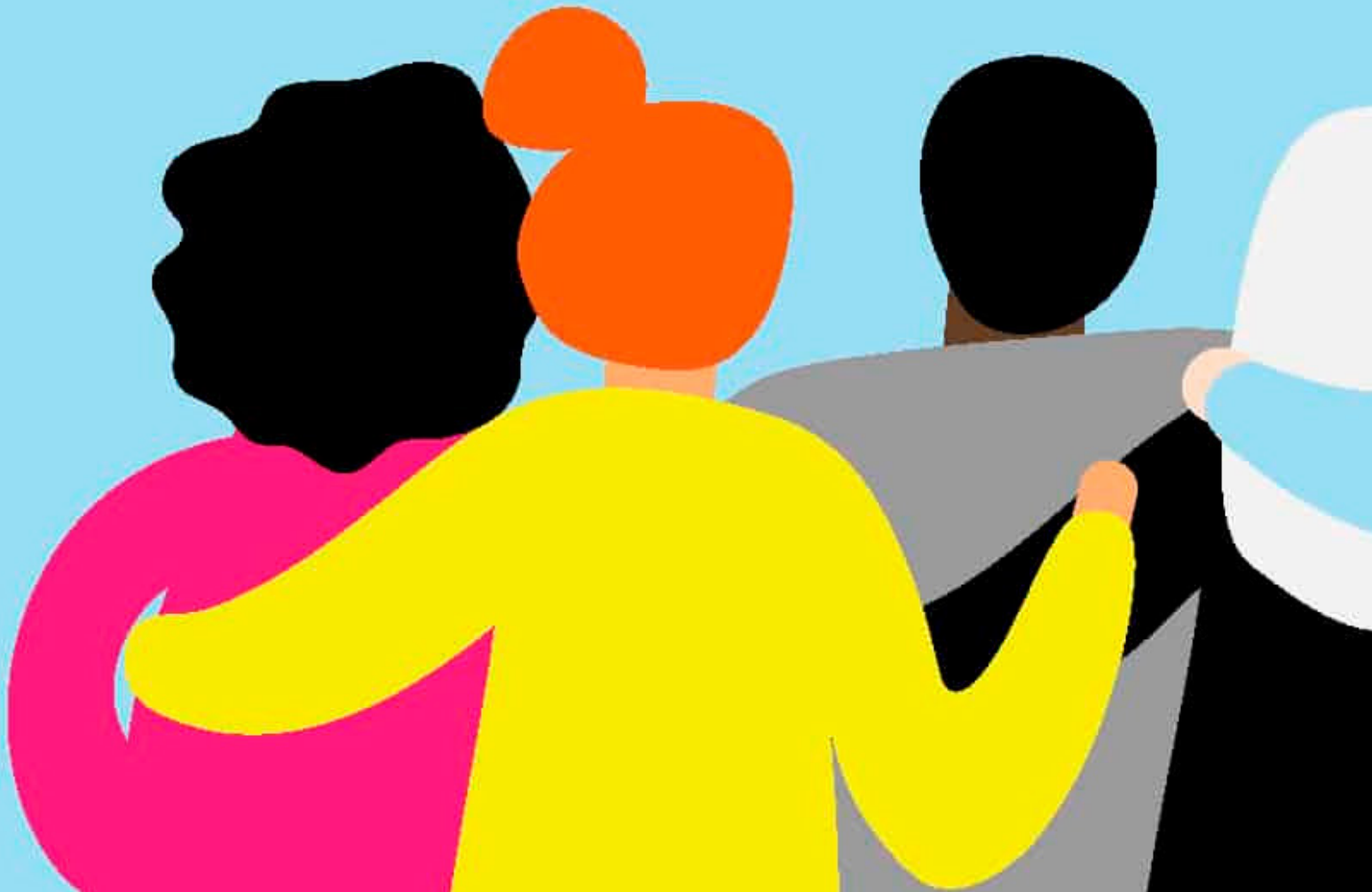
Nous vous tiendrons informés de toute action face à l'avancée de ce dossier dont nous souhaitons le retrait pur et simple !

