

SNEPL

Syndicat National de l'Enseignement Privé Laique

Hiver 2024-2025 : n°185



Forum « Harcèlement institutionnel », 31 mars 2025 De 9 heures 30 à 17 heures 30.



Le Snepl-CFTC organise sous l'égide la Fédération CFTC Enseignement & Formation son forum annuel, le 31 mars 2025.



Notre intervenante du matin, Isabelle Rogez-Dufrenne est sociologue du travail et ergothérapeute. Elle est chargée de mission pour l'ARACT Île de France dont la vocation est de produire des outils au service du dialogue social.



Nos intervenants de l'après-midi sont des avocats engagés, spécialistes du droit du travail et du droit de la sécurité sociale du cabinet L'Atelier Des Droits qui intervient uniquement aux côtés des salariés, de leurs syndicats et des instances représentatives du personnel.

Chacun de ces acteurs présentera, selon ses perspectives propres, les mécanismes et les éléments constitutifs du harcèlement managérial et s'appuieront sur leur expérience de terrain pour aider les élus à identifier les postures et outils nécessaires

à l'identification de situations de harcèlement managérial et à l'accompagnement des équipes et des salariés fragilisés :

- comprendre les mécanismes ;
- répondre aux attentes des salariés ;
- résister à l'individualisation des problèmes ;
- identifier l'arbre des causes ;
- s'appuyer sur les documents internes de l'entreprise ;
- se tourner vers les bons interlocuteurs.



Enfin, un membre du groupe Malakoff-Humanis viendra vous présenter, au titre du partenariat noué avec le SNEPL-CFTC, les outils mis à la disposition des salariés en difficulté et les aides dont ils peuvent bénéficier.

Vous êtes tous conviés, que vous soyez adhérent ou même simple sympathisant. Néanmoins seuls les adhérents bénéficient du remboursement de leurs frais. Nous avons effectué 11 pré-réservations de chambres d'hôtel.

Informations pratiques :

Dès maintenant, prévenez votre employeur, remplissez et transmettez le formulaire d'inscription. N'oubliez pas de nous contacter si vous voulez réserver une chambre d'hôtel : valeriedemontvallon@snepl-cftc.fr

**La MAS - la Maison des Associations et des Solidarités
10-18 rue de la terre aux curés, Paris 75013.**

Sommaire

Formation du 31 mars – Harcèlement managérial	2
Sommaire	3
Actualités de l'EPI	4
Actualités des OF	6
Budget des ASC – Critère d'ancienneté	8
Nouvelles de la formation professionnelle continue	10
Affiche ensemble on va plus loin	12
Négocier un accord égalité Femmes-Hommes	15
Les enjeux de la formation des élus	18
Macif – Protection de l'adhérent	21
Les frais de déplacement des élus	22
Formation 1 ^{er} avril et résultats TPE	24
Résultats des élections TPE	25
Résultats des élections du CSE	26
Bulletin d'adhésion	27

Directrice de la publication :

Valérie de Montvallon

Rédacteurs :

Hélène Cazenaud,
Hélène Desclée,
Valérie De Montvallon,

Réalisation :

Sabine Roux
@rosrows

Nouvelle adresse :

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

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

Édito

C'est bien, sur la couverture de ce journal, la flèche est verte pour 2025.

Pour ce qui est du monde, on ne sait même pas s'il y a une flèche qui indique quoi que ce soit : les brumes hivernales sont denses, les routes semées d'objets non identifiés et d'ombres chinoises manœuvrées par des marionnettistes en herbe mais... le printemps arrive et l'herbe, justement, va se remettre à pousser ! Il nous faut croire que l'avenir s'éclaircira au fur et à mesure que nous tracerons la route. Ce journal s'inspire des routes que nous avons tracées à vos côtés et vous apporte, comme d'habitude, un soutien qui se veut informatif et concret : le point sur les négociations collectives, des pistes pour négocier un accord Egalité Femmes-Hommes, une explication sur les frais de déplacement des élus. Mais également un appel à l'action collective et individuelle pour favoriser la mise en place d'une prévoyance accessible à tous, s'informer sur ce qu'est le harcèlement managérial et comment le combattre, se former à l'accompagnement des salariés, se former tout court, puisqu'un adhérent formé est un adhérent qui sait trouver sa juste place dans son école ou son centre sans se faire marcher sur les pieds, puisqu'un élu formé est un élu protégé par sa posture et sa connaissance du cadre de négociation. Se former c'est pouvoir créer un dialogue constructif et factuel avec tous vos interlocuteurs. Ça aide même parfois avec sa famille et ses amis ; et puis ça fait prendre l'air et rencontrer des gens sympas ; et puis c'est un droit.

C'est vrai, il y a de la houle, et certains d'entre nous (c'est-à-dire vous et nous) ont même le mal de mer tellement ça gîte mais le SNEPL est là : il progresse, il avance, il agit. Dans deux ans et demi, il y aura un nouveau Congrès, un nouveau Conseil, une équipe renouvelée. Vous aimez ce que nous faisons ? Vous avez des idées ? Vous avez envie de faire un bout de chemin avec nous parce que construire de façon collective c'est toujours mieux qu'assister à des pugilats interpersonnels dans votre entreprise et se faire balader ? Lisez-nous ! Formez-vous ! Rejoignez-nous ! Nous sommes une belle équipe de bons vivants travailleurs. Certes, nous savons que cela demande réflexion mais, pour filer la métaphore, ce n'est qu'une bouteille à la mer ou une petite graine qui demande à pousser.

En attendant, nous aurons le plaisir de vous retrouver tous le 31 mars, pour notre Forum. N'oubliez pas de vous inscrire et d'amener vos amis.

Valérie de Montvallon

Actualités EPI (Enseignement Privé Indépendant) IDCC 2691

La CPPNI se réunit régulièrement et des décisions finissent par émerger à force d'aller-retour.



4 avenants vont être soumis à la signature :



L'avenant 63 – Cet avenant a vocation à amender le régime de prévoyance. Il doit s'appliquer à tous les salariés relevant de la convention collective, **quel que soit l'assureur retenu par l'entreprise.**

Article 1^{er} : mise à jour des modalités de revalorisation des prestations

L'article 8.1.4. a) relatif à la revalorisation des prestations est modifié pour prendre la rédaction suivante :

1. Revalorisation des prestations

Pour les sinistres nés à partir du 1er janvier 2025, les indemnités et rentes, versées conformément au titre VIII de la convention, **sont revalorisées chaque année en fonction des conditions définies dans les contrats entre l'assureur et l'entreprise.** »



L'avenant 64 concerne la prévoyance et la définition de conjoint. Ainsi la notion de durée de 2 ans minimum de PACS ou de concubinage est supprimée. L'avant-dernier et le dernier paragraphe prennent

donc la rédaction suivante :

« Il faut entendre par conjoint pour l'attribution de la rente temporaire de conjoint l'époux ou l'épouse du participant, non divorcé (e) par un jugement définitif mais aussi par assimilation, le concubin lorsque à la date du décès du participant, le concubinage était notoire et permanent. Les concubins ne doivent pas être par ailleurs mariés ou pacsés avec un tiers. Est également assimilé au conjoint le partenaire auquel le participant est lié par un pacte civil de solidarité.

La présente définition de la notion de conjoint s'applique également aux garanties décès et double effet. »

L'avenant 65 concerne là encore la prévoyance.

Il met en place des dispositions pour assurer une indemnisation des salariés en invalidité permanente à la suite d'un sinistre d'origine professionnelle.

En effet ces mêmes salariés n'étaient pas couverts. Les partenaires sociaux ont décidé de remédier à cette carence par le biais d'un avenant.



L'article 8.2.2.c) est modifié comme suit : c) Montant des prestations.

Pour les sinistres intervenus avant le 1er juillet 2025, le montant, y compris les prestations brutes servies par la Sécurité Sociale (restituées de manière théorique pour les salariés n'effectuant pas 200 heures) ainsi que l'éventuel salaire à temps partiel, s'élève à 80 % du salaire brut limité à 100 % du salaire net fiscal sous déduction des cotisations obligatoires non déductibles, quelle que soit la catégorie d'invalidité.

Pour les sinistres intervenus à compter du 1er juillet 2025, le montant, y compris les prestations brutes servies par la sécurité sociale (restituées de manière théorique pour les salariés n'effectuant pas 200 heures de travail par trimestre) ainsi que l'éventuel salaire à temps partiel, s'élève à :

Pour les incapacités permanentes d'origine professionnelle

- 3x (taux d'incapacité) / 2x90% avec un minimum de 48% et dans la limite de 80%, pour un taux d'incapacité compris entre 33% et 66%,
- 80% pour un taux d'incapacité supérieur à 66%.

Ces pourcentages sont entendus comme s'appliquant au salaire brut limité à 100% du salaire net fiscal sous déduction des cotisations obligatoires non déductibles.

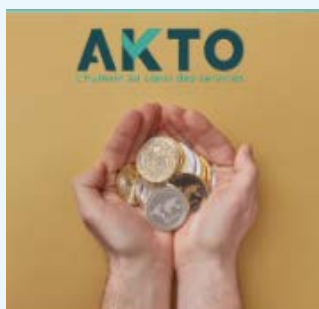
Pour les invalidités d'origine non professionnelle

- 48% pour les invalidités permanentes de première catégorie,
- 80% pour les invalidités permanentes de deuxième et troisième catégorie.

