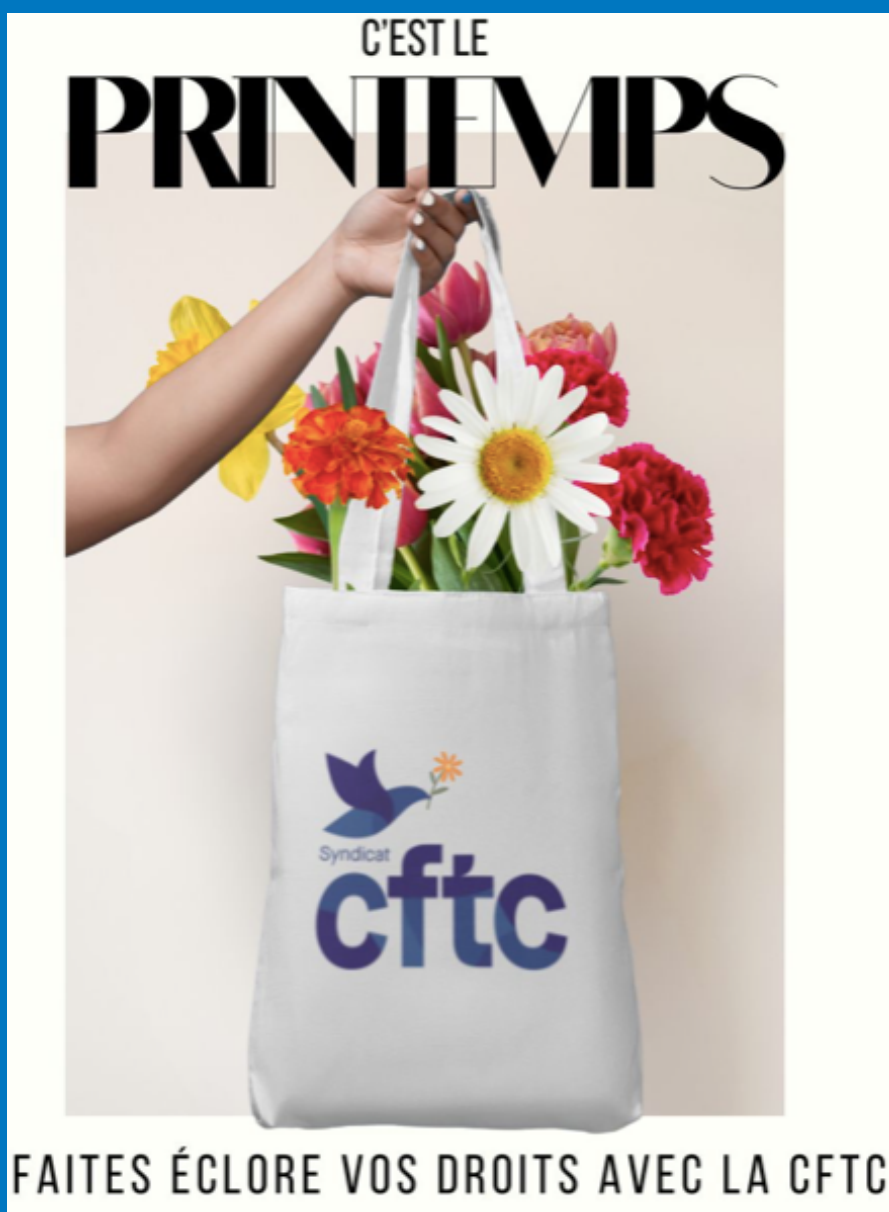


SNEPL

Syndicat National de l'Enseignement Privé Laique

Printemps 2025 : n°186



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





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
Nouvelles représentativités/Actualités de l'EPI	4
Actualités des Organismes de Formation	5
Le « Cube » et ses répercussions	6
Lettre aux ministres	8
DUERP	10
Actualités de la Formation Professionnelle Continue	12
Formations multimodules	13
Affiche centrale	14
Forum harcèlement institutionnel	16
Focus : l'arrêt France Télécom	21
Témoignage d'Henri Grégo, élu CSE et DS	22
Accident de trajet versus accident de travail	23
Brèves juridiques	25
Résultats des élections	25
Bulletin d'adhésion	27

Directrice de la publication :

Valérie de Montvallon

Rédacteurs :

Hélène Cazenaud,
Hélène Desclée,
Henri Grégo,
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 le printemps... de la marche à pied, des banderoles, du muguet.

C'est le printemps des propositions à faire et des actions à mener pour percer l'épaisse couche d'inertie des systèmes économiques et politiques qui nous entourent.

Agissons !

Sur le terrain d'abord : pour ceux qui n'ont pu venir, vous trouverez un résumé de ce qui s'est dit lors de notre forum du 31 mars sur la maltraitance au travail et comment s'en saisir. Pour accompagner cette réflexion, tout un dossier est consacré au Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels qui est la pierre angulaire de toute action syndicale pour promouvoir la santé physique, psychique et mentale au travail. Les chiffres de la représentativité sont tombés : ils montrent que votre confiance est là et que nous pouvons continuer à défendre vos intérêts au sein de nos deux conventions collectives.

Communiquons !

Sur la réalité de vos terrains pour faire bouger les lignes et inciter les politiques et les parlementaires à réguler un marché de l'enseignement privé lucratif et un marché de la formation tout aussi pernicieux qui nuisent tant aux étudiants, aux stagiaires et aux salariés.

Partageons !

Nos expériences syndicales et les combats que nous menons tous. N'hésitez pas à nous faire un retour sur nos actions, sur les contenus de nos journaux, sur vos attentes.

Nous avons décidé de dématérialiser complètement ce journal pour la rentrée 2025 afin de mieux nous consacrer à notre développement et à la consolidation de notre équipe. Que ceux que seul le papier satisfait ne nous en veuillent pas. C'est pour la bonne cause.

Profitez de ces derniers numéros qui deviendront vintage !

Nous vous souhaitons un printemps constructif, ensoleillé et délicieux.

Valérie de Montvallon

Nouvelles représentativités pour le SNEPL-CFTC

Dans le numéro précédent, nous vous faisons part des résultats des élections professionnelles des TPE (très petites entreprises, moins de 11 salariés).

Ces résultats viennent aujourd'hui se consolider avec toutes les élections des CSE (11 salariés équivalent temps plein et plus) qui se sont tenues entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2024.



C'est la 4ème mesure de l'audience des organisations syndicales de salariés et d'employeurs, mesure qui s'effectue par branche professionnelle (par convention collective, IDCC). Seules les organisations syndicales de salariés qui atteignent 8% de représentativité peuvent siéger aux négociations de la branche et ont le statut de représentatifs. Pour le SNEPL, on constate une très forte progression du nombre de votants au cumul des 2 Conventions collectives Organismes de formation (IDCC 1516) et Enseignement privé indépendant (IDCC 2691).

En 2017 = 2887 voix, en 2021 = 3591 voix et en 2025 = 5876 voix.

Nous sommes donc représentatifs à hauteur de **30% dans la branche de l'Enseignement privé indépendant, 2ème syndicat représentatif de la branche.**

Et à hauteur de **13,5% dans la branche des Organismes de formation**, nous restons le 4ème syndicat représentatif de la branche (sur 5, l'UNSA qui était représentative en 2021 a perdu en 2025 sa représentativité dans la branche). Merci à tous qui contribuez à la progression de ces résultats, vos votes prouvent votre confiance en vos élus et délégués que nous accompagnons au quotidien.

Hélène Desclée

Actualités de l'EPI



Il ne se passe pas grand-chose du côté des activités de l'EPI (Enseignement Privé Indépendant). Un grand cafouillis dans l'organisation des groupes de travail, des réunions interbranches et dans la diffusion des informations nécessaires.



Le groupe de travail sur le toilettage de la Convention collective touche à sa fin : on peut en attendre une clarification dans la rédaction de certains articles qui prêtaient à confusion ou étaient obsolètes, clarification qui s'appuie également sur le travail de la commission d'interprétation de différentes saisines. Le groupe sur l'égalité Femmes/Hommes a été interrompu mais va reprendre sans savoir si la FNEP (Fédération Nationale de l'Enseignement Privé)

entend véritablement traduire en gestes concrets les vœux pieux exprimés.

L'avenant 65, moult fois remanié, porte sur de nouvelles dispositions pour assurer une indemnisation des salariés en invalidité permanente à la suite d'un sinistre d'origine professionnelle.