Hélène Desclée et Hélène Cazenaud

Le DS et le CSE à votre écoute

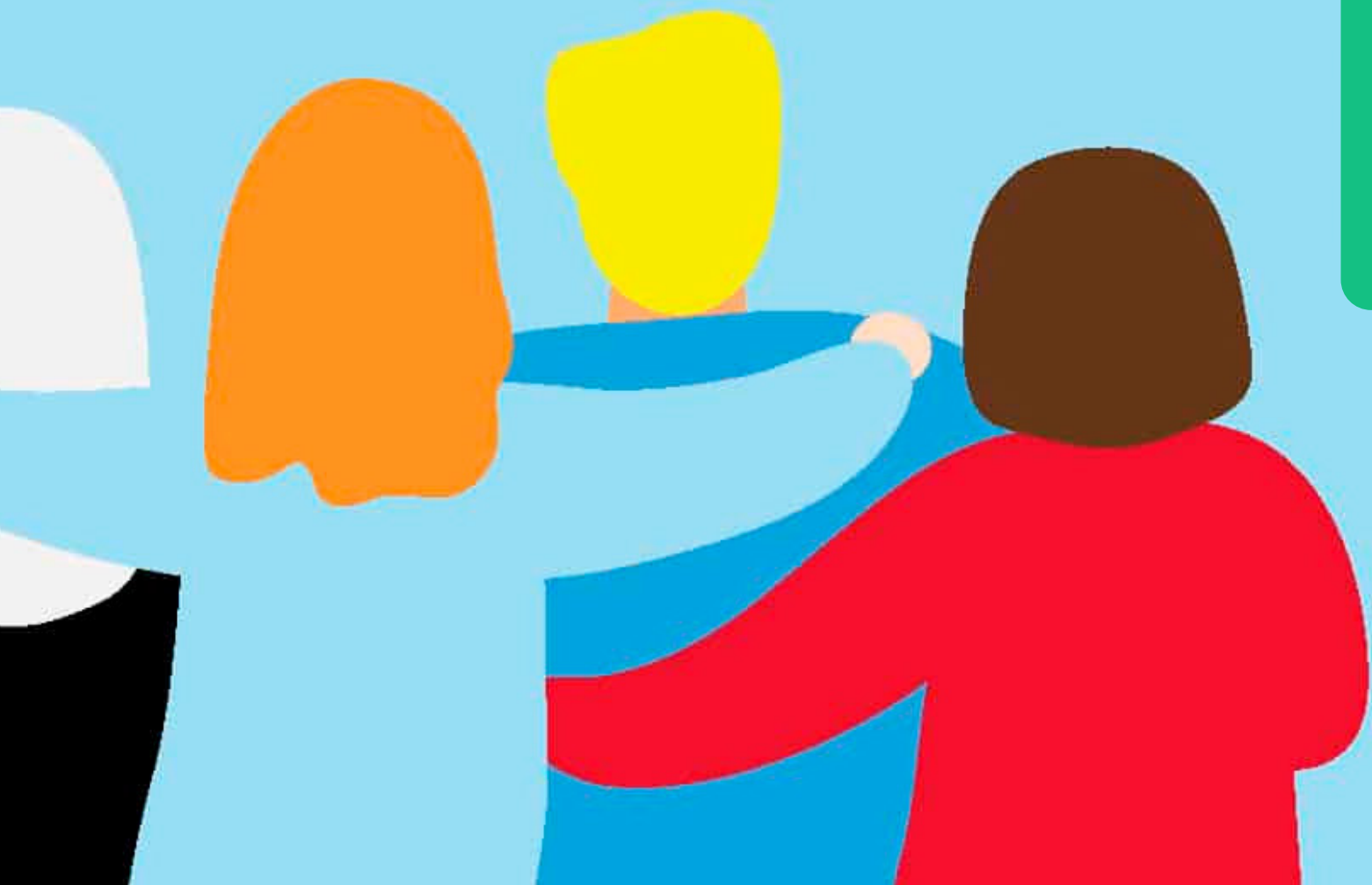


C'EST BON
DE SE SENTIR
SOUTENU...



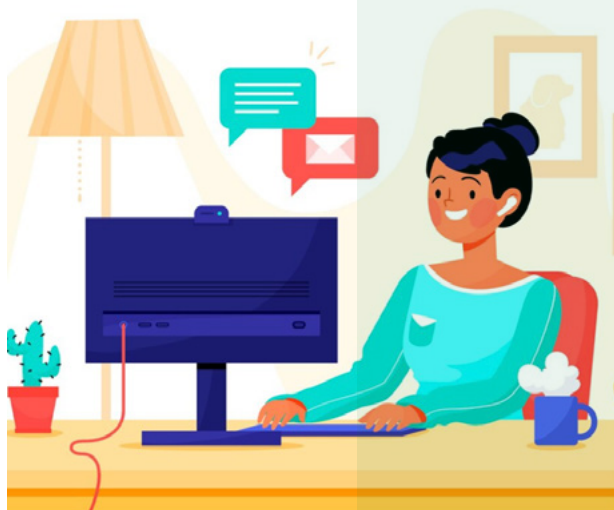


JAMAIS SEUL
AVEC LA CFTC



Négociation d'entreprise – Se saisir de l'indemnisation du télétravail

Les branches que sont les Organismes de Formation (OF) avec les Acteurs de la Compétence ou l'Enseignement Privé Indépendant (EPI) avec la Fédération Nationale de l'Enseignement Privé (FNEP) sont toutes deux adhérentes d'organisations patronales qui ont signé les Accords Nationaux Interprofessionnels (ANI) sur le télétravail respectivement MEDEF et CPME. Aussi bien celui de 2005 que celui de 2020. A ce titre, il existe une obligation de prendre en charge les frais professionnels liés au travail.



Depuis le 13 avril 2021, l'ANI de 2020 sur le télétravail s'applique à toutes les entreprises comprises dans son champ, en vertu de l'arrêté du 2 avril 2021 portant extension de l'accord national interprofessionnel pour une mise en œuvre réussie du télétravail.

Cela signifie que toutes les entreprises des branches d'activités représentées par les trois organisations patronales signataires, **qu'elles soient ou non adhérentes**, doivent désormais prendre en compte les dispositions de l'ANI de 2020.

Sur quoi pouvez-vous vous appuyer pour obtenir le paiement du télétravail ?

L'article 7 de l'Accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005 relatif au télétravail, tout comme l'article 3.1.5 de l'Accord National Interprofessionnel du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail, disposent qu'il appartient à l'employeur de prendre en charge les frais exposés par les salariés pour les besoins du télétravail.

L'indemnisation des frais professionnels s'effectue :

- Soit sous forme de remboursement des dépenses réellement engagées par le télétravail.
- Soit sur la base d'une allocation forfaitaire.

Alternativement au remboursement des frais professionnels exposés du fait du télétravail sur la base de leur valeur réelle, il est par ailleurs admis que le versement d'une allocation forfaitaire, dont le montant varie en fonction du nombre de jours télétravaillés, est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite de 10,00 € par mois pour une journée de télétravail par semaine. (Voir encart barème **URSSAF**).

Attention aux manœuvres dilatoires des employeurs :

Toutefois les entreprises se saisissent de l'article 3.1.5 de l'ANI de 2020 qui concerne la prise en charge des frais professionnels pour arguer que dans son 1er alinéa « *il appartient ainsi à l'entreprise de prendre en charge les dépenses qui sont engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise, après validation de l'employeur.* »

En effet, cet article 3.1.5 est bien étendu mais sous réserve de respecter le principe général de prise en charge des frais professionnels tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 25 février 1998, n° 95-44096). Selon l'arrêté d'extension, la validation des frais professionnels par l'employeur doit **être préalable et non postérieure à l'engagement des dépenses par le salarié**.

Or quand on lit cet arrêt, on ne saisit pas le même sens que le ministère du travail ou que les organisations patronales.

Cet arrêt rappelle avant tout le principe que « *les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent lui être remboursés sans qu'ils ne puissent être imputés sur la rémunération qui lui est due* ». Ce principe est d'ailleurs rappelé régulièrement par la Cour de cassation, sans qu'elle pose explicitement la condition d'une validation préalable des dépenses par l'employeur.

La bonne réponse :

Heureusement le jugement rendu le 23 mai 2023 par le tribunal judiciaire de Paris, vient en appui de notre interprétation.

Il a été jugé que l'employeur doit prendre en charge les frais professionnels exposés par les salariés en télétravail, y compris en cas de circonstances exceptionnelles telles que la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid 19 et cela postérieurement aux frais engagés.

D'ailleurs le tribunal judiciaire, après avoir rappelé les dispositions des articles 3.1.5 et 7.4.1 de l'ANI de 2020, juge qu'il n'est renvoyé à la **négociation collective**, le cas échéant, que pour les **modalités de prise en charge** et non sur le principe qui s'impose à l'employeur. Il ajoute que l'ANI de 2020 ne remet pas en cause l'ANI de 2005, qui obligeait déjà l'employeur à rembourser les frais professionnels liés au télétravail. Dans ces conditions, et contrairement à ce que soutient la société, **la prise en charge des frais** exposés dans le cadre du télétravail, y compris en cas de circonstances exceptionnelles comparables à la crise sanitaire liée à la Covid-19, est **obligatoire** pour l'employeur.