Ces pourcentages sont entendus comme s'appliquant au salaire brut limité à 100% du salaire net fiscal sous déduction des cotisations obligatoires non déductibles.

En tout état de cause, le cumul d'un revenu d'activité (ou de remplacement) de la rente versée par la sécurité sociale et de la rente complémentaire servie au titre du régime de prévoyance ne peut conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

L'avenant 66 – il modifie l'article 2.3.7 de la convention collective de l'EPI, en ce qu'il citait nommément l'acteur chargé de la collecte de la contribution au financement du paritarisme.



Article 1 : modification de l'article 2.3.7 alinéa 2
L'article 2.3.7 alinéa 2 (« Elle est recouverte par Humanis Prévoyance auprès des entreprises qui entrent dans le champ d'application de la présente convention et subsidiairement par l'APEPI ou par tout autre organisme légalement habilité et désigné par accord paritaire. »), est remplacé par la disposition suivante :

« La collecte de cette contribution auprès des entreprises qui rentrent dans le champ d'application de la présente convention est assurée par l'APEPI, qui est autorisée à déléguer cette collecte, totalement ou partiellement, à tout organisme public ou privé de son choix. »

Pour une parfaite information c'est AKTO qui a été chargé de cette collecte du paritarisme.

Qu'est-ce que le paritarisme ?

C'est une contribution au dialogue social versée par les employeurs. Elle permet de financer les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs. Elle est calculée sur l'ensemble des salaires versés par l'entreprise.

Par exemple le paritarisme prend en charge les frais liés (salaire des négociateurs, frais de déplacement, frais de restauration et d'hébergement) à la tenue des Commission Permanentes Paritaires de Négociation et d'Interprétation (CPPNI).

Prime de Partage de la Valeur

Un projet de désaccord va être signé sur la PPV (Prime Partage de la Valeur).

Les Organisations Syndicales (OS) souhaitent, dans le cadre de la mise en place d'un dispositif de partage de la valeur, que celui-ci soit rendu obligatoire à toutes les entreprises de la branche de l'EPI.

Les OS disent que par nature le partage de la valeur est soumis à aléas, et qu'il ne doit pas suppléer des augmentations régulières des salaires individuelles ou collectives.

La FNEP (Fédération Nationale de l'Enseignement Privé) ne souhaite pas rédiger d'accord contraignant sur la PPV. Néanmoins, pour accompagner les différentes écoles sur ce sujet, elle souhaite mettre en place une « boîte à outils » pour aider les écoles, grandes et petites, dans la négociation de ce type de dispositif.



Le temps de travail

Une demande intersyndicale fait apparaître que dans les écoles maternelles et primaires, il faut revoir le temps de travail des enseignants et le porter à 26H par semaine et augmenter le nombre d'heures induites. Actuellement le temps de travail des enseignants est de 1534H avec 972 H de face à face et 562H d'induit.

Mensualisation

Les OS portent la demande que la référence mensuelle du salaire soit faite en référence du brut annuel divisé par 12, ceci pour avoir un salaire constant et éviter les rattrapages de fin d'année.

Hélène Cazenaud

Actualités des Organismes de Formation - IDCC 1516

CPPNI (Commissions Paritaires Nationales de Négociation et d'Interprétation)



CPPNI
COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE
de NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION
FORMATION PROFESSIONNELLE

La CPPNI cherche à trouver ses modalités de fonctionnement, après avoir démultiplié les Groupes de Travail (GT) : Durée du Travail, Rémunération... Les organisations syndicales ont demandé de concert avec la DGT (Direction Générale du Travail) qu'il y ait plus de CPPNI et l'abandon de GT puisque les négociations stagnent et que les organisations patronales ne vont pas chercher les mandats attendus.

Que se mettre sous la dent ?

- la NAO (Négociation Annuelle Obligatoire) de branche pour les rémunérations 2025 a été mis à la signature. Le SNEPL-CFTC est non-signataire, les propositions faites par les employeurs sont indécentes par rapport au fait qu'il n'y a pas eu d'augmentation salariale en 2024. L'accord est signé le 18/11/24 et s'applique aux entreprises relevant des organisations patronales SYNOFDES et Acteurs de la Compétence en attendant l'extension de l'accord.
- Durée du travail - Le collège patronal propose de transmettre aux partenaires sociaux un projet de rédaction pour l'article 10 au plus tard à la fin du mois de février 2025. Les organisations syndicales qui en ont assez de se faire balader travaillent en intersyndicale pour proposer un article 10 avec en point d'orgue l'identification des différents temps, trajet, pédagogique, préparation, recherche... Le refus du forfait jours pour les formateurs non-cadres et le refus d'introduire dans la convention collective un forfait heures.

CPPS (Commission Paritaire de Prévoyance et de Santé)

Plusieurs sujets émergent en cette rentrée.

1. **L'accord du 28 juin 2024 sur la définition des catégories objectives** a été étendu par l'arrêté du 4 décembre 2024, JORF du 12 décembre 2024. Il entre en vigueur à compter de son agrément par la commission paritaire rattachée à l'APEC pour les entreprises adhérentes à SYCF, Acteurs de la Compétence ou SYNOFDES et, pour les non adhérents, le 13 décembre 2024. Voici un extrait de ce que prévoit cet accord

CPPS

COMMISSION PARITAIRE
DE PRÉVOYANCE ET DE SANTÉ

Définition des catégories objectives pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire

Il est convenu que :

pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, et sous réserve de l'agrément APEC, sont visés, les salariés cadres occupant un emploi se situant au moins au coefficient 350 (paliers 26 et au-delà) ou qui occupent un emploi se situant entre le coefficient 310 et le coefficient 349 inclus, sous réserve de satisfaire au moins deux des trois conditions suivantes :

- atteindre la marche 3 ou plus sur le critère management ;
- atteindre la marche 4 ou plus sur le critère ampleur des connaissances ;
- atteindre la marche 6 ou plus sur le critère autonomie ;
- pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, et sous réserve de l'agrément APEC, sont visés, les salariés agents de maîtrise et techniciens occupant un emploi se situant entre le coefficient 310 et le coefficient 349 (palier 25) et ne satisfaisant pas au moins deux des trois conditions mentionnées à l'alinéa précédent ;
- par ailleurs, conformément à l'alinéa 2 de l'article R. 242-1-1, 1° du code de la sécurité sociale et sous réserve de la décision d'agrément de la commission paritaire rattachée à l'APEC, les entreprises de la branche des organismes de formation (IDCC 1516) ont la faculté d'inclure dans la catégorie objective des cadres pour le bénéfice des garanties collectives et dispositions conventionnelles de protection sociale complémentaire des cadres les salariés agents de maîtrise et techniciens relevant des coefficients 246 à 309 (paliers 16 à 24).

2. Les augmentations de cotisations.

Malgré la procédure de mise en concurrence des assureurs recommandés il a été décidé d'une augmentation en avril 2025 de l'ordre de 4,5% qui vient en plus de la première augmentation réglementaire prévue par l'augmentation du PMSS (Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale) de 1,6% au 1er janvier 2025. Cet avenant a été mis à la signature le 12 décembre 2024.

Tableaux des cotisations applicables au 1er avril 2025

	Socle obligatoire		Option facultative		Option facultative	
	Niveau 1		Niveau 2		Niveau 3	
	Régime général	Régime local	Régime général	Régime local	Régime général	Régime local
Salarié obligatoire	1,33% PMSS	0,70% PMSS	0,18%PMSS	0,14% PMSS	0,39% PMSS	0,23% PMSS
Adulte facultatif	1,43% PMSS	0,76% PMSS	0,23% PMSS	0,21% PMSS	0,46% PMSS	0,38% PMSS
Enfant facultatif	0,82% PMSS	0,38% PMSS	0,07% PMSS	0,11% PMSS	0,11% PMSS	0,15% PMSS

	Base obligatoire		Option facultative	
	Niveau 2		Niveau 3	
	Régime général	Régime local	Régime général	Régime local
Salarié obligatoire	1,47% PMSS	0,82% PMSS	0,20%PMSS	0,09% PMSS
Adulte facultatif	1,62% PMSS	0,93% PMSS	0,17% PMSS	0,17% PMSS
Enfant facultatif	0,87% PMSS	0,48% PMSS	0,03% PMSS	0,02% PMSS

	Base obligatoire	
	Niveau 3	
	Régime général	Régime local
Salarié obligatoire	1,64% PMSS	0,84% PMSS
Adulte facultatif	1,77% PMSS	1,07% PMSS
Enfant facultatif	0,88% PMSS	0,49% PMSS

Il est rappelé que l'accord cadre prévoit une gratuité de la cotisation à partir du 3ème enfant.

3. La mise en concurrence des assureurs recommandés non seulement pour la complémentaire santé mais aussi pour la prévoyance est en cours. La lettre de mission de l'actuaire a été signée.