Nous attendons une disruption bienvenue dans le train-train de la FNEP avec l'arrivée du nouveau collègue employeur UPES (Union Professionnelle de l'Enseignement Supérieur) qui semble avoir obtenu un bon taux de représentativité lors des élections professionnelles - nous le saurons officiellement en juin.

Ne croyons pas pour autant que les négociations à venir seront fructueuses et bénéfiques aux salariés. Elles seront seulement mieux préparées et réfléchiront au moins la réalité cabossée des terrains.

Valérie de Montvallon

Actualités des Organismes de Formation

- IDCC 1516



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

Nous pourrions reprendre la même entrée en matière, le temps passe et rien ne change !

Au programme de cette édition :

- Les futures NAO (Négociation Annuelle Obligatoire). Les Organisations Patronales (OP) proposent pour 2026 une augmentation 0,5% pour les paliers de 1 à 24 et rien pour les autres.
- Les classifications, et comme il n'y a que les imbéciles qui ne changent pas d'avis, les Acteurs de la compétence sont d'accord pour avoir recours à l'appui de l'Anact (Agence Nationale pour l'amélioration des conditions de travail) qui permet de choisir un prestataire qui :
 - **Réaliser un diagnostic de situation** de la branche sur l'adéquation de son système de classification, mesurer des écarts avec la réalité et les attentes de la part des entreprises et des salariés, identifier des difficultés et des opportunités au vu de la transformation des métiers/technologies;
 - **Co-construire une méthode, un plan d'actions partagé et des outils** avec les acteurs de la branche (partenaires sociaux, organismes relais...) sur le système de classification dans son ensemble ou des thématiques spécifiques (réduction des inégalités salariales femmes/hommes, prise en compte des conditions de travail/pénibilité...);
 - **Proposera une méthode d'accompagnement** dans la mise en œuvre de la classification auprès des entreprises.
- le SMH (Salaire Minimum Hiérarchique), les organisations patronales ont accepté la mensualisation. Le SNEPL-CFTC est satisfait de cette proposition mais regrette que les différentes primes ne soient pas exclues de la base de calcul pour vérifier l'atteinte du SMH annuel.



CPPS (Commission Paritaire de Prévoyance et de Santé)

Le Haut Degré de Solidarité (HDS) ou Degré Élevé de Solidarité (DES) en prévoyance de la branche a vu sa consommation en 2024 augmenter. C'est plutôt une bonne nouvelle, ça prouve que la communication se fait entendre et que les dispositifs d'aide s'installent.

241 demandes d'aide ont été accordées pour un montant prévisionnel de 376 997€. Différentes modalités sont possibles que l'on soit entreprise ou salarié.

Pour les salariés ce sont les aides financières :

- **Aidants familiaux**, en 2024 57 demandes ont été enregistrées contre 9 en 2023,
- **Maladie grave**, 33 demandes en 2024, soient 18 de plus qu'en 2023,
- **Hospitalisation**, 8 demandes contre 2 en 2023,
- **Apprentis et contrats de professionnalisation**, 123 demandes en 2024 contre 59 demandes en 2023.

Pour les entreprises ce sont des actions de prévention de deux ordres :

- **Les RPS**, Risques Psycho-Sociaux,
- **Les TMS**, Troubles Musculo Squelettiques. 23 aides ont été demandées en 2024 contre 18 en 2023.



Pour continuer à promouvoir ces aides un webinaire de présentation des différents dispositifs devrait être organisé d'ici à juin 2025.

La prochaine étape de la mise en concurrence des assureurs recommandés aura lieu les 27 et 28 mai 2025 par l'audition des différents assureurs.

Hélène Cazenau

« Le Cube » et ses répercussions : le groupe Galileo et les dérives de l'enseignement supérieur lucratif.



Le SNEPL-CFTC a depuis longtemps alerté les ministères et la députation nationale sur les dérives de l'enseignement privé lucratif. La publication du livre « Le Cube » jette un gros pavé dans la mare qui suscite des réactions dont nous espérons que les répercussions seront multiples, en dépit d'une connivence évidente entre l'exécutif et le conseil d'administration de Galileo Global Education. Le livre, dont nous vous recommandons la lecture, est édifiant.

Une proposition de loi visant à un meilleur encadrement de l'enseignement supérieur lucratif pour mieux protéger les étudiants a été déposée le 18 février 2025 par les députés « Les démocrates » et « EPR ». Une contre-proposition a été également déposée, semble-t-il pour étouffer celle-ci. Dans l'attente de l'implication d'autres syndicats, le SNEPL-CFTC et le SNPEFP-CGT ont rédigé un communiqué commun et ont échangé avec monsieur Porcedo-Zimmerman, collaborateur parlementaire d'Emmanuel Grégoire, Député de la 7^e circonscription de Paris – Commission des Affaires culturelles et de l'Éducation afin de l'éclairer sur la réalité du terrain.

Si cette proposition de loi concerne, à juste titre, la protection des étudiants et plus spécifiquement l'encadrement des modalités des frais d'inscription et de remboursement, il nous semble qu'il manque un volet essentiel qui devrait porter sur la qualité de l'encadrement pédagogique et donc sur les conditions de travail des salariés. Nous continuons de dénoncer l'abus des CDDU (Contrat à Durée Déterminée d'Usage), le recours intensif à des « intervenants extérieurs », l'optimisation des plannings entraînant des changements d'affectation de dernière minute et des fermetures de classe, la modification des programmes et l'attribution de nouveaux cours (à construire !) en milieu d'année, sans parler du prêt de main d'œuvre qui bénéficie rarement aux enseignants, de la baisse des revenus et de la diminution des effectifs. Les angles morts du droit du travail autorisent toutes les dérives.

Que nous apprend ou nous confirme la lecture du « Cube » ?

1. La compétition est féroce et le développement intense :

« En 2020, le privé pesait 20 % des effectifs totaux de l'enseignement supérieur, contre 12,8 % au début des années 2000. Galileo évoque même la perspective d'une « concurrence toujours plus intense » d'ici 2025 entre les cadors du secteur : AD Education, Eduservice, Ionis Group, Ynov, Omnes Education et donc Galileo Global Education, pour ne citer que les plus connus. »



2. Le modèle économique est impitoyable :

Entièrement tourné vers la rentabilité et la rémunération des investisseurs, il s'appuie sur l'écrasement de la masse salariale pour se développer. Ainsi, et quelle que soit l'école et les succès qu'elle rencontre, pour 100 euros payés par l'étudiant (ou par les aides à l'apprentissage de l'État), 40 euros sont dédiés aux dépenses courantes (eau, électricité, chauffage, etc.), 40 au bénéfice pur et donc aux

actionnaires et 20 euros maximum seront utilisés pour payer les salariés : « explosion des bénéfices, au détriment de la qualité de l'enseignement, donc des étudiants... et de leurs parents, qui financent ce système. » Tout l'argent remonte vers la maison mère, la Holding. Pour attirer les investisseurs, il faut que les écoles vertueuses viennent au secours des écoles déficitaires : ainsi le fruit du travail réel est au service d'une équation globale. La participation des salariés au succès de l'entreprise ne sera pas rémunérée : c'est toujours 20 euros maximum pour les salariés.



3. Les diplômes affichés, « licence », « master » ou « doctorat » peuvent ne correspondre à aucune habilitation réelle. Les pratiques commerciales sont trompeuses.

En 2022, la Direction Générale de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des Fraudes (DGCCRF) a dénoncé les pratiques abusives de très nombreuses écoles privées.

On assiste également à la monétisation des diplômes ayant un agrément RNCP (Registre National des Compétences Professionnelles). Une école, moyennant rémunération, peut tout à fait délivrer un diplôme aux étudiants issus d'une autre école du groupe – qui, elle, ne bénéficie pas de cet agrément – sans que l'on puisse savoir si cette dernière respecte les critères d'encadrement pédagogique qui y sont attachés.

4. Les objectifs pédagogiques et leur adéquation aux emplois recherchés par les étudiants sont bafoués.

Pour des raisons purement économiques, des classes sont fermées et les étudiants d'une école sont redirigés vers une autre école afin d'y terminer leur cursus et d'obtenir leur diplôme. Peu importe que l'école qui les accueille ne les prépare pas aux métiers dans lesquels ils souhaitaient s'engager.



5. Les fonds publics alloués à l'apprentissage ont été un véritable effet d'aubaine.

« Le coût total pour les finances publiques de la politique publique de l'alternance était estimé, en 2022, par la Cour des comptes, à 16,8 milliards d'euros. » L'absence de régulation du secteur a permis aux structures de l'enseignement privé lucratif de maximiser leurs profits sans rendre pour autant de véritables services aux apprenants.