Dans le cas qui est jugé ici il ne s'agissait pas de savoir si les salariés avaient engagé plus de frais, mais bien s'ils ont exposé des frais pour le compte de leur employeur.

En effet, le seul principe dégagé par la Cour de cassation est le fait que les frais exposés par un salarié pour les **besoins de son activité professionnelle** et dans **l'intérêt de l'employeur** doivent lui être remboursés sans qu'ils ne puissent être imputés sur la rémunération (Cass. soc. 25-3-2010 n° 08-43.156 F-P ; Cass. soc. 20-6-2013 n° 11-23.071 FS-PB). **De sorte qu'un salarié en télétravail bénéficie d'un droit à l'indemnisation de l'occupation de son domicile personnel à des fins professionnelles, et ce, quels que soient les motifs pour lesquels il a été placé en télétravail.**

Barème URSSAF - Indemnisation forfaitaire pour le télétravail

<https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-frais-professionnels/le-teletravail.html>

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

L'allocation forfaitaire versée par l'employeur sera réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite de 10,70 € par mois pour une journée

de télétravail par semaine. En cas d'allocation fixée par jour : 2,70 € par jour de télétravail, dans la limite de 59,40 € par mois.

Si l'allocation forfaitaire est prévue par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou un accord de groupe, elle est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite des montants prévus par accord collectif, dès lors que l'allocation est attribuée en fonction du nombre de jours effectivement télétravaillés.

Lorsque le montant versé par l'employeur dépasse ces limites, l'exonération de charges sociales pourra être admise à condition de justifier de la réalité des dépenses professionnelles supportées par le salarié.

Rappel de l'ANI de 2020

3.1.5. La prise en charge des frais professionnels

Le principe selon lequel les frais engagés par un salarié dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail doivent être supportés par l'employeur s'applique à l'ensemble des situations de travail. A ce titre, il appartient ainsi à l'entreprise de prendre en charge les dépenses qui sont engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise, après validation de l'employeur.

Le choix des modalités de prise en charge éventuelle des frais professionnels peut être, le cas échéant, un sujet de dialogue social au sein de l'entreprise.

L'allocation forfaitaire versée, le cas échéant, par l'employeur pour rembourser ce dernier est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite des seuils prévus par la loi. »

Et pour aller plus loin

Indemnisation du télétravail lorsque le télétravail est prescrit.

Quand le salarié est placé en situation de télétravail à la demande du médecin du travail, il doit être indemnisé.

En effet, il y va de la protection de la santé du salarié, et le télétravail ne peut pas avoir pour effet de réduire le montant de sa rémunération en lui faisant supporter les frais professionnels générés par ce recours au télétravail.

Donc, l'utilisation d'un espace du domicile du salarié et de différents matériels à des fins professionnelles justifient le versement d'une indemnité pour le dédommagement des frais exposés en télétravail.

CA Paris, 21 décembre 2023, n°20/05912

Hélène Cazenau

Négocier à l'aune des jeux olympiques

Certaines écoles anticipent déjà l'organisation du travail durant les jeux olympiques qui se dérouleront du 26 juillet au 11 août et du 28 août au 8 septembre 2024 puisque les conditions de vie et de travail vont être impactées.



Paris sera la ville la plus touchée avec dans son sillage Nanterre, Colombes, Saint Denis, Villepinte, Guyancourt, Versailles, Saint Quentin en Yvelines, Vaires sur Marne. D'autres grandes villes ne seront pas épargnées, comme Lyon, Bordeaux, Saint Etienne, Nice, Marseille, Nantes et même Châteauroux, Villeneuve d'Ascq et Tahiti.

Alors comment continuer à travailler sur cette période assez large ?

Pour le moment il n'y a pas de directives claires de la part de l'État ou des Régions concernées donc il n'y a pas de télétravail obligatoire.

Si l'entreprise ne s'est pas saisie de ce sujet, les élus au CSE et les DS peuvent être force de proposition.

La fermeture de l'entreprise

Une solution envisagée serait de fermer purement et simplement et obliger les salariés à prendre leurs congés à cette période. Attention toutefois, la question intéressant la marche générale de l'entreprise (C. trav., L. 3212-8) la consultation du CSE s'impose ainsi que l'information individuelle des salariés, et ce au plus tard deux mois avant la date imposée pour les congés payés.

Mais que se passe-t-il pour les salariés s'il y a une fermeture sur la période estivale ?

Plusieurs cas de figure :

- Le salarié a tous ses droits ouverts pour les CP (congés payés), cela représente deux semaines sur juillet août et 12 jours sur août septembre.
- Le salarié n'a pas assez de jours de CP pour être indemnisé durant l'intégralité de la fermeture de l'entreprise :

- Il pourrait alors prendre des congés par anticipation. Cela n'est possible que si le salarié accepte. Sinon il partira en congé sans indemnité de CP.

- Il pourrait toucher une aide financière pour congés non payés à condition qu'il ait touché l'Aide au Retour à l'Emploi (ARE) ou l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS) avant son embauche. **Voir encart** - Aide aux congés non payés.

Obligation de consultation du CSE au sujet des congés payés

- L'employeur doit consulter le CSE avant de définir les modalités de prise de congés payés : période des congés, ordre et date des départs en cas de congés par roulement, fermeture de l'entreprise en cas de congés simultanés. Article L3141-16 du code du travail.
- Dans la convention collective de l'EPI (Enseignement Privé Indépendant), les congés varient entre 5 et 7 semaines par an plus les jours de congé mobile. Il est dit dans cette même convention que les 5 semaines principales sont prises l'été.
- Pour celle des OF (Organismes de Formation) le salarié a le droit de prendre au moins 24 jours ouvrables pendant la période du 1er mai au 31 octobre (choix d'une période possible après accord avec l'employeur), dont une fraction au moins égale à 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire. Le calendrier des CP est établi avant le 15 avril de chaque année. Il est précisé que les conjoints, les partenaires liés par un Pacs et les salariés en vie maritale, travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

Malgré ces stipulations il est précisé que l'employeur peut modifier la période de prise de ces congés après consultation du CSE.