Budget Des Activités Sociales et Culturelles (ASC)

Le Critère D'ancienneté

Le budget des ASC concerne l'ensemble des ressources financières allouées par l'employeur au Comité Social et Économique (CSE) pour mettre en place des actions qui visent à améliorer les conditions de vie, de travail et de bien-être des salariés mais aussi de leur famille. Ce budget est attribué aux CSE de 50 et +. Il est destiné à financer des prestations à caractère social, culturel, éducatif ou récréatif au bénéfice des salariés, des retraités et ayants droit (Enfants, conjoint...).



Le budget des ASC contrairement à celui du fonctionnement n'est pas contraint fortement par un article du code du travail comme pour le fonctionnement où la contribution représente 0,02% de la masse salariale brute.

Il est juste dit dans [l'article L2312-81](#) du CT : « La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité social et économique est fixée par accord d'entreprise.

A défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente. »



Pourquoi le sujet des ASC revient sur le tapis ? A cause de la décision de la Cour de cassation du 3 avril 2024 qui dit que le critère d'ancienneté est discriminatoire.

Une pratique courante existait dans les différents CSE : le critère d'ancienneté de 6 mois était toléré par l'URSSAF et cela permettait aux CSE de conditionner l'accès aux ASC à une condition d'ancienneté au sein de l'entreprise.

Quelle était la légitimité du CSE à asseoir cette pratique ?

« Le comité social et économique assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires, quel qu'en soit le mode de financement, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat. » ([L.2312-78 du Code du travail](#)).

C'est de cet article qu'on établit la règle selon laquelle le CSE détient le pouvoir sur toutes les activités sociales et culturelles dans l'entreprise.

C'est donc à bon droit que le CSE peut choisir les ASC, les supprimer, les remplacer, déléguer leur gestion.

Le 3 avril 2024 la Cour de cassation dans sa décision à la suite du pourvoi n° 22-16.812 précise que « Il résulte des articles L. 2312-78 et R. 2312-35 du code du travail que, s'il appartient au comité social et économique 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.** »

La deuxième partie de l'alinéa 1 de l'article L 2312-78 du Code du travail qui dit que les ASC sont « prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires, quel qu'en soit le mode de financement, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat. » n'était plus pris en compte. En effet l'URSSAF appliquait une tolérance permettant au CSE d'utiliser le critère d'ancienneté dans la limite de 6 mois.



Action Sociale

Alors qu'en est-il maintenant de la position de l'URSSAF ?

Dans une information du 30 juillet 2024, le réseau des URSSAF tire les conséquences sur le plan des cotisations de la décision de la Cour de cassation du 3 avril 2024 interdisant tout critère d'ancienneté

pour l'accès aux activités sociales et culturelles du CSE. Au passage, le réseau laisse aux CSE jusqu'au 31 décembre 2025 pour modifier s'il y a lieu leurs critères d'octroi et se mettre en conformité.

Depuis la décision de la Cour de cassation du 3 avril 2024 et de l'information du réseau des URSSAF le 30 juillet 2024, les CSE doivent faire la distinction entre :

- Le code du travail et son article L2312-78
- et la position de l'URSSAF



Juridiquement, les CSE qui maintiennent le critère d'ancienneté prennent un risque. En effet, en cas de saisie d'un juge par le salarié, ce dernier aura gain de cause en application de l'arrêt du 3 avril 2024. Autrement dit, d'un point de vue légal, le CSE est déjà en retard pour supprimer le critère d'ancienneté et se mettre en conformité avec le droit.

Quelles pourraient être les conséquences ?

Les CSE qui maintiennent le critère d'ancienneté ne prennent aucun risque vis-à-vis de l'URSSAF pour le moment. Comme indiqué dans son communiqué, jusqu'au 31 décembre 2025, l'URSSAF s'engage à ne pas redresser un CSE qui utiliserait ce critère et fera de la pédagogie.

Cependant la tolérance de l'URSSAF n'a aucune valeur juridique et n'est donc pas du tout contraignante pour les juges qui n'en tiennent pas compte. Un des salariés, privé des ASC en raison de l'ancienneté, a la possibilité de s'appuyer sur la jurisprudence de la Cour de cassation pour prétendre au bénéfice d'une ASC.

Que doit faire le CSE ?

Cette mise en conformité avec le droit est délicate pour les CSE. Dans les structures employeuses des branches de l'Enseignement Privé Indépendant (EPI) et Organismes de Formation (OF) le recours à des contrats très précaires est la norme, on ne compte plus les Contrat à Durée Déterminée d'Usage (CDDU). Il n'est pas rare d'avoir des effectifs en Équivalent Temps Plein (ETP) d'environ 50, alors qu'il y a en nombre de salariés 200 personnes. Mécaniquement, la part du gâteau à se partager est moins importante. Les CSE ne doivent plus subordonner le critère d'ancienneté à la distribution des œuvres sociales. Mathématiquement c'est synonyme de la diminution

de la valeur faciale des chèques cadeaux de fin d'année par exemple. Le CSE se doit de communiquer aux salariés pour éviter un malentendu.

A notre sens il n'est pas possible de reporter la charge de cette décision sur les salariés en situation de précarité. En effet, c'est le modèle économique des écoles qui induit ce genre de situation. Tous les salariés n'ont pas un contrat de travail à temps plein, et venir faire un cours dans l'école n'est pas toujours un extra. Nombreux sont ceux qui sont multi employeurs et qui n'ont pas fait le choix de l'être et le pire c'est que la situation s'installe dans la durée, il y a même des salariés en CDDU depuis 15 ans !

Il est possible pour le CSE de mettre en place des critères de modulation, mais ceux-ci ne doivent pas être discriminatoires. Sans règles précises, il est difficile pour le CSE de s'y retrouver.

Il apparaît possible pour le CSE d'appliquer les critères suivants :

- quotient familial
- nombre d'enfant à charge
- revenu fiscal de référence



En conclusion, le SNEPL-CFTC invite à négocier sans attendre avec l'employeur une augmentation significative du budget des ASC... C'est en effet l'employeur qui se satisfait de contrats précaires, à lui de financer les ASC à leur attention.

Des interrogations sont en cours dans les branches, notamment celle de l'EPI qui se demande s'il ne faut pas avec l'aide d'autres branches, interpellé le législateur sur cette problématique des salariés Multi employeurs.

Il a été évoqué comme piste de réflexion, la possibilité de pouvoir recevoir les œuvres sociales du CSE de l'employeur principal, une notion compréhensible en droit public mais plutôt abscons en droit du travail. Selon le SNEPL-CFTC ce critère semble lui aussi discriminatoire.

Faut-il subordonner l'attribution des œuvres sociales à l'inscription des salariés au CSE et s'ils ne demandent pas leur chèque cadeau alors ils n'en ont pas ! Là encore c'est très discutable en termes d'éthique.

Faut-il faire la distribution des œuvres sociales entre deux semestres ? Bref nombreuses sont les questions qui se posent sans qu'il y ait de véritables réponses.



Hélène Cazenaud

Nouvelles de la Formation Professionnelle Continue FPC

L'environnement de la FPC subit de nombreux à-coups depuis de longues années... mais les derniers événements politiques ont encore plus brouillé les lignes et vous êtes nombreux à vous inquiéter des évolutions qui peuvent impacter de plein fouet l'activité de votre entreprise et par là-même vos conditions de travail.

Le point sur quelques évolutions et ce que nous savons au moment de mettre ce journal sous presse :

Compte Personnel de Formation - CPF

En raison des dérives constatées sur la mise en œuvre des formations réalisées avec le financement du CPF et des abus de certains organismes, différentes mesures ont été prises pour lutter contre les excès lors d'inscriptions « bidons » et de formations décevantes ou mal choisies.

Le co-financement par la Caisse des Dépôts (CDC) et le salarié demandeur du CPF est une des mesures phares sensée éviter les « fausses inscriptions » ou les choix non pertinents, la limitation au recours à la sous-traitance en est une autre.

- **le reste à charge fixé à 102,23 euros pour 2025**



Depuis un décret du 30 avril 2024, : « la participation obligatoire au financement des formations éligibles au compte personnel de formation » a été fixée à 100€, somme forfaitaire dont le montant est revalorisé chaque année par arrêté en fonction de l'indice mensuel des prix à la consommation hors tabac des ménages ».

Par arrêté daté du 26 décembre 2024, ce montant est porté à **102,23€** pour 2025.

Toutefois, les demandeurs d'emploi, les titulaires qui entrent en reconversions professionnelles et les salariés qui mettent en œuvre un CPF abondé par l'employeur sont exonérés du reste à charge.

- **Le contrôle des prestataires de formations CPF : Déclaration de la sous-traitance à la Caisse Des Dépôts**

Pour rappel, dans une volonté de contrôle des abus antérieurs et de régulation, les prestataires de formation référencés sur la plateforme « Mon Compte Formation (MCF) » peuvent sous-traiter

l'exécution d'actions éligibles au CPF dans la limite d'un plafond exprimé en pourcentage de son chiffre d'affaires réalisé sur la plateforme « Mon compte formation ».

Ce plafond, fixé par un arrêté du 3 janvier 2024 est établi à **80 % du chiffre d'affaires** réalisé par le prestataire référencé sur la plateforme MCF au cours de la même année civile.

2025 est la première année de déclaration à la CDC du recours à la sous-traitance par les prestataires référencés sur la plateforme « Mon compte formation ».