Ce rapide panorama des dérives de modèle économique et de cette conception de l'enseignement nous rappelle combien, de tous ces groupes à Orpéa, il n'y a qu'un pas : même tromperie, même appât du gain, même mépris du bien commun, même mise en danger des salariés, même dérive sociétale. « Certaines mesures indispensables à l'assainissement et à la structuration de ce secteur devront être introduites par décrets. » écrit le rapporteur de la proposition de loi. Le politique fera-t-il quelque chose ? Il ne s'agit pas seulement du droit du consommateur et de pratiques commerciales trompeuses mais de la faillite d'une nation envers son système éducatif et son avenir.

Valérie de Montvallon



Madame Elisabeth BORNE

Ministre de l'Education Nationale

Madame Astrid PANOSYAN-BOUVET

Ministre du Travail et de l'Emploi

Monsieur Philippe BAPTISTE

Ministre de l'Enseignement supérieur et de la
Recherche

Pantin, le 17 mars 2025

Objet : Régulation de l'Enseignement supérieur privé à but lucratif

Mesdames les Ministres, Monsieur le Ministre,

En notre qualité de 2^{ème} syndicat représentatif des salariés de l'Enseignement Privé Indépendant, IDCC 2691 dont relèvent notamment les établissements de l'enseignement supérieur privé à but lucratif, nous souhaitons porter à votre attention constats et propositions pour ce secteur.

La parution du livre « le Cube » met en lumière et en exergue des dysfonctionnements évidents dans des groupes financiarisés de plus en plus nombreux aujourd'hui.

Pour assurer la qualité et le bien-être auxquels s'attendent les étudiants et apprentis, il convient de se pencher sur le traitement des salariés de ces structures. C'est pourquoi, nous souhaitons porter à votre connaissance nos propositions quant aux conditions de travail des femmes et des hommes qui accompagnent ces étudiants et apprentis.

Auditionnés par la commission parlementaire du 6 décembre 2023 sur l'Enseignement supérieur privé à but lucratif, mais aussi en mai 2021 par la mission parlementaire sur « La régulation des contrats à durée déterminée d'usage, enjeu de lutte contre la précarité » nous avons pu soulever des problématiques communes.

Si l'objectif de tous les efforts de régulation de ce secteur tendent à garantir la satisfaction des étudiants et apprentis, l'adéquation des formations dispensées à leurs attentes et la qualité des services mis à leur disposition, les acteurs en charge de cela restent les salariés.

Or, nous constatons depuis bientôt 15 ans que la financiarisation de ce secteur produit des effets désastreux, parfaitement décrits dans l'ouvrage, et que nous avons souvent dénoncés. Nous souhaitons ici insister sur la dégradation des conditions de travail de nombre de salariés. L'usage abusif de contrats courts, le recours massif aux « intervenants vacataires », terme impropre (CDD, travailleurs indépendants, ...) ne permettent pas d'assurer des conditions de travail satisfaisantes.

Une équipe pédagogique instable ne pourra jamais produire un enseignement ou une formation de qualité. Le suivi et l'accompagnement des étudiants et des apprentis nécessitent des moyens humains suffisants, disponibles et permanents.

Nous rencontrons fréquemment des salariés en grande souffrance face à des conditions de travail qui rendent impossible l'exercice normal de leur profession.

Le gonflement des classes est bien une réalité, la réduction des maquettes pédagogiques (de moins en moins d'heures de cours), la mise en options payantes de nombreuses matières pourtant indispensables, (les LV2 dans les écoles de commerce international par exemple), sont autant de dysfonctionnements qui nuisent grandement aux étudiants et apprentis.

Propositions :

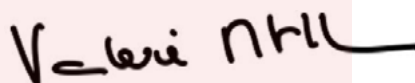
- **Vérifier** que le taux d'encadrement par des salariés, des enseignants, des formateurs permanents soit suffisant : A l'instar de ce qui se fait dans les écoles visées et porteuses de grades, la régulation par l'Etat doit porter, entre autre sur la présence **d'un corps professoral permanent** et non sur des

intervenants fugitifs. Il conviendrait de statuer sur la proportion raisonnable de « permanents » requis pour assurer un fonctionnement normal. Par permanent, nous entendons des salariés dotés d'un CDI avec une présence d'au moins 4 jours par semaine au sein des établissements (cf demandes de la CTI et de la CEFDG).

- **Réguler** le recours aux CDDU : Les « vacataires » sont en droit privé des salariés en CDD ici même en CDD d'usage sorte de CDD dégradé car sans même la prime de précarité de 10% en fin de contrat. Ils ne sont pas toujours, loin de là, « professionnels d'autres secteurs » mais souvent professionnels du contrat précaire CDDU à vie. Le recours aux CDDU doit être largement réduit au sein de ce secteur ainsi que le recours aux « faux indépendants ». La mise en option de nombreuses matières indispensables, dénoncée plus haut, permet en outre de justifier ce recours abusif aux CDDU, en détournant l'esprit de la convention collective.
- **Annoncer** l'exacte ventilation des enseignements : présentiels, distanciels, effectifs maximum des groupes, enseignants permanents ou professionnels indépendants. Les étudiants sont trompés sur la qualité : volumes horaires mensongers, nombreuses heures annoncées comme du face à face pédagogique transformées en travaux personnels de groupe, parfois supervisés par des personnels non enseignants, etc..., s'il en faut, ce n'est pas sur le même contingent. Il convient de sanctionner les publicités trompeuses.
- **Accompagner** les apprentis : dans le développement des offres en apprentissage, le taux d'encadrement nous apparaît particulièrement indispensable. Que penser d'offres 100% en distanciel sans un soutien individuel et personnalisé de chaque apprenant ? Ce mode d'enseignement ne peut être développé à 100% sans créer de l'isolement, du décrochage et du désespoir chez les étudiants ou apprentis. Comment comprendre que certaines structures prétendent dispenser un enseignement de qualité alors que leurs effectifs comptent 0 enseignant ! mais des collections de supports numériques.
- **Interdire** l'auto-alimentation en apprentis : pour les groupes et les écoles au sein desquelles se pratiquent des formations en apprentissage, il convient d'interdire les engagements d'apprentis en tant qu'entreprise d'accueil au sein même du groupe a fortiori de l'école qui dispense la formation. C'est une auto-alimentation qui ne peut pas être vertueuse et parfois source de fraude.
- **Protéger** les titres RNCP : France Compétences a amorcé un travail de resserrement des titres RNCP, travail nécessaire et qui doit se poursuivre. Il faut que les conditions de la qualité soient réunies : pas de sous-traitance possible, des salariés permanents en pédagogie et un taux d'encadrement. Il faut interdire la location de titres d'une école à l'autre.

Nous sommes convaincus que les conditions de travail au sein des établissements participent grandement à la qualité d'accueil, d'enseignement, de suivi, de soutien auxquels étudiants et apprentis ont droit. On ne peut pas parler qualité sans être soucieux de la dimension humaine de ces entreprises.

Nous restons à votre disposition et à votre écoute pour approfondir ces sujets. Nous vous prions de recevoir, Mesdames les Ministres, Monsieur le Ministre, nos respectueuses salutations.