La consultation consiste à définir :

1. La période de prise des congés ;
2. L'ordre des départs, en tenant compte des critères suivants :

- la situation de famille des bénéficiaires, notamment les possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;

- la durée de leurs services chez l'employeur ;

- leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs ;

L'employeur ne peut, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue. (C. trav., art. L. 3141-16), mais les JO n'entrent pas dans cette catégorie.

La période de prise des congés payés est également visée par la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-26) pour les entreprises ayant un CSE de 50 et +.

Voir encart absence de consultation du CSE sur les congés payés.

Le télétravail

En ce qui concerne le télétravail, l'employeur peut l'imposer en cas de circonstances exceptionnelles. L'article L.1222-11 du code du travail indique ainsi qu'«en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés».

Sauf qu'à ce jour, le législateur n'a rien imposé pour les Jeux olympiques et paralympiques. Le télétravail reste donc soumis au double volontariat.

Que négocier ?



Il serait intéressant pendant cette période de prévoir un assouplissement du recours au télétravail et pourquoi pas négocier la mise en place d'horaires atypiques pour permettre aux salariés de ne pas être dans le flot de la foule aux heures de pointe.

Pour ce faire il serait important pour le CSE de recenser les modes de transport afin de pouvoir présenter la situation à l'employeur et établir des demandes sur l'organisation du travail avec l'adaptation des plannings, la mise en place de covoiturage...

Si vous avez déjà un accord télétravail, vous pouvez ajouter dans les circonstances exceptionnelles les jeux olympiques et paralympiques.

Si vous n'avez pas d'accord de télétravail, il paraît important de le mettre en place pour faciliter l'organisation du travail pour les salariés.

Absence de consultation sur les modalités de prise de congés payés :

En cas de non-consultation du CSE sur les congés payés, l'employeur s'expose une sanction pénale, une amende de 1 500 € due autant de fois qu'il y a de salariés concernés (C. trav., art. R. 3143-1).

Il ne s'agit pas d'un délit d'entrave (Cour de cassation chambre criminelle, audience publique du mardi 6 février 1990 N° de pourvoi : 87-82316).

« Il résulte des dispositions de l'article L. 223-7 du Code du travail que le défaut de consultation par l'employeur des délégués du personnel et du comité d'entreprise pour la fixation de la période des congés payés ou de l'ordre des départs en congés, lorsque ces questions ne sont pas réglées par la convention collective applicable, comme en l'absence de convention collective, est constitutif de la contravention spécifique à la législation des congés payés que sanctionnent les articles R. 260-2 et R. 262-6 du Code du travail et non du délit d'entrave prévu et réprimé par les articles L. 482-1 et 483-1 du même Code.

Aide pour congés non-payés

L'aide aux congés non-payés est octroyée si, **après une période d'indemnisation par Pôle emploi vous cessez d'être inscrit et retrouvez un emploi dans une entreprise qui ferme pour les vacances.**

Quand un salarié n'a pas acquis assez de droit à congés payés pour pouvoir être rémunéré durant cette période de fermeture, Pôle emploi pourra verser une aide financière pour compenser.

Pour bénéficier de l'aide pour congés non-payés de la part de Pôle emploi, il faut :

- **Avoir été indemnisé par Pôle emploi** au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP). Il n'y a pas de condition de délai.

- **Avoir repris une activité salariée dans une entreprise qui ferme pour congés**, sans avoir eu le temps d'acquiescer assez de droits à congés payés pour être rémunéré durant la fermeture.

Une attestation de l'employeur doit justifier de la fermeture de l'entreprise pour congés payés et de la durée pendant laquelle le salarié se trouvera privé de salaire.

- **Ne plus être inscrit comme demandeur d'emploi.**

Pour aller plus loin :

https://www.prefecturedepolice.interieur.gouv.fr/sites/default/files/Documents/CAB_dossier-presse_JOP_2023.pdf

<https://www.paris.fr/pages/perimetres-de-securite-pendant-les-jeux-de-paris-2024-les-reponses-a-vos-questions-25632>

Hélène Cazenaud

Dialogue social et grève

Il est des moments dans la vie d'une entreprise où le dialogue social est rompu. Les forces en présence ne se trouvent plus entendues, comprises par une nouvelle direction qui campe sur ses positions. Les conditions de travail se détériorent.

Selon le Code du travail, les conventions collectives et accords collectifs ont pour objet de négocier l'ensemble des conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que des garanties sociales pour les salariés.

Cette négociation se déroule entre partenaires sociaux :

- du côté patronal, un ou plusieurs employeurs ou un groupement d'employeurs ;
- du côté salarial, seules sont habilitées à conclure des textes conventionnels les organisations syndicales représentatives dans le champ de l'accord ou de la convention.

Dans l'entreprise la négociation est menée par le délégué syndical.

Lorsque le dialogue social est rompu, les conflits collectifs opposent l'employeur à un ensemble de salariés. En pratique, un conflit collectif se traduit souvent par des grèves ou débrayages. Ces actions sont, pour les salariés, une modalité de défense de leurs intérêts professionnels.

L'objectif est de faire pression sur l'employeur pour satisfaire des revendications. Toutefois il est nécessaire que la grève soit licite.

Le cas de Forprodis en est un parfait exemple.

GRÈVE CHEZ FORPRODIS

Forprodis, plus connu sous son nom commercial : Ecole Française de Comptabilité a été créé en 1945, c'est un centre de formation à distance spécialisé dans le domaine de la comptabilité, de la gestion, de la paie, des RH (Ressources Humaines) et du juridique.

L'enseignement se fait exclusivement à distance ce qui permet aux élèves de profiter de cours accessibles en permanence, 24h/24 et 7j/7. Chacun étudie à son rythme à l'aide d'outils pédagogiques : espace virtuel personnel, cours en ligne, visioconférences, coaching, correction de devoirs ...

La mise en place d'une nouvelle direction a créé de fortes tensions au sein de l'entreprise en fin d'année 2023 ; notamment parce qu'il a été question de supprimer le télétravail autorisé.

Il est à noter que le dialogue social est quasiment inexistant depuis plusieurs années et tout particulièrement depuis la période « COVID ».

Les salariés en ont assez de la disette salariale et des méthodes dictatoriales de la « nouvelle direction » arrivée en Octobre 2023. Ils ont tous ensemble voté la grève ce qui est inédit au sein de l'école. Hasard ou coïncidence, la grève est décidée le 25 Janvier 2024, journée d'audit Qualiopi. La direction est prévenue par mail le matin-même.



L'auditrice est venue et repartie 10 minutes après : elle avoue que c'est la première fois qu'elle se retrouve dans cette situation :

- Pancartes d'accueil,
- Salariés estampillés en grève.