L'avis du SNEPL-CFTC : ce plafond est encore beaucoup trop élevé et contribue à « leurrer » le consommateur qui croit acheter une prestation auprès d'un organisme et se retrouve avec un tout autre acteur face à lui ! Le taux de 80% devrait être revu fortement à la baisse et représenter moins de 50%.

Apprentissage

Après les très lourds effets de la "Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel" du 5 septembre 2018 qui a ouvert la voie à de très nombreuses créations de structures d'apprentissage, l'objectif du million d'apprentis a été quasiment atteint.

Cependant, l'apprentissage entame l'année 2025 avec de très grosses incertitudes. Ce n'est que le 30 décembre 2024 que le ministère du Travail a annoncé que **les aides pour l'embauche d'un apprenti seraient maintenues pour toutes les entreprises en 2025**, mais que leur montant serait abaissé à 5000€ pour les PME (<250 salariés) et à 2000€ pour les plus grandes entreprises. Aucune considération ne serait faite sur le niveau du titre ou diplôme préparé contrairement aux craintes d'un grand nombre d'acteurs de l'apprentissage. Le décret est attendu en janvier ou février 2025.

Pour Aurélien CADIOU, président de l'ANAF (Association Nationale des Apprentis de France), qui s'est exprimé le 31 décembre 2024 à la suite de l'annonce du ministère du Travail, il faut **mettre l'accent sur «la qualité de l'apprentissage».**

« Jusqu'à aujourd'hui, le gouvernement a peu travaillé sur la qualité de l'apprentissage. C'est l'enjeu pour nous du prochain gouvernement », « l'apprentissage ne marche pas tout seul, ce ne sont pas que des aides financières, c'est aussi un accompagnement des jeunes et des entreprises pour favoriser un apprentissage de qualité et des parcours de formation de qualité pour les jeunes ».

Mais le débat ne s'arrête pas là, le 9 janvier 2025, la Cour des comptes estime « indispensable » d'engager la baisse du soutien de l'État.

Elle appelle de nouveau à un recentrage des aides sur les formations des niveaux 3 et 4 dans un souci d'économies budgétaires.

C'est l'apprentissage dans l'enseignement supérieur qui est principalement visé à 2 niveaux :

- **L'aide à l'embauche d'un apprenti de niveau 6 ou 7 pourrait être remise en question** compte tenu de son « employabilité » immédiate par l'entreprise, l'objectif serait de mieux cibler les aides sur les niveaux inférieurs. Dans ce contexte, la Cour des comptes préconise de cibler les aides sur les entreprises de moins de 250 salariés et les apprentis des niveaux de formation 3 et 4 seulement (infra-bac). Avec à la clef, 745 millions d'euros attendus en 2025.
- **Le Niveau de Prise En Charge (NPEC)** qui couvre pour le CFA le coût de formation de l'apprenti devrait baisser pour les formations de l'enseignement supérieur. La Cour des comptes s'appuie ici sur une estimation de France compétences qui considère que 36 % des NPEC représentant 44 % des contrats sont encore supérieurs aux coûts de référence. Dans ce contexte, il est proposé un plafonnement des NPEC de l'enseignement supérieur (7 695 € pour le niveau 6 et 8 486 € pour le niveau 7) et de **prévoir un reste à charge pour les employeurs**, ce qui pourrait générer plus de 200 millions d'euros d'économie en 2025.

Les débats sont intenses et les intérêts divergents.

Le SNEPL-CFTC soutient et exprime des demandes de **régulations et de contrôle de la qualité**, en particulier la qualité de l'accompagnement des apprentis au sein du CFA. Pour cela, il faut que les conditions de travail des formateurs, encadrants, administratifs qui travaillent au sein du CFA soient de nature à donner les moyens d'assurer cet accompagnement.

Enfin, le ministère du travail n'a jamais voulu trancher, jusqu'à présent, sur le rattachement conventionnel de certains CFA qui ne sont couverts par aucune Convention Collective nationale (exemple des CFA interprofessionnels). Cette situation très préjudiciable laisse des salariés sans aucune couverture en prévoyance lourde et ne régule pas l'harmonisation des conditions de travail, etc...

Depuis 2015, le SNEPL-CFTC a signé un avenant permettant aux CFA de relever de la convention de l'Enseignement Privé Indépendant (EPI), mais le ministère du travail n'en prononce pas l'extension (donc l'application) car d'autres employeurs, d'autres conventions collectives veulent s'emparer des CFA. En particulier, les employeurs des Organismes de Formation (OF) dont les conditions de travail alourdissent le temps de face à face pour les formateurs par rapport à la situation de l'EPI.

Une situation dont les principales victimes sont les salariés !

Hélène Desclée

Par un communiqué du 11 octobre 2024, la Confédération CFTC exprimait clairement sa position :

Revenir aux fondamentaux de l'apprentissage

Compte tenu des dérives qu'a pu connaître l'apprentissage ces dernières années, la CFTC est donc **favorable à la mise en place de certaines mesures de régulation** budgétaires et organisationnelles. Celles-ci devront faire l'objet d'un pilotage stratégique et politique en concertation avec les partenaires sociaux.

Pour la CFTC, il faut ainsi **revenir aux objectifs premiers de l'apprentissage** : proposer des formations en alternance de qualité débouchant sur une insertion professionnelle rapide, se concentrer prioritairement sur les premiers niveaux de qualification et jusqu'à Bac +3 inclus, voire cibler les aides aux employeurs, en fonction de la taille des entreprises.

Assurer le bon fonctionnement de l'Apprentissage doit, en somme, permettre à ce dispositif d'assurer ses missions fondamentales : constituer une filière d'excellence et faire office d'ascenseur social pour les jeunes, de tous milieux sociaux.

Pour lire le communiqué complet :

Modulation de la prime à l'embauche, ciblage des aides : comment mieux financer l'apprentissage?

**SEUL
ON VA PLUS VITE.**



ENSEMBLE VIA ON IN. PLUS PLUS

#SOUTENEZ
#ADHÉREZ
#VOTEZ
#CFTC



cftc

La généralisation de la prévoyance lourde des salariés du privé ?

Direction de la Sécurité Sociale

Le 9 décembre 2024, un colloque réunissant les partenaires sociaux ainsi que plusieurs acteurs majeurs du secteur de la protection sociale complémentaire a abordé l'actualité et l'évolution de la prévoyance collective des salariés du secteur privé.

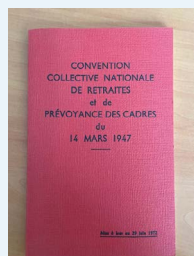
Depuis 2013, l'accent a été mis sur la santé avec une obligation de financement d'un régime santé obligatoire en entreprise, financé à 50% employeur / 50% salarié.

Mais contrairement à la complémentaire santé, **aucune obligation de couverture** n'existe actuellement pour les risques de prévoyance dite lourde : invalidité, incapacité, décès et rentes d'éducation pour les salariés non-cadres.



Seuls les cadres, par les exigences conventionnelles issues de l'ANI de 1947, ont obligatoirement une couverture prévoyance financée à hauteur de 1,5% uniquement par l'employeur, essentiellement décès. La couverture des non-cadres résulte au sein des branches, lorsqu'elle existe, de la négociation collective conventionnelle. Précisons que toutes les conventions collectives ne le prévoient pas. De plus, il faut rappeler ici que certaines entreprises prétendent encore ne relever d'aucune convention collective nationale alors que la politique de la direction générale du travail DGT devrait être de raccrocher toutes les entreprises à l'une des conventions collectives nationales... C'est une immense perte de chance pour les salariés de ces entreprises. Nous luttons au quotidien contre ces dérives.

Des accords d'entreprise permettent également d'instaurer une couverture prévoyance lourde pour les non-cadres en complément de la couverture conventionnelle quand elle existe ou en substitution quand elle n'existe pas.



Selon les chiffres de la direction de la Sécurité Sociale, 83% des salariés sont couverts à ce jour par un accord (conventionnel ou d'entreprise) de prévoyance lourde. Cependant, on relève de nombreuses disparités entre les branches professionnelles ainsi qu'entre les entreprises, sans surprise, les grandes entreprises offrent de meilleures couvertures que les petites entreprises.

En termes de financement, on constate aussi des disparités dans les taux de prise en charge, en moyenne, la participation des employeurs est de 97% pour les cadres et 64,5% pour les non-cadres. On peut s'interroger sur la pertinence au XXIème siècle de cette différenciation en défaveur des non-cadres. Face à de tels constats, le sujet de la prévoyance des non-cadres est inscrit à l'agenda social des partenaires sociaux et mériterait un traitement rapide.

Parmi les pistes soulevées :

- Faut-il aller vers un alignement des garanties cadres/non-cadres ?
- Faut-il une garantie nationale d'un socle minimum des prestations servies (cf socle dans les accords santé) ?
- Faut-il faire évoluer la prise en charge de 50% employeur / 50% salariés pour les non-cadres vers une autre répartition ?
- Faut-il faire évoluer le financement pour les cadres aujourd'hui et depuis 1947 à hauteur de 1,5% obligatoire, payé par l'employeur et compte tenu des importantes évolutions depuis 1947 sur l'espérance de vie, le taux d'activité, etc ?