Valérie de MONTVALLON, Présidente SNEPL-CFTC

Ministère de l'Éducation Nationale de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, 110 rue de Grenelle, 75357 Paris SP 07
Ministère du Travail et de l'Emploi, 14, avenue Duquesne, 75007 PARIS 07

DANGER	DOMMAGES POSSIBLES	MOYENS DE PREVENTION
<p>Contraintes de rythmes élevés : Contraintes internes à l'entreprise ou externes (demande des clients nécessitant une réponse immédiate) Exigence d'une réactivité et disponibilité extrême</p> <p>Imprécision des objectifs : Flous, inexistantes, irréalistes</p> <p>Inadéquation des objectifs de travail avec les moyens et les responsabilités : Manque de ressources ou de formation</p> <p>Incompatibilité des instructions entre elles : Ordres ou consignes contradictoires</p> <p>Mauvaise gestion de la polyvalence : Changement de tâche, de poste ou de fonction à l'improviste</p> <p>Interruption dans le travail : Tâches Imprévues</p> <p>Attention soutenue et vigilance permanente</p> <p>Multiplicité des lieux de travail : Difficultés d'adaptation aux consignes, équipes, environnements</p>	<p>Conséquences sur le travail et l'entreprise Retards de production, objectifs non atteints, baisse de performance, augmentation du nombre de rebus, mauvaise répartition de la charge de travail, absentéisme, perte de crédibilité vis-à-vis de l'extérieur</p> <p>Conséquences sur les collectifs de travail et les relations sociales Relations tendues, conflits entre collègues, concurrence entre services, diminution des collaborations</p> <p>Conséquences sur l'individu <u>Conséquences physiques :</u> Fatigue, hypertension, risque cardiovasculaire, TMS, troubles gastriques, dermatologiques, alimentaires, sexuels ..., AVC, décès <u>Conséquences psychologiques :</u> Irritabilité, agressivité, anxiété, démotivation, perte de confiance en soi, dépression, épuisement professionnel, passage à l'acte suicidaire</p>	<p>Moyens organisationnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> Définir les fonctions et les niveaux de responsabilité de chacun Définir une charge de travail et des objectifs réalistes Former le personnel aux postes occupés Prévoir des temps de rencontre entre les salariés et leur hiérarchie Définir les priorités Anticiper le recours à des ressources supplémentaires Sensibiliser le collectif à la prévention du stress au travail et aux addictions Permettre aux salariés de prendre des pauses Analyser et limiter les interruptions dans le travail (sur des postes de sûreté, sécurité) Alterner les tâches pour limiter la monotonie Aménager l'activité de certaines populations (seniors, handicapés...) <p>Moyens techniques :</p> <ul style="list-style-type: none"> Anticiper le recours à des ressources matérielles en cas d'aléas et d'imprévus Adapter le matériel de travail pour alléger la complexité et limiter l'intensité du travail Adapter ergonomiquement le poste de travail Identifier un espace fixe pour les salariés amenés à intervenir dans différents lieux de travail <p>Moyens humains :</p> <ul style="list-style-type: none"> Sensibiliser le personnel par des formations individuelles (gestion du stress, management des RPS...) Accompagner les salariés en souffrance (équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ou extérieur)

Finaliser le DUERP c'est élaborer un tableau fonctionnel qui permette un véritable suivi et qui n'omette pas de préciser les moyens de prévention, les responsables du suivi, les délais de réalisation et le bilan.

En voici un exemple :

MOYENS DE PREVENTION EN PLACE	COTATION DU NIVEAU DE PROTECTION			NIVEAU DE RISQUE	MOYENS DE PREVENTION PRECONISES	PILOTE	DELAI DE REALISATION	BILAN
	TYPES DE MOYENS DE PREVENTION	EFFICACITE	NIVEAU DE PROTECTION					
<p>Qu'est-ce qui est mis en place pour que l'accident n'arrive pas ?</p> <p>Organisationnel : ressource utilisée pour l'organisation de la prévention <i>Ex : Procédure, mode de travail, signalisation, balisage, alternance des tâches, pause courte mais régulière, plan de formation, polyvalence</i></p> <p>Technique : moyen matériel <i>Ex : Aménagement de poste, achat de nouvelle machine, organe de sécurité</i></p> <p>Humain : équipement de protection pour le salarié lui-même, information, formation <i>Ex : EPI, formation, information, consigne, suivi médical</i></p>	<p>O+T+H les 3 types de moyens de prévention sont en place</p> <p>O+T, O+H, T+H parmi les 3 types de moyens de prévention, seulement 2 sont en place</p> <p>O ou T ou H seulement un des trois type de moyens de prévention est en place</p> <p>Inexistant Pas de moyens de prévention</p>	<p>Efficace moyens de prévention efficaces ou appliqués par tous</p> <p>Peu efficace moyens de prévention partiellement efficaces ou partiellement appliqués</p> <p>Inopérant moyens de prévention inefficaces ou non appliqués</p>	<p>TYPES DE MOYENS DE PREVENTION</p> <p>X</p> <p>EFFICACITE</p>	<p>CRITICITE</p> <p>X</p> <p>NIVEAU DE PROTECTION</p>	<p>Qu'est-ce que vous proposez de mettre en place pour supprimer ou réduire le risque résiduel ?</p> <p>Actions réalisées sur les 3 types de moyens de prévention : Organisationnel Technique Humain</p>	<p>Quelles sont les personnes chargées de la mise en place des moyens de prévention préconisés ?</p>	<p>Quel est le délai de mise en place des moyens de prévention préconisés ? (date à préciser)</p>	<p>Contrôle des moyens de prévention mis en place</p> <p>Mise à jour du D.U. au bout d'1 an ou en cas de décision d'aménagement important</p>

Ressources :

Les tableaux présentés dans cet article sont tirés du guide d'aide à l'élaboration du document unique SIST VO que vous pouvez télécharger sur le site suivant : <https://www.sante-au-travail.fr/fiches-prevention/document-unique>. L'INRS propose en e-formation un module «Participer à l'évaluation des risques professionnels». <https://www.eformation-inrs.fr/formation/8>.

Valérie de Montvallon

Les Actualités de la formation professionnelle continue : CPF, Compte Personnel de Formation



Désormais, seuls les parcours débouchant sur une certification sont désormais éligibles.



Depuis plusieurs années, face aux dérives de « surconsommation » du compte personnel de formation et surtout face aux offres de certains organismes de formation peu scrupuleux, voire fraudeurs, une régulation s'est mise en place concernant les formations éligibles au CPF. Le « catalogue » des offres de formation éligibles s'est ainsi considérablement réduit sécurisant les demandeurs et cherchant à éviter qu'ils tombent dans une « arnaque » à la formation !

Rappelons également que depuis le 1er janvier 2025, le montant du reste à charge est passé à 102,23€ pour les formations engagées en utilisant son CPF.

Ce montant est payé par le **titulaire** du CPF via « Moncompteformation » ou peut être pris en charge par **l'Employeur** dans les situations de « co-construction ». Le CPF vient abonder un dispositif de formation financé par le plan de l'entreprise et le CPF du salarié. Le salarié doit pour cela être consentant à cette co-construction.

D'autres situations d'exonération du Reste À Charge (RAC) sont prévues pour les demandeurs d'emplois ou dans le cadre de l'utilisation du Compte Professionnel et Prévention (C2P).

La CFTC a toujours été opposée au RAC le considérant comme un véritable frein au CPF notamment pour les catégories **ouvriers, employés, temps partiels...**

Selon un Sondage BVA People, sep 2024

- **46% (53% ouvriers, 37% des cadres) considèrent le RAC comme un frein pour recourir au CPF**
- **48% envisagent de décaler / remettre en cause leur projet de formation**

NOUVEAU : Création et reprise d'entreprise : seules les formations certifiantes sont éligibles au CPF - Loi de Finances 2025

Dans le cadre du renforcement des actions de contrôle dans l'accès aux formations par le CPF, la Loi de Finances 2025 vise les actions de formation à la création ou à la reprise d'entreprise (ACRE) proposées sur la plateforme « Mon compte formation ».

Une « surconsommation » de ces formations a été constatée ces dernières années sans que les critères de qualité soient réunis autour de ces offres de formation.

Depuis le 16 février, dans la catégorie des formations destinées aux créateurs et aux repreneurs d'entreprise, seules les actions préparant à une certification inscrite aux répertoires nationaux – RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) ou RS (Répertoire Spécifique) peuvent être financées via le CPF. Adoptée dans le cadre de la loi de finances 2025 publiée au JO du 15 février, cette mesure met fin à l'éligibilité de droit dont bénéficiaient les actions de formation d'Aide à Création et à la Reprise d'Entreprise (ACRE).

« Cette nouvelle règle vise « à renforcer la qualité des offres » en les « orientant toujours davantage vers l'acquisition de compétences valorisables et reconnues. »

Face à une consommation manifestement excessive de ces formations ACRE, des actions avaient déjà été engagées pour les encadrer davantage. Ces formations sont destinées aux futurs entrepreneurs. Depuis 2022, la DGEFP (Délégation Générale à l'Emploi et la Formation) et la Caisse des dépôts avaient alerté sur les obligations relatives aux contenus de ces offres de formation. De nombreuses formations avaient déjà été supprimées du référencement CPF (suppression de 2500 formations en 2022), entraînant de facto une chute conséquente de leur consommation. C'est un deuxième tour de vis en 2025 qui fait supprimer de l'éligibilité toutes les formations ACRE non certifiantes.