Direction absente, la DRH s'étant enfermée dans son bureau au 2ème étage.



Ce mouvement social fait suite à des mois de surdité de la direction concernant de légitimes revendications des salariés en termes d'augmentation de salaires et de visibilité dans la gestion de l'école.

Les salariés condamnent également la dégradation des conditions de travail liée à un turn-over important, des difficultés à recruter pour différentes raisons et un manque de communication de la Direction qui entend « faire ce qu'elle veut ». La grève a été reconduite le lendemain.

Depuis ce mouvement social, la direction campe sur ces décisions, la médecine du travail l'a interpellée concernant les arrêts de travail, les avis d'aptitude aménagés, les démissions, deux licenciements pour inaptitude, une déclaration d'accident de travail et une autre de maladie professionnelle pour burn-out, deux ruptures conventionnelles tandis que le CSE a utilisé son droit d'alerte.

En vain, il n'y a toujours aucun dialogue social à l'horizon.

Conditions du droit de grève

Pour que la grève soit reconnue comme un droit et une liberté fondamentale garantis par la Constitution, elle doit répondre à certains critères. Selon la jurisprudence, la grève est une cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles. Toute action ne satisfaisant pas à ces critères est illicite. Ainsi, la Jurisprudence pose trois conditions au droit de grève :

1. La cessation du travail doit être totale
2. L'arrêt du travail doit être collectif et concerté
3. Les revendications des salariés sont professionnelles.

Dans le secteur privé, la loi n'impose aucun préavis pour faire grève ; les salariés, avec ou sans les organisations syndicales, doivent informer leur employeur de leurs revendications professionnelles au moment où leur action commence. En revanche, dans les services publics, les syndicats représentatifs doivent présenter un préavis énonçant les motifs de la grève au moins cinq jours avant.

Principe : l'exercice normal du droit de grève ne justifie pas la rupture du contrat de travail. Toutefois, un salarié qui commet une faute lourde dans le cadre de l'exercice de son droit de grève peut être sanctionné voire licencié pour ce motif.

Pour mémoire, en droit du travail, une faute lourde nécessite un comportement fautif d'un salarié caractérisé par une **intention de nuire** à son employeur ou à l'entreprise.

Exemples de fautes lourdes imputables au salarié :

- l'entrave apportée à la liberté du travail ;
- la séquestration d'un membre du personnel;
- les menaces, insultes, violences et agressions verbales ou physiques à l'égard de salariés refusant de prendre part au mouvement de grève
- le refus d'exécuter une ordonnance d'expulsion

La grève entraîne la suspension du contrat de travail avec, pour conséquences :

- Une retenue de salaire strictement proportionnelle à la durée de la grève. Les heures sont perdues et ne peuvent pas être récupérées. Le bulletin de paie du salarié ne doit pas faire mention de sa participation à la grève. La retenue est neutre du type « absence non rémunérée »,
- Les primes d'assiduité ne sont pas payées au prorata du temps de grève,
- La période de grève n'étant pas considérée comme du temps de travail effectif, le droit à congés payés est réduit dans les mêmes proportions,
- L'affectation du calcul de l'ancienneté du salarié,
- La perte de la couverture sociale au titre de l'accident de travail/trajet pendant la grève.

La loi ne permet pas à l'employeur de s'opposer à l'exercice du droit de grève normal des salariés.

La grève n'a aucun effet sur le contrat de travail des salariés non-grévistes. Ils doivent pouvoir poursuivre leur travail. L'employeur leur paie la rémunération correspondante sauf s'il se trouve contraint de fermer l'entreprise (lock-out).

L'employeur peut réorganiser le travail des non-grévistes (ex. : recours aux heures supplémentaires ou aux heures complémentaires dans les limites conventionnelles ou légales). Il peut aussi les affecter à d'autres postes (mutations internes). S'il leur demande d'occuper momentanément le poste d'un gréviste, il ne peut pas, à cette occasion, diminuer leur rémunération. Il peut embaucher des salariés en CDI. Il peut également recourir à des sous-traitants ou à des bénévoles.

Mais il ne peut pas recruter des salariés en CDD ou en intérim pour remplacer les grévistes.

Il existe trois Modes Alternatifs de Résolution des Différends (MARD) :

La conciliation est une procédure par laquelle les parties en conflit collectif du travail tentent de se rencontrer pour négocier un accord en vue de solutionner le conflit grâce à un conciliateur ou à une commission de conciliation.

La médiation est une procédure amiable et facultative faisant intervenir un tiers, le médiateur, qui soumet aux parties en conflit, des recommandations motivées pour apporter des solutions au litige.

L'arbitrage consiste, pour les parties, à décider d'un commun accord, de soumettre les conflits qui subsistent à un arbitre, qu'elles choisissent. L'arbitre tranche le litige en rendant une sentence arbitrale motivée.

Les conventions collectives de l'EPI (IDCC 2691) des OF (IDCC1516) ne présentent pas de dispositions particulières à ce sujet.

Initier une démarche sur la Qualité de Vie et les Conditions de Travail (QVCT)

Dans les entreprises, quand vient le temps de la NAO (Négociation Annuelle Obligatoire) les acteurs de la négociation pensent aux rémunérations et au temps de travail. Mais la NAO ce n'est pas que ça.

La Loi Rebsamen de 2016 a introduit l'obligation de négocier sur la QVCT dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle femmes hommes, dans les entreprises soumises à l'obligation de NAO.

Depuis l'ANI du 9 décembre 2020 sur la santé au travail, et sa reprise dans le code du travail depuis le 31 mars 2022, la QVT est devenue la QVCT : on ne parle plus de « qualité de vie au travail », mais de « qualité de vie et des conditions de travail ».



Cette apparition des conditions de travail trouve son fondement dans le renforcement de la prévention en santé au travail.

La QVCT c'est quoi ?

Si on devait en donner une définition, ce serait l'ensemble des actions qui permettent de concilier l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés et la performance collective de l'entreprise.

Les partenaires sociaux ont proposé dans l'Accord National Interprofessionnel (ANI) de 2013 la définition de la QVT suivante :

“un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de

responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué.”

L'OMS (Organisation Mondiale de la Santé) définit la QVCT comme un « état de complet bien-être physique, mental et social ».

Négociation sur la QVCT - un champ très large

La loi Santé au Travail de 2021 prévoit que la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail peut également porter sur la qualité des conditions de travail, notamment sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels.