La position du SNEPL-CFTC :

Dans toutes les conventions collectives que nous négocions nous avons obtenu une prévoyance lourde pour les non-cadres dès la création des régimes de branche, c'était pour nous une évidence ! Mieux que cela, nous avons obtenu il y a 10 ans, un alignement complet du niveau des garanties entre les 2 régimes, cadres et non-cadres que nous n'avions pas obtenu au départ, mais nous y sommes arrivés !

Ce sujet est un enjeu majeur pour les salariés, notre régime de protection sociale français, dont la prévoyance est un pilier, est un instrument essentiel à l'accompagnement des salariés dans tous les accidents de la vie, on ne peut pas l'ignorer. Seule une large mutualisation permet d'assurer ces risques dans les meilleures conditions.

Nous appelons vivement les négociateurs nationaux à instaurer une généralisation de la couverture prévoyance OBLIGATOIRE pour tous les salariés sans distinction de convention collective ou de taille d'entreprise.

C'est un enjeu pour une société plus équitable.

Hélène Desclée

Négocier un accord égalité Femmes-Hommes



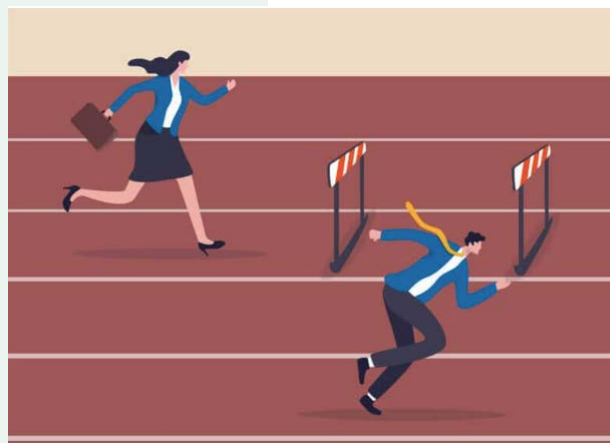
Depuis 1972 l'arsenal juridique s'est renforcé autour des thèmes suivants :

- Loi 1972. Elle pose le **principe de l'égalité de rémunération** « pour un même travail ou un travail de valeur égale ».
- Loi Roudy du 13 juillet 1983. **La loi réaffirme le principe de l'égalité dans tout le champ professionnel** (recrutement, rémunération, promotion ou formation).
- Loi Génisson du 9 mai 2001 : Elle encourage *la mise en œuvre de mesures de rattrapage pour remédier aux inégalités et obligation de négocier sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise et au niveau des branches.*
- Loi du 4 août 2014 : *Elle pose une obligation pour les entreprises de plus de 50 salariés de déposer leur accord ou plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle auprès de la DREETS (Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités). Elle réforme le congé parental. Elle fait évoluer les sanctions quant aux licenciements discriminatoires ou liés au harcèlement sexuel. Elle voit aussi l'instauration d'un outil d'évaluation pour mesurer et corriger les différences de rémunération dans les entreprises.*
- Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel : Elle matérialise *l'obligation pour les entreprises de produire un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise. Tous les ans, les entreprises de plus de 50 salariés doivent calculer et publier sur Internet leur indice d'égalité femmes-hommes qui intègre 4 voire 5 critères (selon la taille de l'entreprise). Ce calcul est assorti d'une obligation de résultats avec des sanctions pour les entreprises en-deçà d'une certaine note.*
- Loi du 24 décembre 2021, visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle : Elle instaure des quotas dans les postes de direction des grandes entreprises ; 40% de femmes aux postes de cadre dirigeants d'ici à 2030. Le texte instaure l'obligation de verser le salaire

ou les prestations sociales sur un compte bancaire ou postal dont le salarié ou le bénéficiaire est le détenteur ou le codétenteur.

La lecture d'un certain nombre d'accords d'entreprise « égalité Femmes-Hommes » montre que nombre d'entre eux ne sont que des copies des obligations légales ou des vœux pieux. Par ailleurs, l'index sur l'égalité salariale entre femmes et hommes, qui doit permettre de supprimer les écarts de rémunération entre les deux sexes, ne permet pas, selon tous les syndicats, d'évaluer de façon pertinente la réalité de ces écarts. En effet, le seuil de pertinence, le barème et la pondération masquent une partie des écarts. De plus les obligations de transparence et les moyens du CSE en matière d'information et de dialogue social sont trop peu contraignants.

Comment négocier un accord d'entreprise qui permette des avancées concrètes ?



La clé est en effet de pouvoir avoir un accès pertinent et fiable aux indicateurs qui permettent de poser un diagnostic au sein de l'entreprise, afin de pouvoir définir et mettre en œuvre les actions de correction à mener. Il nous semble important que les deux consultations annuelles obligatoires portant sur la politique sociale de l'entreprise et sur les conditions de travail et d'emploi puissent avoir lieu en amont de la négociation. Les négociateurs pourront ainsi s'appuyer sur les derniers avis rendus par le CSE et les expertises effectuées à la demande du CSE, le cas échéant. Vous trouverez en encadré une liste de documents pertinents.

L'Anact (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) met à la disposition des représentants du personnel ou des gestionnaires des ressources humaines un outil de diagnostic : **Diag Egapro-Index** construit avec soin.

Selon les experts de l'Anact, cette étape d'analyse peut se faire à partir de 4 grandes hypothèses d'inégalités F/H :

- Axe « Mixité »
- Axe « Conditions de travail »
- Axe « Gestion des parcours »
- Axe « Contraintes de temps de travail et articulation vie professionnelle et personnelle »

Si la pertinence des indicateurs diffère selon la réalité des entreprises, voici un choix possible d'indicateurs :

- Répartition femmes-hommes selon les catégories et les statuts
- Différences de rémunération entre les catégories et les statuts
- Focus sur les inégalités de rémunération par secteur (si nécessaire)
- Répartition femmes-hommes dans les postes à temps partiels (selon les catégories ou le statuts)
- Répartition femmes-hommes selon les types de contrats de travail
- Répartition femmes-hommes dans l'accès aux postes à responsabilités
- Répartition femmes-hommes dans l'accès et la durée de formation professionnelle.

Peut-être faut-il également intégrer une étude des types de contrats : CDD (Contrat à Durée Déterminée), CDI (Contrat à Durée Indéterminée), CDDU (Contrat à Durée Déterminée d'Usage) ainsi que les forfaits jours pour évaluer leur impact sur l'égalité de parcours et de progression des salariés ? Une attention particulière pourra être portée aux classifications (bien qu'elles soient de la responsabilité de la branche) pour nous faire remonter, le cas échéant, les écarts qu'elles induisent. Les délais de prévenance dans l'organisation des plannings et leur modification sont pour nous un point d'attention tout comme la charge de travail.

Il nous semble intéressant d'intégrer dans votre construction de l'accord le déroulé suivant :

- bilan des actions de l'année écoulée,
- diagnostic de l'année en cours,
- analyse des écarts de situation constatés,
- formulation des hypothèses de causes, et recherche de données qualitatives complémentaires (analyse du travail, entretiens collectifs,).

Là encore l'Anact propose des pistes intéressantes.

Construire son plan d'action.

Pour construire votre plan d'action, il s'agit, à partir du diagnostic égalité professionnelle réalisé, de sélectionner au moins 3 des 9 domaines d'action (pour les entreprises de 50 à 299 salariés) : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, rémunération (obligatoire,) articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.

Il s'agit d'être le plus concret et contraignant possible et de prévoir pour chaque entrée un comité de suivi avec un échéancier et des procédures spécifiques et précises, telles qu'elles devraient apparaître dans la BDESE (Base de Données Économiques Sociales et Environnementales). Il semble également pertinent de ne pas oublier les mesures qui permettent aux hommes de prendre part aux charges familiales et d'éducation. Le choix du lexique est également un point d'attention. Ainsi, le « congé parental » peut être formulé ainsi : Congé maternité, paternité, second parent et d'adoption.



Préambule

Le préambule doit être clair, définir des objectifs précis et présenter le plus clairement la méthodologie, les modalités de déploiement de l'accord et les engagements de loyauté de l'entreprise, toujours accompagnés d'un échéancier avec des dates les plus précises possibles. « Dans l'année » est trop vague. Il serait utile qu'y soient précisés l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement, notamment les droits d'accès et le niveau de sa mise en place.

Il est important de bien travailler l'architecture de chaque entrée. Par exemple : « Analyse des dossiers individuels au regard de critères objectifs, indicateurs, mesures de correction et suivi »

Voici quelques pistes que nous avons tirées de la lecture de ces accords :

Rémunération effective :

- Correction des écarts de salaire
- Correction des écarts d'augmentation
- Correction des écarts de promotion

Congé parental et rémunération :

- Neutralisation des périodes de maternité ou d'adoption ou de congé parental d'éducation en matière de rémunération
- Prise en compte des périodes de congé maternité ou d'adoption pour certains droits

La CFTC demande que le congé parental soit de 6 mois pour chacun des parents et que ce congé parental soit réévalué à 85% du dernier salaire. Actuellement il est de 448€ par mois ce qui est trop peu.



Équilibre activité professionnelle - vie personnelle - responsabilité familiale :

- Temps partiel et forfait jour,
- Réunions et déplacements professionnels,
- Frais de garde de jour,
- Mesures d'accompagnement à la suite de la prise d'un congé maternité, adoption, parental d'éducation.