Cette nouvelle réglementation vise plusieurs objectifs :

- Accompagner le succès des créateurs et repreneurs d'entreprise
- Renforcer la qualité des offres de formation proposées en les orientant toujours davantage vers l'acquisition de compétences valorisables et reconnues

L'introduction d'un référentiel reconnu pour les formations ACRE, qui existe déjà pour les autres formations, permet au catalogue proposé d'être plus homogène, plus fiable et plus orienté vers la réussite des créateurs et repreneurs d'entreprise.

Hélène Desclée

FORMATION MULTI-MODULES



CSE - de 49 salariés

CSE + de 50 salariés

DS-RSS

Négociation collective

Objectifs :

❖ Module « CSE - de 49 salariés » :

- ✓ Identifier les attributions spécifiques du CSE et ses règles de fonctionnement.
- ✓ Maîtriser les conditions d'exercice du mandat de représentant du personnel.
- ✓ Apprendre à présenter les réclamations des salariés.

❖ Module « CSE + de 50 salariés » :

- ✓ Identifier les attributions d'un CSE d'une entreprise ou d'un établissement de 50 salariés et plus.
- ✓ Connaître les règles de fonctionnement d'un CSE de 50 salariés et plus.
- ✓ Cibler les moyens d'action utiles à l'exercice de ses missions et apprendre à les utiliser en situation en adoptant la 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 « Négociation collective » :

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

Dates et horaires :

- **Mardi 17 juin 2025 de 11h à 18h (accueil à partir de 10h30).**
- **Mercredi 18 juin 2025 de 9h à 16h.**

Lieu :

Hôtel CIS PARIS KELLERMANN
17 boulevard Kellermann
PARIS 13e Ar.



cftc



Fédération Enseignement & Formation
 enseignementetformation@cftc.fr

Tour Essor
 14 rue Scandici
 93500 Pantin



**Bien
dans son
travail ?**

Être bien dans son travail C'est possible avec la CFTC !

Connaissance de vos droits - Accompagnement individuel -
Informations essentielles...



SNEPL-CFTC 14 rue Scandicci 93 500 PANTIN

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

contact@snepl-cftc.fr

Forum harcèlement institutionnel du 31 mars 2025



Notre forum sur le harcèlement « acte 2 » s'est tenu le 31 mars 2025 à la Maison des Associations et des Solidarités (MAS) dans le 13^{ème} arrondissement.

Au programme de ce forum, le harcèlement institutionnel avec plusieurs rencontres marquantes : Isabelle Rogez Dufrenne pour l'ARACT, 3 avocats de l'Atelier des Droits et Corinne PEQUEUX de Malakoff Humanis.

La première intervention menée par Isabelle Rogez Dufrenne précise que la question centrale du harcèlement institutionnel doit être abordée sous l'angle de la maltraitance et de l'organisation du travail qui a une exigence de rentabilité de plus en plus grande.

Et que la maltraitance inclut le harcèlement.

Un des grands principes qui s'impose à l'employeur c'est qu'il doit organiser le travail en respectant la santé et la sécurité du travail.

Le harcèlement

En 2001 le Conseil Économique Social et Environnemental précisait que la notion de harcèlement moral s'est récemment imposée pour traduire des situations de violences interpersonnelles en milieu professionnel. Le harcèlement moral doit être traité préventivement et reconnu comme un risque professionnel. Pour le Conseil économique et social, des mesures législatives sont nécessaires. Il invite les entreprises et les administrations à porter un regard nouveau sur les atteintes à la santé psychique au travail. <https://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2001/01041107.pdf>

Il existe trois types de harcèlement :

- Le harcèlement individuel ; il est intentionnel, vise à humilier, détruire l'autre et à valoriser son pouvoir social ou personnel. Ce type de harcèlement est efficace sur les personnes fortement investies dans leur travail.
- Le harcèlement institutionnel ; ce sont des pratiques managériales délibérées impliquant la désorganisation du lien social touchant l'ensemble du personnel.

- Le harcèlement transversal ou horizontal ; c'est un harcèlement entre collègues sans rapport hiérarchique et relève d'une dynamique collective.

Le cas France Télécom est un harcèlement résultant d'une politique conduisant en toute connaissance de cause à la dégradation des conditions de travail des salariés pour les faire partir par la fenêtre ou par la porte.

Dans ces situations de maltraitance, il faut comprendre, se positionner et agir. Il faut aussi intégrer que la relation au travail n'est pas binaire, il n'y a pas d'un côté les méchants patrons et les employés fragiles.

Il apparaît alors important de positionner les situations selon l'angle du travail, de la santé et de la sécurité. C'est le travail qui doit être analysé, il faut alors parler du travail et non du salarié.

Et d'ailleurs ces situations de maltraitements doivent faire l'objet d'une évaluation des risques et c'est bien la situation de travail qui est évaluée.

La pertinence de l'action est de caractériser le risque. L'exécution de bonne foi du contrat de travail ne doit pas être source d'abus.

Les principes généraux de prévention des risques sont hiérarchisés de 1 à 9 et le premier principe est **d'éviter les risques** et ensuite si le risque ne peut être évité, il doit **être évalué**. Le Code du travail précise les neuf principes généraux de prévention ([L. 4121-2 du Code du travail](#)) qui doivent guider la stratégie de l'entreprise pour préserver la santé et de la sécurité des travailleurs. Ils sont transposables à toutes les situations de travail.

Sur la question des RPS (Risques Psycho-Sociaux) Isabelle Rogez Dufrenne affirme que le travail ne fait pas de mal. Le travail est structurant si les salariés peuvent le faire selon leur déontologie, leurs valeurs et leur éthique. Le fait de ne pas pouvoir le faire correctement est destructurant. La procéduralisation tue, nous rend automate.

Elle dit aussi que « tout corps plongé dans une organisation délétère risque de se casser » et que le drame des RPS c'est que ça ne laisse pas de trace. Le travail selon François Daniellou nous permet :

- D'être socialement utile,
- De nous confronter à nous-même et aux autres,
- De faire des compromis avec des prescriptions,
- D'être reconnu par ses collègues, sa hiérarchie, ses clients.

Arrêt SNECMA

La Haute juridiction rappelle, dans un arrêt du 5 mars 2008, que l'employeur est tenu, à l'égard de son personnel, d'une obligation de sécurité de résultat qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs et qu'il lui est interdit, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés.

Se positionner en tant que CSE

Caractériser une situation à risque, c'est-à-dire aller sur le terrain et voir où sont les situations à risque. Il faut illustrer les situations de travail et ne pas les rattacher à des personnes.

Le DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnel) doit être mis à jour.

La consultation du CSE sur l'établissement du DUERP et son actualisation est obligatoire depuis la loi santé au travail du 2 août 2021. Article L4121-3 : « L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations, dans l'organisation du travail et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.»

Le CSE apporte sa contribution à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise :

«Dans le cadre du dialogue social dans l'entreprise, le comité social et économique et sa commission santé, sécurité et conditions de travail, s'ils existent, en application du 1° de l'article L. 2312-9. Le comité social et économique est consulté sur le document unique d'évaluation des risques professionnels et sur ses mises à jour.»

Cette consultation des élus du CSE n'était pas obligatoire auparavant. Cependant, elle permet désormais au CSE d'agir pleinement dans sa mission de promouvoir la santé et la sécurité des salariés.

Le CSE contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise. Article L2312-5 du Code du travail

L'après-midi s'est ouverte avec la participation du cabinet d'avocats « l'atelier des droits ». Ils sont venus parler à trois voix :

- Frédéric Durif-Jonsson, ancien représentant

du personnel (CE/CHSCT) durant son parcours professionnel d'éducateur, il se spécialise en droit du travail. Il intervient principalement en droit du travail pour le conseil et la défense des salariés, en droit de la sécurité sociale pour la défense des assurés.

- Nicolas Viard, ancien représentant du personnel et Conseiller du salarié. Après avoir eu recours aux services du cabinet à de nombreuses reprises en tant que syndicaliste, il l'a rejoint pour continuer à faire prévaloir les droits des salariés.
- David Van Der Vlist intervient principalement en droit du travail, en droit de la sécurité sociale et de la protection sociale et en contentieux administratif du travail.



Le harcèlement moral est une question de faits, il faut alors déconstruire la réalité du salarié.

Art L1152-1 CT :

- Agissements répétés : Ordres et contrordres, travail dans l'urgence, humiliation en privé, en réunion publique, absence de salutations...
- A pour objet ou pour effet ; il faut définir ici l'intention (objet), l'effet quant à lui étant plus facile à définir. Par exemple le salarié s'interroge si la dégradation des conditions de travail est normale ou pas.
- Susceptible de porter atteinte au droit et à la dignité ; ici c'est la potentialité qui est retenue.