De nombreux thèmes connexes et imbriqués dans la QVCT doivent également être traités dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle femmes hommes notamment :

- L'articulation entre la vie personnelle et professionnelle des salariés ;
- Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;
- Les mesures relatives à l'insertion et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap ;
- L'exercice du droit d'expression des salariés ;
- Le droit à la déconnexion des salariés.

Les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, notamment :

- En réduisant le coût de la mobilité ;
- En incitant à l'usage des modes de transport vertueux ;
- Par la prise en charge des frais de transport personnel : frais de carburant ou d'alimentation électrique, forfait « mobilités durables ».

Comment les élus peuvent-ils s'emparer du sujet ?

Il est important que les élus questionnent et re questionnent le travail.

L'accord national interprofessionnel de 2013 parle de diagnostic « partagé », c'est-à-dire établi avec la participation des salariés, prenant en compte le point de vue des salariés. Les partenaires sociaux sont également appelés à « jouer un rôle majeur de négociation, d'information, d'incitation et d'appui ».

Selon les situations ce diagnostic pourra reposer soit sur :

- Une analyse de documents : Rapports CSE (Comité Social et Économique) ou CSSCT (Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail), BDESE (base de données économiques et sociales et environnementales) avec le suivi de l'absentéisme, les indicateurs de santé, les rapports d'entretiens individuels ou collectifs ...
- Une enquête ou questionnaire sur la perception des salariés (satisfaction, attentes, stress...).
- Une expertise CSE ou CSSCT : Analyses de l'expert, résultats d'entretiens, observations d'activité au poste de travail.
- Une évaluation des accords collectifs et des actions de prévention mis en place dans l'entreprise.

Il s'agit de faire un état des lieux pour dégager des problématiques existantes et pouvoir les cibler.

Il est recommandé de mettre en place des indicateurs pour objectiver les situations et assurer un suivi fiable :

- Des indicateurs de santé au travail,
- Des indicateurs de perception des salariés,
- Des indicateurs de fonctionnement.

Quels indicateurs choisir ?

Source : anact_10questionssur_5_web.pdf

Il n'y a pas un bon indicateur, le meilleur est celui qui va permettre d'éclairer une problématique, celui qui sera adapté au contexte de l'entreprise.

- des indicateurs **démographiques** (structures d'âges, répartitions homme-femme, qualifications, ancienneté...);
- des indicateurs **d'absentéisme** (taux d'absentéisme, durée des absences, motifs des absences, âge des absents...);
- des indicateurs liés au **parcours** et à **l'emploi** (accès à la formation, mobilités, promotions, turnover...);
- des indicateurs de **santé** (troubles de santé, inaptitudes, reclassements, maladies professionnelles...);
- des indicateurs de **sécurité** (accidents du travail, incidents, agressions...);
- des indicateurs de **conditions de travail** (contraintes temporelles, pénibilités, autonomie, vécu du travail, qualité des relations de travail...).

Ces indicateurs sont pour la plupart existant dans l'entreprise, que ce soit dans la BDESE, dans les rapports des accidents...

Le **DUERP**, (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels), est un document essentiel pour examiner les problématiques rencontrées.

Et pour plus de renseignements :

<https://www.anact.fr/themes/qualite-de-vie-et-des-conditions-de-travail-qvct>

Hélène Cazenaud

Brèves juridiques

Attribution des ASC

Le CSE assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les Activités Sociales et Culturelles (ASC) établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires.



La condition d'ancienneté des salariés pour avoir droit aux Activités Sociales et Culturelles du CSE était une pratique courante des CSE qui était admise jusqu'à peu par la jurisprudence.

Ce n'est désormais plus possible, la Cour de Cassation estimant que «s'il appartient au CSE de définir ses actions en matière d'Activités Sociales et Culturelles, l'ouverture du droit de l'ensemble des salariés et des stagiaires au sein de l'entreprise à bénéficier des activités sociales et culturelles ne saurait être subordonnée à une condition d'ancienneté.»

Tous les CSE ayant introduit une telle condition doivent donc réviser leurs règlements intérieurs ou les délibérations fixant les critères d'accès aux ASC. *Cass. soc., 3 avril 2024, n° 22-16.812.*

Congés payés et maladie

Depuis le 22/04/2024, le sujet de l'acquisition et du report des congés payés est tranché par la loi avec sa publication au journal officiel. Cette loi est entrée en vigueur le 24/04/24.

Quels sont en résumé les principes retenus ?

- **Acquisition de droit à Congés Payés (CP) pendant un arrêt maladie.**

Les périodes de suspension du contrat de travail pendant la maladie sont considérées comme temps de travail effectif pour l'ouverture de droit à congés payés. La limite est fixée à un an et ce seront 2 jours de CP qui seront acquis par mois, soit 4 semaines pour un an. (Nouvel article L3141-5-1 du code du travail)

- **Suppression de la limite d'un an pour acquérir des droits à congés en cas d'accident du travail.**

Donc sont considérées comme période de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés, les périodes de suspension pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle, quelle que soit leur durée, y compris celles qui excèdent un an. D'autre part pour ces situations, le salarié acquerra 2,5 jours de CP par mois.

- **Fixation d'une période de report pour les congés non pris du fait d'un arrêt de travail.**

Dans son nouvel article L3141-19-1, le code du travail prévoit que la période de report est de 15 mois pour permettre aux salariés en arrêt de pouvoir prendre ces CP acquis lors de la maladie, tout comme les CP acquis avant la maladie et qui n'ont pas pu être pris du fait de la maladie.

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche pourrait fixer une durée de report supérieure à 15 mois. Par contre ce délai de 15 mois ne pourrait être réduit, et la date de détermination de ce report ne pourrait être modifiée.



- **Obligation d'information de l'employeur en cas de report.**

Dans un nouvel article du code du travail le L3141-19-3 il est fait obligation à l'employeur de communiquer par tout moyen au salarié dans le mois qui suit la reprise du travail, les informations suivantes :

- le nombre de jours de congé dont il dispose.
- la date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris.

- **Délai de forclusion pour les arrêts antérieurs à la loi.**

Ces nouvelles règles s'appliquent rétroactivement pour la période comprise entre le 1er décembre 2009 et le 24 avril 2024, sous réserve des décisions de justice passées en force de chose jugée, ou de stipulations conventionnelles plus favorables en vigueur à la date d'acquisition des droits à congés.

Par contre cette rétroactivité ne peut pas conduire à ce que le salarié bénéficie de plus de 24 jours ouvrables de congés payés, sauf pour les salariés qui auraient été en arrêt pour maladie professionnelle ou accident de travail.