Quelles que soient les architectures et items sélectionnés, il faut éviter que les accords égalité F/H permettent à l'entreprise de cocher la case « bon élève », « fait », sans que les effets de discrimination de l'organisation aient été véritablement étudiés et que des actions concrètes et réalisables, cadrées dans le temps, aient été mises en œuvre. La France est championne en termes de rapports, accords, lois, règlements qui prennent la poussière sur les étagères et dorment dans les ordinateurs. Et la route est longue...

Préparer la négociation

Accès aux informations pertinentes et aux documents afférents :

La BDESE où doivent apparaître :

- La référence aux écarts de répartition entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes résulte de la loi du 24 décembre 2021, en vigueur depuis le 27 décembre 2021.
- Les informations relatives aux écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes, (article L.23-12-1 du code de commerce)
- Les informations sur la méthodologie et le contenu des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (article L. 1142-8 du code du travail)
- Leurs modalités de publication, sont mises à disposition du CSE via la BDESE (les entreprises concernées sont celles mentionnées à l'article R2312-12.
- Cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au comité, dans les conditions et limites fixées par l'article R. 2312-14 du Code du travail.

Le registre unique du personnel

Les documents nécessaires au décompte de la durée de travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective établis par l'employeur lorsque tous les salariés occupés dans un service ne travaillent pas selon le même horaire collectif

Les livres, registres et documents non nominatifs rendus obligatoires par la quatrième partie du code du travail relative à la santé et à la sécurité.

Ce droit d'accès est reconnu aux CSE, y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Valérie de Montvallon

Pourquoi se former quand on est élu au CSE ?

Depuis la mise en place des ordonnances Macron en 2019, être un élu au Comité Social et Économique (CSE) est devenu complexe. Complexe parce qu'il y a moins d'heures de délégation, complexe aussi parce qu'il n'y a plus de CHSCT (Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de travail) et enfin complexe parce que le dialogue social tant vanté et reporté au niveau des entreprises se tend et se crispe avec la conjoncture actuelle.



Suite aux élections professionnelles, il est parfois difficile de comprendre la portée de son rôle d'élu au CSE parce que pour compléter une liste de candidats, on a voulu faire plaisir à la tête de liste et on a accepté de se porter candidat.

Alors voilà du jour au lendemain on prend une casquette de représentant du personnel et du jour au lendemain on est confronté à des problématiques qu'on n'avait même pas imaginées, restructurations, licenciements, ruptures conventionnelles, harcèlements, risques psychosociaux...



Il apparaît alors nécessaire voire vital pour les élus de se former pour pouvoir assumer toutes ces casquettes.

Compréhension des rôles et responsabilités

Les élus doivent bien comprendre leurs missions et les obligations légales qui leur incombent. Cela inclut la connaissance des droits des salariés, des

procédures de consultation et d'information, ainsi que des enjeux économiques de l'entreprise.

Les élus doivent pouvoir appréhender et maîtriser autant le droit du travail, que le droit comptable, les jurisprudences, le Code de commerce, le Code général des impôts, et les analyses économiques et financières, sans oublier la politique sociale de l'entreprise et ses orientations stratégiques.

Capacité à représenter les salariés

Le rôle des élus est de défendre au mieux les intérêts des salariés, de comprendre leurs attentes et de les représenter efficacement lors des réunions avec la direction.

Gestion des relations sociales

Les élus doivent être capables de gérer les relations avec la direction et les autres instances représentatives, avec une bonne capacité d'écoute, de négociation. Et à cela il faut ajouter l'énergie nécessaire pour animer et organiser le CSE, autour d'un projet, avec une bonne dose de diplomatie !

Gestion des problématiques autour de la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail (SSCT)

Les élus du CSE doivent maîtriser les problématiques liées à la SSCT, c'est-à-dire faire des visites des différents services, mener des enquêtes, être force de proposition, participer à l'élaboration, relecture du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels.

La formation est un outil clé pour permettre aux élus du CSE de jouer pleinement leur rôle et de contribuer à un dialogue social constructif au sein de l'entreprise. Être un élu est devenu un « métier »

Formation des élus, les différents dispositifs.

Tous les membres du CSE n'ont pas le même droit à la formation.

Les élus titulaires du comité social et économique d'une entreprise d'au moins 50 salariés bénéficient d'un congé spécifique dit « **congé de formation économique** » ([C. trav., art. L. 2315-63](#)).

Pour les autres représentants des salariés (suppléants, représentants syndicaux), il faut penser à faire figurer dans le règlement intérieur du CSE qu'ils bénéficieront du même congé de formation économique et dans les mêmes conditions.

De même, tous les membres du CSE bénéficient d'une « **formation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail** » ([C. trav., art. L. 2315-18](#)).

Le congé de formation économique :

Les membres titulaires du CSE, élus pour la première fois, bénéficient d'un stage de formation économique d'une **durée maximale de cinq jours**

([C. trav., art. L. 2315-63](#)).

Ce droit à la formation peut s'exercer dès le début du mandat d'élus du comité social et économique. Elle peut être suivie à n'importe quel moment du mandat. La formation économique du CSE peut être renouvelée tous les 4 ans.

Cette formation a pour objectif d'outiller les élus du CSE, pour exercer la fonction d'élu du personnel. Pendant la formation, les points suivants sont notamment abordés : le rôle économique et social du CSE, les différentes formes juridiques de l'entreprise, les restructurations, fusions, scissions, prises de participation, les mécanismes de base de la comptabilité (bilan, compte d'exploitation, les notions de base de l'analyse financière), les différentes informations-consultations du CSE, la Base de Données Économiques Sociales Environnementales (BDESE).

Avec l'entrée en vigueur de la [loi n° 2021-1104 du 22 août 2021](#), le congé de formation économique doit aborder les **conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise**.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel ([C. trav., art. L. 2315-16](#)). L'employeur est donc tenu de payer le salaire dans son intégralité et à l'échéance normale par ailleurs, il n'est pas déduit des heures de délégation. Cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu aux articles L 2145-5 et suivants du code du travail (Focus 3).

C'est le CSE qui finance cette formation sur son budget des Activités Économiques et Professionnelles (AEP ou budget de fonctionnement).

La demande de congé de formation économique doit respecter un certain formalisme. Un salarié qui souhaite bénéficier de ce congé de formation doit adresser à l'employeur, au moins 30 jours avant le début du congé, sa demande qui précise la date et la durée de l'absence ainsi que le nom de l'organisme de formation.

Le congé de formation est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime que l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables pour la bonne marche de l'entreprise ([C. trav. art. L 2145-11](#)). Dans ce cas, l'avis conforme du CSE doit être demandé par l'employeur. Le refus du congé par l'employeur doit être motivé et notifié au salarié dans les huit jours de la demande ([C. trav. art. R 2145-5](#)).

La formation en santé, sécurité et conditions de travail :

Les membres du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ([C. trav., art. L. 2315-18](#)).

Cette formation est obligatoire. Elle bénéficie à tous les membres du CSE (titulaires, suppléants et représentants syndicaux).

Lors du premier mandat des élus cette formation est pour tous d'une durée de **5 jours**, qui peuvent être fractionnés. Lors d'un renouvellement du mandat si le CSE est de moins de 300, ce sera **3 jours** de formation et pour les CSE de 300 et plus, ce sera **5 jours** de formation.

A noter cette formation est une obligation qui repose sur l'employeur et concerne aussi les membres de CSE de moins de 50.

Elle a pour objectif de développer les compétences des élus du CSE en matière de prévention des risques professionnels, d'analyse des conditions de travail, de santé au travail. Cette formation a pour objet :

- de développer les aptitudes des élus à détecter et de mesurer les risques professionnels,
- de les initier à la prévention des risques professionnels.

La formation doit être non seulement théorique, mais pratique, en tenant compte des caractéristiques de l'entreprise et de la branche professionnelle.

Comme pour la formation économique, le temps consacré à la formation en santé, sécurité et conditions de travail est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Le salaire est donc intégralement maintenu aux stagiaires. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État. » ([R2315-9 à 22](#))



La valorisation du parcours des élus du personnel.

Une certification des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux est mise en place par le ministère du Travail.



Six Certificats de Compétences Professionnelles (CCP) ont été identifiés :

- encadrement et animation d'équipe ;
- gestion et traitement de l'information ;
- assistance dans la prise en charge de projet ;
- mise en œuvre d'un service de médiation sociale ;
- prospection et négociation commerciale ;
- suivi de dossier social d'entreprise.

Pour chacun de ces certificats, un référentiel précise les connaissances et les compétences requises ainsi que les modalités d'évaluation des compétences du candidat.

Le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale :

Le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale est un droit individuel ouvert à tous les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales, quels que soient l'ancienneté des intéressés et l'effectif de l'entreprise.

[\(C. trav., art. L. 2145-5 à C. trav., art. L. 2145-13\).](#)

Ces formations sont dispensées notamment pour la CFTC par la SFEP.

La formation du CSE : comment ça marche ?



La durée totale du congé de formation économique, sociale et syndicale pris dans l'année par un salarié ne peut excéder **12 jours par an**.