Art. L1154-1 CT, c'est la question de la preuve.

Le harcèlement moral ne se prouve pas. Il faut apporter des éléments de faits laissant supposer le harcèlement. C'est alors à l'employeur d'apporter la preuve que ça n'en est pas.

Exemple : Ne plus être dans la boucle des mails, c'est un fait. Il n'y a pas forcément besoin de témoins, il faut juste dire que l'on est plus convoqué. **Une affirmation non contredite devant le prudhomme est une preuve.**

C'est l'inversion de la charge de la preuve, le salarié fournit des éléments de fait, un paquet qui peut englober par exemple le fait de ne plus être invité aux réunions, des arrêts de travail, des traitements médicaux mis en place.

Le salarié doit se servir de son dossier médical de la médecine du travail. Il peut d'ailleurs demander la

retranscription des notes de la médecine du travail. Et si la médecine du travail n'est pas en jeu, il faut obtenir la même chose de son médecin traitant.

Conseil : Aller voir la médecine du travail avec l'appui du médecin traitant, du psychiatre. C'est un témoignage, vu, entendu, constaté. Le médecin peut attester des symptômes médicaux tels que l'anxiété, la dépression, les syndromes dépressifs. En revanche le médecin se met en difficulté s'il qualifie la situation de harcèlement, il ne peut que témoigner de ce qu'il constate.

La date de prescription pour les faits de harcèlement est de 5 ans.

L'épuisement professionnel est la conséquence du harcèlement. Ce n'est pas un élément de fait.

Harcèlement managérial/ institutionnel

- Arrêt de la Chambre criminelle du 21 janvier 2025 dit France Télécom a créé le harcèlement moral institutionnel, visant les dirigeants de l'entreprise. « Entrent dans les prévisions de l'article 222-33-2 du Code pénal et peuvent caractériser une situation de harcèlement moral institutionnel, les agissements visant à arrêter et mettre en œuvre, en connaissance de cause, une politique d'entreprise qui a pour objet de dégrader les conditions de travail de tout ou partie des salariés aux fins de parvenir à une réduction des effectifs ou d'atteindre tout autre objectif, qu'il soit managérial, économique ou financier, ou qui a pour effet une telle dégradation, susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité de ces salariés, d'altérer leur santé physique ou mentale ou de compromettre leur avenir professionnel».

C'est un arrêt important de la chambre criminelle de la Cour de cassation en ce que la chambre criminelle rayonne sur la chambre sociale. Cela peut donc influencer sur les arrêts de la chambre sociale.

Le 20 décembre 2019 le tribunal correctionnel de Paris avait déjà établi le harcèlement institutionnel comme :

- Une politique d'entreprise structurant le travail ;
- Porteur d'une dégradation des conditions de travail ;
- Outrepassant le pouvoir de l'employeur ;
- Source d'insécurité permanente ;
- Cascade et effet de ruissellement.

Les avocats précisent que le harcèlement institutionnel est une forme de harcèlement moral. C'est par exemple une politique d'entreprise qui veut faire partir les gens, « On va les faire bosser comme des tarés ! »

Ils précisent aussi que le harcèlement managérial est rendu possible parce que l'organisation du travail est déficiente. Il y a donc aussi une responsabilité de la personne morale, l'entreprise.

Distinction entre harcèlement et discrimination

Les situations de discrimination sont présentées sur le site du défenseur des droits.

<https://www.defenseurdesdroits.fr/lutter-contre-les-discriminations-et-promouvoir-legalite-185>

Une discrimination se définit par trois critères :

- un traitement défavorable envers une personne ou un groupe de personnes ;
- en raison de critères définis par la loi (origine, handicap, sexe, religion, orientation sexuelle, apparence physique, ...);
- dans un domaine prévu par la loi (l'emploi, l'éducation, le logement, l'accès aux biens et services publics et privés).

Pour le harcèlement discriminatoire, un seul agissement suffit.

Dans toutes ces situations l'employeur a une obligation de sécurité

- Art. L4121-1, **L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ;**
- Art. L4121-2 – les neuf principes de prévention (Voir encart) ;
- Art. L4121-3 – l'évaluation des risques.

Le code du travail impose à tout employeur d'évaluer les risques pour la santé et la sécurité des salariés, compte tenu de la nature des activités de l'établissement.

Aujourd'hui, aucune disposition légale n'impose formellement de consulter le CSE sur le DUERP. La Cour de cassation l'a d'ailleurs récemment rappelé.

La loi Santé au travail prévoit désormais que, dans le cadre du dialogue social, le CSE et sa commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), quand ils existent, apportent « leur contribution à l'analyse des risques dans l'entreprise ».

Par ailleurs, le CSE doit être consulté sur le DUERP et ses mises à jour.

Le CSE dans sa contribution peut documenter les situations à risque qu'il aura repéré lors de ses visites dans les services de l'entreprise.

Si l'employeur n'a pas de DUERP ou n'actualise pas le DUERP, le CSE peut adresser une mise en demeure par courrier recommandé à l'employeur et lui présenter une injonction de le mettre à jour. Il faut alors saisir la médecine du travail, l'inspection du travail et le défenseur des droits.

Harcèlement et action du salarié seul

Il faut chercher à documenter et construire un récit à partir de la question comment en suis-je arrivé là ? Il est important de retracer par exemple quand la

réunion se passe à huis clos et ne pas hésiter à faire un mail qui retrace l'échange. Si un entretien s'est mal passé que le salarié en sort complètement démonté il peut se rapprocher de ses collègues, aller voir son médecin traitant, du travail... Des personnes doivent pouvoir attester.

Si le risque est exposé et non pris en compte par l'employeur, alors si le risque se produit c'est une faute inexcusable de l'employeur.

Harcèlement et actions collective

- Le droit d'alerte pour danger grave et imminent

Il permet de mener des enquêtes pour risque grave, de faire appel à un expert pris en charge à 100% par l'employeur. Il est aussi possible de solliciter le médecin du travail, l'inspecteur du travail et la CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail).

- Le droit d'alerte à l'atteinte au droit des personnes

Elle déclenche une enquête conjointe entre l'employeur et l'élu ayant déclencher l'alerte.

Parfois l'employeur cherche à trouver une parade et déclenche une enquête interne qui exclut le CSE. Rien n'empêche les élus de déclencher un droit d'alerte.

Les situations vécues dans le cadre du harcèlement peuvent constituer des accidents de travail en cas notamment de choc émotionnel, psychologique, accidentel et soudain.

Le code de la Sécurité sociale définit l'accident de travail en son article L411-1 comme étant :

« Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. »

Ainsi, l'accident du travail réunit deux conditions :

- un fait accidentel pouvant être daté avec précision et qui est à l'origine d'une lésion corporelle ou **psychique** ;
- l'existence d'un **lien de subordination** entre la victime et son employeur au moment de l'accident.

Dans ce cas, le caractère professionnel de l'accident est reconnu d'office, c'est ce qu'on appelle la présomption d'imputabilité. **L'accident du travail est présumé jusqu'à ce que l'employeur en apporte la preuve contraire.**

A défaut de cela, si l'accident est survenu au temps et au lieu du travail, la victime peut bénéficier de la présomption d'imputabilité.

D'ailleurs depuis 2003 la Cour de cassation a ouvert la voie de la qualification d'accidents du travail pour **des états de souffrance psychique**, indépendamment de toute lésion corporelle, dépression nerveuse soudaine, invalidante et traumatisante, causée, **constatée deux jours après un entretien avec le supérieur hiérarchique au cours duquel sa rétrogradation a été annoncée.** (Cass. 2e civ. 1er juillet 2003, n° 02-30.576 FP)

Tel est notamment le cas lorsqu'une salariée développe un syndrome anxiodépressif et un tableau de surmenage psychologique en lien avec l'activité professionnelle et qu'elle s'est retrouvée sur son lieu de travail en état de choc, en grand stress, en pleurs et tremblante. (Cour d'appel de Grenoble, arrêt du 13 mai 2008, RG n° 07/02934).

Dans toutes ces situations il est important de documenter ce qui s'est passé.

Les neuf principes en prévention par ordre de traitement dans le code du travail.