Le salarié en poste a deux ans à compter de la publication de cette loi pour faire valoir ses droits. Pour le salarié qui ne serait plus dans l'entreprise, il s'appliquerait alors le même délai que celui de la prescription sur salaire, à savoir 3 ans.

Hélène Cazenaud



Bonjour à tous nos adhérents, élus et nouveaux élus, vous êtes invités à Pantin,
Au siège du Snepl-CFTC :

A une formation « CSE de moins de 50 » Jeudi 20 juin 2024



Transports, formation, hébergement et repas pris en charge.
Le temps passé en formation est du temps de travail, la formation économique sociale
et syndicale est un droit pour tous.

**Formation ouverte aux formateurs,
enseignants et tous les salariés adhérents du SNEPL-CFTC.**

Formation « CSE de moins de 50 » :

- Identifier les attributions d'un CSE d'une entreprise de moins de 50 salariés.
- Connaître les règles de fonctionnement d'un CSE d'une entreprise de moins de 50 salariés
- Cibler les moyens d'actions utiles à l'exercice de ses missions et apprendre à les utiliser en situation en adoptant la posture adéquate face à l'employeur.

Accueil des participants : 9h
Début de formation : 9h30
Déjeuner : 12h30-14h
Fin de formation : 17 heures

14 rue Scandicci, Tour Essor, 6^e étage « SNEC-CFTC »
Accès : Tram T3b, arrêt : Delphine Seyrig ; métro ligne 5, station : Hoche

Venez vous former, échanger, partager vos expériences, changer d'air.

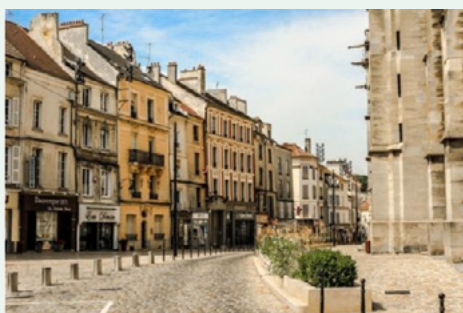
Remplissez le formulaire d'inscription disponible sur le site du SNEPL-CFTC
<https://www.snepl-cftc.fr/nos-formations/>

TOUR ESSOR - 14 rue Scandicci - 93500 PANTIN
contact@snepl-cftc.fr - www.snepl-cftc.fr



Bonjour à tous nos adhérents, élus et nouveaux élus, vous êtes invités à Meaux

A une formation « Multi modules » Mardi 11 et mercredi 12 juin 2024



Accès : Train, Gare de l'est, ligne P, à 40 minutes de Paris.
Transports, formation, hébergement et repas pris en charge.

Le temps passé en formation est du temps de travail, la formation économique sociale et syndicale est un droit pour tous.

**Formation ouverte aux formateurs,
enseignants et tous les salariés adhérents du SNEPL-CFTC.**

Chaque module se déroule sur deux jours. Vous ne pouvez donc choisir que celui qui vous semble le plus adapté à vos attentes.

Module « CSE » :

- Identifier les attributions d'un CSE d'une entreprise de 50 salariés et plus ;
- Connaître ses règles de fonctionnement ;
- Cibler les moyens d'action utiles à l'exercice de ses missions et apprendre à les utiliser en adoptant une posture adéquate face à l'employeur.

Module « DS-RSS »

- Connaître le rôle du DS et du RSS dans son entreprise et au sein des structures CFTC ;
- Trouver les ressources et les moyens adéquats pour mener à bien ses missions syndicales et affirmer son positionnement ;
- Analyser les contextes et adapter son action syndicale en fonction des différents interlocuteurs en présence.

Module « Négociations collectives »

- Appréhender le cadre juridique de la négociation collective en entreprise ;
- Découvrir les techniques et tactiques de négociation ;
- Définir une stratégie en construisant un positionnement CFTC.

Venez vous former, échanger, partager vos expériences, changer d'air.

Remplissez le formulaire d'inscription disponible sur le site du SNEPL-CFTC

<https://www.snepl-cftc.fr/nos-formations/>

Résultats des élections

BRAVO à tous nos candidats qui ont travaillé pour représenter le Snepl-CFTC dans leur entreprise.

**Merci à tous les électeurs qui leur ont accordé leur confiance
Bienvenue à tous nos Délégués Syndicaux qui sont porteurs des négociations à venir dans leur entreprise au nom du Snepl-CFTC**

<p>ISG- Groupe IONIS</p> <p>L'Institut Supérieur de Gestion (ISG), membre de IONIS Education Group, a été créé en 1967. Membre de la Conférence des Grandes Écoles et du Chapitre des Écoles de Management, son Programme Grande École est visé par l'Etat, délivrant un diplôme visé Bac+5, conférant le Grade de Master.</p> <p>L'école propose de nombreuses formations post bac ou en admissions parallèles. Les étudiants de l'ISG peuvent étudier dans une école supérieure à Paris qui leur donne accès à des programmes de formation supérieure comme : la formation post bac en 3 ans « Bachelor en Management International », le cycle « Grande École » en 5 ans délivrant le grade de Master, le « Programme 3+2 Business & Management » au parcours évolutif et personnalisé, l'International BBA, les « Masters of Science », les « MBA spécialisés » en finance, gestion de patrimoine, marketing, communication, e-Business, RH, ainsi que les cursus Bachelor et MBA « Luxury Management » pour se spécialiser dans les métiers de la mode, de l'hôtellerie, de la joaillerie, de la gastronomie... ainsi qu'un programme « Sport Business Management » en partenariat avec la NBA.</p>	<p>Renouvellement</p> <p>100% de représentativité</p> <p>12 élus au CSE</p> <p>DS confirmée : Laura D'Hont</p> 
<p>ESME - Groupe IONIS</p> <p>L'École Spéciale de Mécanique et d'Électricité (ESME-Sudria ou simplement ESME) est une grande école d'ingénieurs privée. Elle forme des ingénieurs dans les domaines du génie électrique, de l'électronique, des télécommunications et de l'informatique. Reconnue par l'État Français depuis 1922 et, autorisée par la Commission des Titres d'Ingénieur pour délivrer le Diplôme d'Ingénieur, elle est aussi membre de la Conférence des grandes écoles et fait partie de l' Union des Grandes Écoles indépendantes.</p>	<p>Renouvellement</p> <p>58 % de représentativité</p> <p>Nouvelle implantation</p> <p>10 élus au CSE</p> <p>DS confirmé : Maxime Ossonce</p> 
<p>ISIT</p> <p>Auparavant Institut Supérieur d'Interprétation et Traduction, et maintenant Institut de management et de communication interculturels, l'ISIT est un établissement d'enseignement supérieur privé d'intérêt général (EESPIG) basé à Paris et établissement - composante de l'université Paris-Panthéon-Assas.</p> <p>Créé en 1957, l'ISIT dispense un enseignement en management et communication interculturels, relations internationales, traduction et interprétation de conférence et compte environ 800 étudiants.</p> <p>L'établissement est membre de la Conférence internationale des instituts universitaires de traducteurs et d'interprètes (CIUTI), de la Fédération d'Écoles Supérieures d'Ingénieurs et de Cadres (FESIC) et de la Conférence des Grandes Ecoles (CGE).</p>	<p>Renouvellement</p> <p>100% de représentativité</p> <p>4 élus au CSE</p> <p>nouveau DS : Maurizio Miceli</p> 