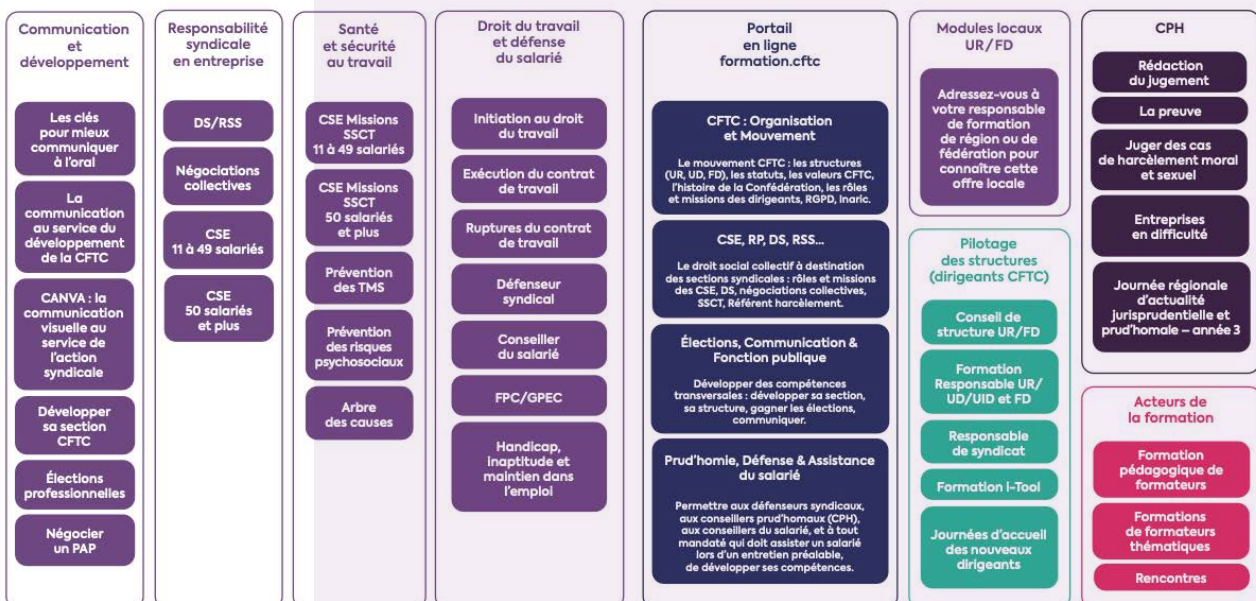
[\(C. trav., art. L. 2145-7\).](#)

Le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndicale a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération. L'employeur verse les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération maintenue.

[\(C. trav., art. L. 2145-6\).](#)

Hélène Cazenaud

Formation initiale CFTC





PROTECTION DE L'ADHÉRENT

« ON N'ASSURE PAS UNE MAISON QUI BRÛLE ! »



La **CFTC** vous informe sur vos droits en tant qu'adhérent.

Partenaire avec la **CFTC**, la **MACIF** protège, assure et défend nos adhérents et militants **dès 6 mois d'adhésion** et à jour de cotisation :

- **Solidarité Vie Syndicale**
- **Information Juridique**
- **Protection Juridique Vie au Travail**
- **Responsabilité Civile des Défenseurs Syndicaux**

Être protégé et (r)assuré, c'est essentiel !

• **SOLIDARITÉ VIE SYNDICALE** : Une protection optimale en cas d'accident survenu dans le cadre de votre activité syndicale :

- L'exercice d'un mandat ou d'une mission
- Des réunions, manifestations, forums, meetings
- Des stages de formation
- La distribution de tracts, journaux...



- **DÉCÈS** : Capital versé aux bénéficiaires - adhérents : 16 000 € ; militants : 32 000 € - Rente éducation : 160€/mois
 - **INVALIDITÉ ≥ À 10%** : Capital versé selon taux d'invalidité - Base : 25 000€/adhérent ; 50 000€/militant
- **FRAIS MÉDICAUX** : après intervention de la protection sociale, prise en charge maxi 1600 € dont 160 € pour frais d'optique ou de prothèse.
- **PERTE DE SALAIRE** : en cas d'arrêt de travail > 15 jours Indemnité versée pendant 1 an maximum- salarié : 80 % de la perte de salaire - non salarié : 17€/jour.



• **INFORMATION JURIDIQUE** : Une information juridique par téléphone pour répondre à vos questions de la vie privée et professionnelle :

VIE PRIVÉE :

- Consommation
- Logement, location
- Justice
- Famille, loisirs
- Banque, fiscalité, placements
- Démarches administratives

Les frais de déplacement dans le cadre de la mission d'élu

Il existe différentes situations où un élu est amené à se déplacer, que ce soit pour les réunions plénières du Comité Social et Économique (CSE), ou pour les nombreux déplacements effectués dans le cadre de son mandat en dehors des réunions plénières.



Ces déplacements entraînent des frais de transport, de repas et parfois d'hébergement.

Se pose alors la question de qui va les prendre en charge : l'employeur ou le CSE avec son budget de fonctionnement (0,2%).

Que sont les frais considérés ?

Les frais de déplacement comprennent les frais de transport, les dépenses d'hébergement et de restauration.

Ces frais sont le plus souvent mobilisés dans le cadre :

- d'un CSE unique alors que l'entreprise est implantée sur plusieurs sites en France,
- d'une UES (Unité Économique et Sociale),
- d'un comité de groupe,
- d'un CSE central,
- d'un comité de groupe européen.

Ces frais seraient aussi à indemniser par l'employeur en cas de réunion du CSE lors d'une absence pour maladie, RTT, congé, formation... L'élu se retrouve à faire un déplacement supplémentaire alors que la réunion se tient et qu'il n'est pas sur son lieu de travail.

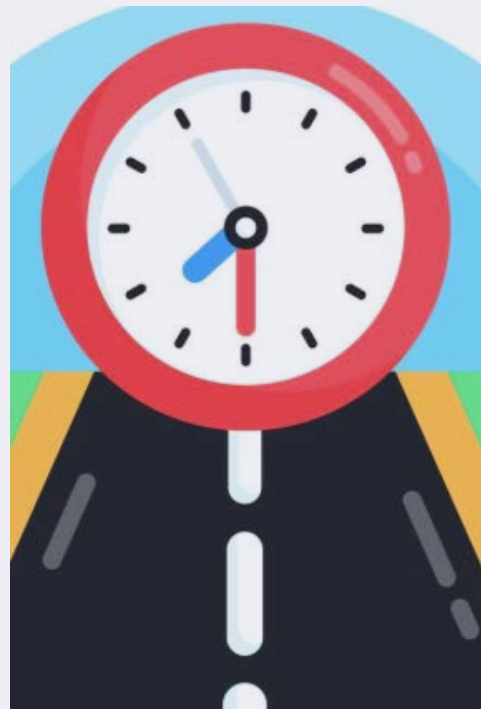
Ces frais sont normalement pris en charge à partir du moment où ils ne représentent pas un abus.

Et le temps de trajet ?

La jurisprudence a établi des principes clairs concernant l'indemnisation du temps de trajet des élus qui se rendent à une réunion du CSE. Les juges considèrent que les temps de trajet, pour se rendre aux réunions plénières et en revenir, doivent être rémunérés.

Lorsque le trajet est effectué pendant le temps de travail, le représentant du personnel ne doit subir aucune perte de rémunération liée à l'exercice de son mandat. C'est-à-dire que le temps de trajet est considéré comme du temps de travail effectif. L'élu ne doit pas subir de perte de rémunération.

Si le trajet s'effectue en dehors de l'horaire normal de travail du représentant du personnel, les temps passés sont assimilés par la Cour de cassation à des temps de travail effectif. Ils doivent donc être rémunérés comme tels. Ils sont même décomptés pour déclencher les heures supplémentaires (*Cour de cassation, chambre sociale 27 janvier 2021, n° 19-22.038*).



Et contrairement au temps de déplacement professionnel prévu par l'art. L3121-4 du CT, le temps de trajet des représentants du personnel pour se rendre à une réunion du CSE ne peut pas être compensé par un repos équivalent. Il doit être obligatoirement rémunéré comme du temps de travail effectif.

Les réunions du CSE – ordinaires ou extraordinaires

Que les réunions soient ordinaires, extraordinaires à la demande de l'employeur ou à la demande de la majorité des élus, et bien que le Code du Travail ne dise rien sur le sujet, la jurisprudence considère, d'une manière générale, que les frais de déplacements engagés par un représentant du personnel pour se rendre aux réunions de l'institution représentative, sont à la charge de l'entreprise. (*Cour de cassation, chambre sociale, 26 mai 2015, n° 13-22.866*).



Si l'employeur refuse de prendre à sa charge les frais de déplacement des membres du CSE, il va à l'encontre de la jurisprudence. Il commet donc une entrave au fonctionnement du CSE. (*Cour de cassation, chambre criminelle, 22 novembre 2005*).

Les autres frais de déplacements du CSE

Un élu du CSE peut être amené à se déplacer pour rencontrer des salariés d'autres établissements, d'autres sites, rencontrer des fournisseurs du CSE, se rendre à des formations, aller à l'inspection du travail, rencontrer des experts, se rendre à des réunions de préparation etc. Il expose alors possiblement des frais de carburant, de nuitée ou de restaurant. Il appartient au CSE d'anticiper les conséquences des déplacements des élus dans le règlement intérieur du comité.