Article L4121-2

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à [l'article L. 4121-1](#) sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1. Éviter les risques ;
2. Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
3. Combattre les risques à la source ;
4. Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
5. Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
7. Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux [articles L. 1152-1](#) et [L. 1153-1](#), ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article [L. 1142-2-1](#) ;
8. Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
9. Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

La troisième intervention menée par Corinne Péqueux présentait les dispositifs d'action sociale de Malakoff Humanis et les dispositifs des Branches des Organismes de Formation et de l'Enseignement privé indépendant.



Action sociale institutionnelle

Un soutien personnalisé pendant l'arrêt de travail

Un arrêt de travail, surtout lorsqu'il se prolonge, peut avoir de nombreuses conséquences : isolement, perte de repères, impact psychologique et physique... C'est une période difficile à traverser.

Bénéficiaire d'un accompagnement personnalisé.

Une équipe de professionnels à l'écoute
Des solutions pour améliorer le bien-être physique et psychologique
Un accompagnement adapté aux besoins des assurés
Chez Malakoff Humanis, on s'engage et on inclut cet accompagnement complet dans **le contrat de prévoyance**.

Des professionnels de santé

Un soutien adapté à l'état de santé des assurés grâce aux partenaires MH

- **Un parcours de 7 séances avec un psychologue**
- **Un programme d'activité physique adapté accessible depuis l'appli avec le suivi en visio par un kiné**
- **Un expert RH, si l'assuré le souhaite, pour préparer les meilleures conditions de reprise de votre activité (avec l'assuré et son employeur)**

Action sociale de la branche des OF

Aide financière exceptionnelle

Un salarié fragilisé par un aléa de la vie peut bénéficier d'une aide exceptionnelle, en cas par exemple de :

- Baisse de revenus (chômage partiel, mi-temps thérapeutique, arrêt de travail...)
- Défaut de paiement (loyers, crédits, factures de gaz et d'électricité...)
- Dépenses importantes justifiées (Dépenses de santé non prises en charge par l'assurance maladie, réaménagement de l'habitat en cas de situation de handicap ou de dépendance...)
- Toute autre situation justifiant une demande d'aide financière.

Conditions d'octroi :

- Être salarié d'une entreprise relevant d'un contrat de santé conforme au régime conventionnel souscrit auprès d'un Organisme Assureur Recommandé (OAR) par la branche
- Avoir un revenu fiscal de référence de 21000€ maximum par part fiscale,
- Fournir les pièces justificatives de la situation.



Action sociale de la branche de l'EPI

La solidarité mise en œuvre par le régime professionnel de santé prévoit le financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique notamment des campagnes nationales d'information ou de programme de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés.

Les actions de prévention peuvent prendre la forme de formations, de réunions d'information, de guides pratiques, d'affiches, d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité, et comportements en termes de consommation médicale.

La prise en charge de prestations d'action sociale pouvant comprendre notamment :

- à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés, et ayants droit ;
- à titre collectif : des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit, ou des aidants familiaux.

Pour être financées par le fonds de solidarité du régime de branche, les actions de prévention menées dans les entreprises devront nécessairement :

- associer les représentants du personnel (élus CSE, délégués syndicaux et/ou représentants de la section syndicale) à chaque étape ;
- être réservées aux entreprises qui remplissent leurs obligations légales en matière de prévention des risques professionnels (DUERP, PAPRIACT, information-consultation des instances de représentation du personnel...);
- s'inscrire dans la durée avec un plan pluriannuel prévoyant une évaluation des mesures mises en place et de leurs effets ;
- prévoir un cofinancement de la part de l'entreprise.

Focus : l'arrêt du 21 janvier 2025, cas France Télécom

[Cour de cassation, chambre criminelle, 21 janvier 2025, n° 22-87.145](#)

Comme nous le disions lors du forum du 31 mars 2025 avec nos intervenants de l'Anact et de l'Atelier des droits, le harcèlement moral institutionnel a été reconnu pour la première fois par la Cour de cassation dans un arrêt du 21 janvier 2025.



Contrairement au harcèlement moral classique, il ne résulte pas d'un conflit interpersonnel, mais d'une organisation du travail ou d'une politique d'entreprise toxique. Ce type de harcèlement découle de décisions managériales qui créent un environnement délétère, affectant non pas une seule personne, mais l'ensemble des salariés exposés à ces pratiques.

La Cour de cassation dans cet arrêt a confirmé qu'il relève bien du cadre juridique du «harcèlement moral au travail», en s'appuyant sur les agissements suivants :

- une politique de déflation des effectifs ;
- la création d'un climat anxiogène ;
- la pression donnée aux contrôles des départs ;
- la prise en compte des départs dans la rémunération des membres de l'encadrement ;
- le conditionnement de la hiérarchie intermédiaire à la déflation des effectifs lors des formations dispensées.

Cette décision est une avancée significative et qui engage les entreprises en matière de harcèlement moral institutionnel.

Le modèle économique ne peut pas être un rempart pour dégrader les conditions de travail et tout dirigeant, DRH (Directeur des Ressources Humaines), devrait encourager un environnement de travail protecteur pour les salariés, et prendre en compte les risques psychosociaux.

Quelle situation peut alerter les élus ?

Une réorganisation stratégique avec une réduction massive des effectifs et un plan de mobilité interne, sans accompagnement social adapté avec des effets sur les salariés mais aussi sur l'environnement de travail.

Que se passe-t-il pour les salariés :

- Des employés voient leurs postes supprimés, sans plan d'accompagnement clair ni mesure de reclassement adaptée ;
- Les mutations ou affectation sur d'autres écoles sont contraintes sous menace de licenciement ;

- La charge de travail n'est pas répartie et elle explose pour les équipes restantes.

Les impacts visibles en entreprise :

- un climat de défiance s'installe ;
- l'ambiance de travail se dégrade : perte de motivation, tensions entre collègues,...
- Turn over, absentéisme, arrêts maladie...

Quels sont les signes du harcèlement moral institutionnel ?

- ce n'est pas un conflit interpersonnel. C'est la politique d'entreprise qui crée un environnement toxique ;
- les conditions de travail des salariés sont dégradées, sans distinction individuelle ;
- ce n'est pas d'une simple restructuration, mais une gestion brutale qui altère la santé mentale et physique des salariés et compromet leur avenir professionnel.

Comment les élus peuvent-ils réagir ?

Un droit d'alerte pour danger grave et imminent.

Le membre du CSE qui constate un danger grave et imminent doit immédiatement alerter l'employeur.

L'alerte est consignée par écrit sur le registre des dangers graves et imminents qui a été ouvert par l'employeur.

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

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

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

Le CSE peut aussi décider d'avoir recours à un expert habilité. Le code du travail ne dit pas grand-chose Article L2315-94 : « Le comité social et économique peut faire appel à un expert habilité dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État :

1. Lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;
2. En cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévus au 4° du II de l'article L. 2312-8 ;
3. Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle. »

Hélène Cazenaud

Témoignage d'Henri Grégo, Membre élu du CSE et DS SNEPL-CFTC

Salarié de l'entreprise SKILL And You, leader de l'enseignement à distance, en qualité de professeur correcteur, j'ai été élu, membre titulaire du CSE (Comité Social et Économique) et désigné en tant que DS (Délégué Syndical) SNEPL-CFTC à partir de 2023. A l'occasion de mes précédentes expériences professionnelles, j'avais déjà eu une expérience syndicale, occupant simultanément des responsabilités au sein du syndicat national de la presse CFTC, mais aussi comme délégué syndical central au sein du groupe Vivendi Universal Publishing.

En intégrant SKILL and YOU, je n'avais pas vocation à reprendre un mandat, mais très vite, j'ai pris conscience que les carences de la direction alors en place, nécessiteraient de se mobiliser à nouveau. Économiquement, l'entreprise SKILL and You a connu une période favorable, bénéficiant simultanément d'un nombre important de demande de formation à distance, stimulé par la période de la COVID-19, et par l'obtention d'un important marché public. Mais la situation va progressivement se dégrader, et le manque d'anticipation et de clairvoyance de l'ancienne direction amène aujourd'hui l'entreprise à mettre en place un PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi).

Malgré les alertes répétées du CSE à partir de 2024, ce sont environ 60 de nos collègues qui sont concernés directement par des suppressions de postes, mais aussi une centaine de propositions de modifications de contrats de travail pouvant à terme entraîner des licenciements.