<p>M2I</p> <p>Le groupe M2i des formations sur les Technologies de l'Information (IT), Digital, Management & Soft Skills en France depuis plus de 35 ans.</p>	<p>Renouvellement</p> <p>49% de représentativité</p> <p>3 élus au CSE</p> <p>DS confirmée : Stéphanie Noel</p> 
<p>CEE Rhône-Alpes (Groupe OMNES)</p> <p>Le Centre Etudes Européen Rhône Alpes est une entité juridique qui abrite plusieurs programmes du Groupe OMNES Education :</p> <ul style="list-style-type: none"> • BBA (Bachelor Business Administration) INSEEC • MSc (Master of Science) et MBA (Master Business Administration) INSEEC • Bachelor INSEEC • Sup de Pub • HEIP (Hautes Etudes Internationales et Politiques) <p>Soit environ 6 500 étudiants à Lyon et plus de 400 salariés</p>	<p>Nouvelle implantation</p> <p>32% de représentativité</p> <p>8 élus au CSE</p> <p>Nouveau DS : José Gonzalez</p> 
<p>BGE Hauts de France</p> <p>BGE est l'abréviation pour Boutique de Gestion Espace. C'est une association à but non lucratif dont la mission est d'apporter des conseils à des entrepreneurs souhaitant créer leur entreprise dans le Nord-Pas-de-Calais.</p> <p>BGE est un organisme de formation spécialisé en création d'entreprise depuis 40 ans.</p> <p>Aujourd'hui, l'association se nomme : ensemble pour agir et entreprendre.</p> <p>Depuis 2020, BGE Hauts-de-France est certifiée Qualiopi pour la qualité de ses formations.</p> <p>BGE Hauts de France est une association de conseillers professionnels pour la création d'entreprise et son développement.</p>	<p>Nouvelle implantation</p> <p>23% de représentativité</p> <p>4 élus au CSE</p> <p>Nouveau DS : Rodrigue Lacroix</p> 



Syndicat National de l'Enseignement Privé Laïque
SNEPL-CFTC
Tour ESSOR 14 rue Scandicci 93500 PANTIN
snepltresor@yahoo.fr Site : www.snepl-cftc.fr



BULLETIN D'ADHESION 2024

1^{ère} Adhésion

Renouvellement

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

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

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

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

Je déclare adhérer pour 2024 au SNEPL-CFTC et règle ma cotisation annuelle de :€

Par chèque à l'ordre du SNEPL-CFTC en 1 2 ou 3 chèques joints en précisant les dates d'encaissement.

Par Virement (Coordonnées bancaires au verso) en 1 seule fois.

NB : Bien préciser vos nom et prénom dans la case motif du virement et ne pas oublier de renvoyer le bulletin d'adhésion papier par courrier ou par mail à snepltresor@yahoo.fr

Je ne souhaite pas recevoir la newsletter

Je souhaite être inscrit à la CFTC Cadres (possible uniquement pour les cotisations supérieures à 144 €) et recevoir la revue des cadres de la CFTC

Je suis retraité.e et souhaite recevoir la revue des retraités UNAR

En signant ce formulaire, j'accepte que mes données personnelles soient enregistrées sur le fichier informatique fédéral INARIC

À

Le

Signature

Barème 2024

Pour information

Salaire Brut Mensuel	Cotisation annuelle	Déduction Fiscale	Coût réel de la cotisation	Coût réel mensuel
	Voilà ce que vous payez :	Crédit d'impôt de 66 %		
En cas de non imposition et sur présentation de l'avis	55,00 €	36,30 €	18,70 €	1,56 €
< 1000 €	78,00 €	51,48 €	26,52 €	2,21 €
1001 € à 1250 €	100,00 €	66,00 €	34,00 €	2,83 €
1251 € à 1500 €	121,00 €	79,86 €	41,14 €	3,43 €
1501 € à 1750 €	133,00 €	87,78 €	45,22 €	3,77 €
1751 € à 2000 €	144,00 €	95,04 €	48,96 €	4,08 €
2001 € à 2250 €	158,00 €	104,28 €	53,72 €	4,48 €
2251 € à 2500 €	171,00 €	112,86 €	58,14 €	4,85 €
2501 € à 2750 €	184,00 €	121,44 €	62,56 €	5,21 €
2751 € à 3000 €	194,00 €	128,04 €	65,96 €	5,50 €
> 3000 €	204,00 €	134,64 €	69,36 €	5,78 €
			- €	- €
Retraité	52,00 €	34,32 €	17,68 €	1,47 €

Versement par chèque(s) : Vous avez la possibilité d'acquitter votre cotisation annuelle en 1,2 ou 3 chèques joints à ce bulletin dont les dates de mise à encaissement respecteront vos instructions.

Il est rappelé que l'adhésion vaut pour 12 mois (date à date)
COORDONNÉES BANCAIRES POUR LES VIREMENTS

ETABLISSEMENT 20041	GUICHET 00001	N° COMPTE 2258090B020	CLE RIB 70	PARIS IDF CENTRE FINANCIER 11 RUE BOURSEUL 75900 PARIS CEDEX 15			
L'Identifiant international de compte est intégré au présent relevé d'identité bancaire. Cet identifiant a été créé pour faciliter les règlements transfrontières.							
IBAN - Identifiant international de compte <i>International Bank Account Number</i>			BIC - Identifiant international de l'établissement <i>Bank Identifier Code</i>				
FR89	2004	1000	0122	5809	0B02	070	PSSTFRPPPAR
Titulaire du Compte - Account Owner							
SNEPL CFTC TOUR ESSOR 14 RUE SCANDICCI 93500 PANTIN							

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



@sneplcftc

facebook

/www.facebook.com/sneplcftc