La jurisprudence considère que ces frais peuvent être pris en charge sur le budget de fonctionnement du CSE à condition que le déplacement considéré :

- soit en relation avec le mandat d'élu du CSE,
- ait fait l'objet d'un vote ou ait été précisé dans une clause du Règlement Intérieur (RI) du CSE. (Voir focus- RI)

Attention toutefois aux déplacements réalisés pour la mise en place d'Activités Sociales et Culturelles (ASC), ils doivent être imputés sur le budget des ASC et non sur le budget de fonctionnement.

Hélène Cazenaud



Le Règlement Intérieur du CSE

Une clause sur les modalités de remboursement des frais doit figurer dans le RI pour faciliter le fonctionnement du CSE.

- La prise en charge de la nuitée,
- La prise en charge de la restauration,
- La prise en charge des frais de déplacement.

Sur quelle base ? Réelle, forfaitaire ? Sur production des justificatifs ?
Note de frais à compléter ?

Formation courte « accompagnement des salariés » Le 1^{er} avril 2025 de 10 heures à 17 heures.



Objectif : connaître le cadre juridique et adopter la bonne posture d'accompagnement.

1) Légitimité, rôle et missions.

- Maîtriser le cadre légal
- Le contenu de la lettre de convocation

2) Méthodologie de l'accompagnement

- Préparer l'entretien
- Faire l'arbre des causes
- Identifier les types de sanction

3) Les compétences nécessaires à l'accompagnement

- Adapter sa posture
- Recueillir les informations
- Analyser ce qui est dit
- Reformuler

Public concerné Les représentants du personnels, délégués syndicaux et représentants de section syndicale. Nous avons réservé quelques chambres d'hôtel pour la veille, le lundi 31 mars.

Si vous souhaitez réserver, contactez-nous à valeriedemontvallon@gmail.com.

Informations pratiques

Date : 1 avril 2025, de 10 heures à 17 heures. Accueil à partir de 9h30.

Lieu : siège du SNEPL-CFTC, 14 rue Scandicci, 93500 (dans les locaux du Snec-CFTC, 6ème étage).



Résultats des élections TPE

Nous vous les avons annoncées dans notre dernier journal, nos newsletters, nos envois...

Bref, nous étions tous ambassadeurs de ces élections auprès des salariés concernés (commerces, services, enseignement et formation,...).

Pour le SNEPL-CFTC, les résultats sont satisfaisants :

- 21% pour les électeurs TPE de la CCN EPI,
- 10% parmi les électeurs TPE de la CCN OF.

Ces résultats seront consolidés avec l'ensemble des élections des CSE d'entreprises sur la période de 2021 à 2024.

Cette nouvelle mesure de la représentativité des organisations syndicales viendra désigner celles qui sont légitimes pour siéger dans les commissions paritaires de branche et faire vivre le dialogue social national.

A suivre...

Hélène Desclée

Communiqué de presse

Vendredi 20 Décembre 2024

Elections TPE : une belle progression de la CFTC !

Du 25 novembre au 9 décembre, plus de 5 millions de salariés des Très Petites Entreprises (TPE) et du particulier employeur étaient appelés à voter pour leurs représentants syndicaux.

Grâce à cette élection syndicale, 5 millions de salariés des très petites entreprises et d'employés à domicile, qui n'ont pas de représentants dans leur entreprise ni de CSE (Comité Social et Economique), pouvaient voter pour être représentés, défendus et conseillés.

La CFTC obtient 8,3 % des suffrages. Avec ce score, elle franchit la barre d'une **représentativité globale dans le monde des TPE.**

Malgré une abstention plus forte encore que lors du dernier scrutin, **la CFTC progresse également en nombre de voix. C'est la seule Organisation Syndicale représentative dans ce cas.** Il s'agit là **d'une hausse significative de 2,3 points** qui vient récompenser et valider l'idée d'un syndicalisme constructif, de proximité, basé sur le dialogue et adapté aux rapports humains dans les TPE.

Si la CFTC est satisfaite des scores obtenus, elle ne peut ignorer les chiffres de la participation.

Il faut dire que la **médiatisation des élections TPE est restée très insuffisante.** L'actualité de décembre a été dense, certes, mais jamais elles n'ont fait l'objet d'une attention particulière.

Si les salariés n'ont pas été sensibilisés à l'importance ou aux enjeux de ce scrutin, il n'est pas surprenant qu'ils n'y aient que si peu pris part.

Pour y remédier, la CFTC renouvelle l'idée **d'organiser des débats télévisés entre leaders syndicaux sur le service public**, à l'instar de ce qu'il se fait pour les élections traditionnelles.

La démocratie passe aussi par la démocratie sociale et donc par les syndicats.

La CFTC remercie tous les salariés qui lui ont fait confiance ainsi que les nombreux militants qui, sur le terrain, ont tout fait pour mobiliser et faire vivre cette démocratie.

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>AIROBJECT</p> <p>Créé depuis 2012 AirObject a lancé en 2020 LiveCampus un organisme de formation 100% en ligne et 100% en alternance pour des études supérieures de Bac +3 à Bac +5 sur les métiers de l'informatique et de la cybersécurité. Les métiers ciblés sont le développement Web et logiciels, la Data, la cybersécurité, le marketing digital et EX.</p>	<p>Nouvelle implantation</p> <p>Représentativité 100%</p> <p>2 élues au CSE</p> <p>AirObject</p>
<p>DVHE - De Vinci Higher Education</p> <p>Des élections complémentaires se sont tenues à la suite de l'apport des actifs à l'automne dernier de l'Association Léonard de Vinci (ALDV) à l'Institut Léonard de Vinci SA (ILV), devenu De Vinci Higher Education (DVHE). C'est le petit qui absorbe le gros.</p> <p>Et pour faire face au surplus d'activité de l'actuel CSE où ils n'étaient que 8 élus, le SNEPL-CFTC a présenté une liste de 16 titulaires et suppléants.</p> <p>Passage en société à mission, adossement au Groupe AD Education, développement en région... autant d'évolutions et de challenges qui attendent la nouvelle équipe CSE.</p>	<p>10 élus au CSE</p> 
<p>ESTEVE FORMATION</p> <p>Estève Formation est un centre de formation spécialisé dans la formation professionnelle de poids lourds. Estève Formation est implanté à Rochefort, Artigues Près Bordeaux et à Mérignac.</p> <p>Ces centres proposent des formations pour les permis C, D, CE, FCO transports de voyageurs (Formation Continue Obligatoire), FIMO voyageurs (Formation Initiale Minimale Obligatoire).</p>	<p>Nouvelle implantation</p> <p>Représentativité 100%</p> <p>2 élues</p> 
<p>ESAIP</p> <p>L'Esaip, école d'ingénieurs reconnue, s'engage pleinement dans l'innovation et accompagne la transition vers un monde plus durable et numérique. En proposant des cursus variés, tels que la cybersécurité, l'intelligence artificielle, l'IoT ou encore le diplôme en gestion des risques, santé et sécurité, l'école prépare ses étudiants à relever les défis de demain. Forte de partenariats solides avec les entreprises et d'un accompagnement personnalisé, l'Esaip favorise l'insertion professionnelle, l'épanouissement de ses élèves et leur rôle dans les transitions majeures de notre époque.</p>	<p>Renouvellement</p> <p>100%</p> <p>1 élue CSE</p> 
<p>ADAPECO</p> <p>ADAPECO est un organisme de formation et d'insertion professionnelle dans les Hauts de France.</p> <p>En lien avec les recruteurs, toutes les formations (sécurité, commerce, numérique, service à la personne, administratif, nettoyage, tri de verre, petite enfance, pédagogie insertion) à destination des demandeurs d'emploi, aux salariés et aux employeurs dispensées par les centres ADAPECO permettent de retrouver un travail rapidement. ADAPECO propose des formations courtes, opérationnelles et adaptées pour tous les publics.</p>	<p>Nouvelle implantation Représentativité 63%</p> <p>4 élus au CSE</p> <p>Nouveau DS : Denis Scaillerez</p> 

BULLETIN D'ADHESION 2025

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 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

Je déclare adhérer pour 2025 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.
 Par carte bancaire directement à notre banque partenaire Caisse d'Epargne, en utilisant le lien ci-dessous ou le QR code ci-joint : https://jepaieenligne.systempay.fr/SNEPL_CFTC
 (Bien préciser vos nom et prénom dans la case motif du virement)



N'OUBLIEZ PAS DE NOUS FAIRE PARVENIR PAR COURRIER OU PAR COURRIEL VOTRE BULLETIN D'ADHESION

- 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

Il est rappelé que l'adhésion vaut pour 12 mois (date à date)

COTISATIONS 2025

Le montant de votre cotisation est proportionnel à votre salaire conformément au barème ci-contre. Le reçu fiscal ouvrant droit à la réduction d'impôts vous sera envoyé en même temps que votre carte d'adhérent.

Barème 2025		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.

AUCUNE AUGMENTATION DU MONTANT DES ADHÉSIONS EN 2025

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

COORDONNÉES BANCAIRES POUR LES VIREMENTS

IBAN FR89 2004 1000 0122 5809 0B02 070
BIC PSSTFRPPPAR

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)