Depuis le 3 mars 2025, l'ensemble de la représentation du personnel est mobilisé, rassuré dans un premier temps par la bienveillance affichée par la nouvelle direction. Mais pour la presque totalité des élus, tous vivent cette première expérience, en prenant conscience de la technicité de la procédure, et du caractère affectif que représente celle-ci, devant faire face aux interrogations et à l'inquiétude des salariés. Désireux de bien faire, le CSE s'est adjoint l'assistance d'un cabinet extérieur, qui grâce à la qualité de son travail, nous aide à préparer les trop nombreuses réunions qui s'enchaînent presque quotidiennement. Cette assistance va bien au-delà des simples apports techniques, le CSE va ainsi modifier sa posture, désormais plus professionnelle et qui se traduit au fil des réunions par une meilleure préparation, et une plus grande pertinence des questions posées.

Ce changement de nos pratiques semble désormais susciter un certain agacement de la part de la direction ; les tensions devenant perceptibles. Malgré les appels répétés de la délégation SNEPL-CFTC pour que soit mis en place une trêve sociale, la direction semble ignorer à ce jour notre appel. Nous avons alors le sentiment que rien n'est négociable, tout est imposable : Il faut faire vite.



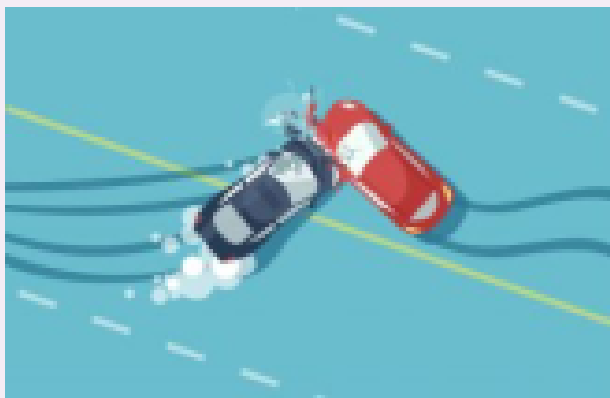
Faut-il alors céder au « vite fait, mal fait ! » ? pour que cette procédure soit rapidement oubliée et que notre direction puisse pleinement se consacrer à la transformation de l'entreprise. Pour l'ensemble de la délégation SNEPL-CFTC de l'entreprise, il n'en est pas question, car n'avons-nous pas une responsabilité morale vis-à-vis de nos collègues qui n'ont jamais démérité et qui subissent de plein fouet la gestion hâsardeuse de l'ancienne direction ? Les organisations syndicales doivent pouvoir établir leurs revendications, débattre des contre-propositions faites par la direction avec un seul objectif : permettre à ceux qui quitteront l'entreprise de le faire dignement.

Pour conclure, on reproche trop souvent aux organisations syndicales de vouloir enflammer les situations et finalement de les complexifier.

En ce qui concerne la délégation syndicale SNEPL-CFTC SKILL and YOU, si cette situation venait à se déclencher, elle ne serait alors que la résultante d'un dialogue social atone. La délégation syndicale SNEPL-CFTC, croit avec conviction que pour que naisse un dialogue social de qualité, celui-ci doit nécessairement être préalablement apaisé.

Prise en compte d'un accident de trajet versus un accident de travail

Situation : un salarié d'un organisme de formation est victime d'un accident de trajet entre son domicile et son lieu de travail. Cela lui vaut un arrêt de travail de 5 jours. Il ne voit pas son salaire maintenu que 2 journées. Comment cela s'explique-t-il alors que la Sécurité sociale a reconnu l'accident de trajet comme étant un accident de travail et donc sans jour de carence ?



S'il existe des similitudes dans le traitement par la CPAM de l'accident de trajet et de l'accident de travail tel n'est pas le cas dans le code du travail ou même la convention collective. En effet il faut distinguer les deux codes puisque ce n'est pas parce que le Code de la Sécurité Sociale (CSS) considère l'accident de trajet comme un accident de travail que c'est la même chose dans le Code du Travail (CT). Et ce qui existe dans le CSS n'est pas forcément repris par la convention collective, même si celle-ci vient améliorer le dispositif de maintien de salaire légal.

Distinction entre l'accident de trajet et l'accident de travail

L'accident de trajet se distingue de **l'accident de travail car l'accident n'est pas survenu sur le lieu de travail du salarié mais sur son trajet aller-retour entre son domicile et son lieu de travail.**

Cet accident survenant en dehors du lieu de travail implique que le salarié n'est pas en principe placé sous l'autorité de son employeur contrairement à l'accident de travail.

La jurisprudence considère ainsi que « constitue un accident de trajet tout accident dont est victime le travailleur à l'aller ou au retour entre le lieu où s'accomplit son travail et sa résidence dans des conditions où il n'est pas encore ou n'est plus soumis aux instructions de l'employeur » (Cass., ass. plén., 5 nov. 1992, n° [89-17.472](#)).

Donc on l'aura compris le fait de ne pas être sur son lieu de travail et sous la subordination de son employeur entraîne ici la principale différence de traitement. **Les accidents de trajet ne relèvent pas du code du travail et ne bénéficient donc pas des mécanismes de protection prévus en matière d'accidents de travail par ledit code.**

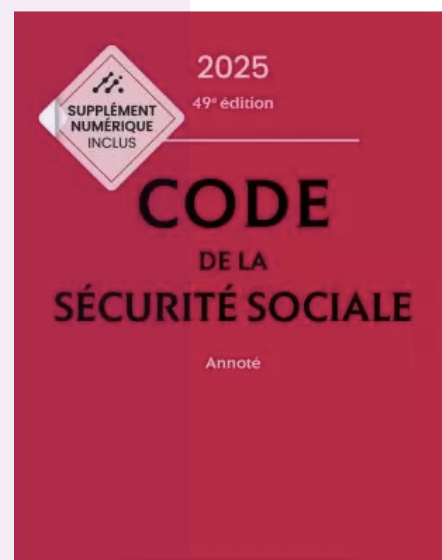


Selon le code du travail l'accident de trajet n'ouvre pas les mêmes droits

Le salarié victime d'un accident de trajet ne bénéficie pas de la suppression du délai de carence (7 jours) s'agissant du maintien de salaire. C. trav., [art. D.1226-3](#) : « Lors de chaque arrêt de travail, les durées d'indemnisation courent à compter du premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet.

Toutefois, dans tous les autres cas, le délai d'indemnisation court au-delà de sept jours d'absence. »

Appréciation au regard du code de la sécurité sociale



Le code de la sécurité sociale, à l'inverse, assimile l'accident de trajet à un accident de travail car ce code le qualifie expressément comme tel dans son [art. L. 411-2](#) : « Est également **considéré comme accident de travail**, lorsque la victime ou ses ayants droit apportent la preuve que l'ensemble des conditions ci-après sont remplies ou lorsque l'enquête permet à la caisse de disposer sur ce point de présomptions suffisantes,

l'accident survenu à un travailleur mentionné par le présent livre, pendant le trajet d'aller et de retour, entre :

1°) la résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu du travail. Ce trajet peut ne pas être le plus direct lorsque le détour effectué est rendu nécessaire dans le cadre d'un covoiturage régulier ».

Le maintien de salaire

Le maintien de salaire est un complément de salaire versé par l'employeur – en sus des indemnités journalières de la Sécurité Sociale (IJSS) – permettant de maintenir à un certain montant le salaire que le travailleur aurait perçu s'il avait continué à travailler : Dispositions du code du travail : (C. trav., [art. D. 1226-1](#) : 90 % de sa rémunération brute les 30 premiers jours d'absence puis les deux tiers de cette même rémunération les 30 jours suivants). Ce mécanisme se met donc en place à compter du 8e jour d'absence du salarié sauf disposition conventionnelle plus favorable.

Dispositions de la convention collective nationale des organismes de formation à [l'article 14.1](#) :

Les durées d'indemnisation par les employeurs courent à compter du premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Dans les autres cas, y compris en cas d'accident de trajet : – pour un arrêt de travail dont la durée est inférieure à 30 jours, l'indemnité employeur est versée après un délai de carence de 7 jours calendaires, c'est-à-dire à compter du 8e jour d'arrêt. Toutefois, une fois par an au regard de la période de 12 mois précédant l'arrêt, ce délai de carence est ramené à 3 jours.

Les dispositions de la convention collective, même si elles sont mieux disantes que ce qui existe dans le code du travail, ne sont toutefois pas à la hauteur du code de la sécurité sociale. Le salarié a vu le délai de carence ramené à 3 jours en raison d'une absence d'arrêt de travail sur les 12 mois précédant.

Dans la branche de OF le maintien de salaire par l'employeur porte l'indemnisation à 100% du brut entre 1 et 6 ans d'ancienneté et pendant 30 jours.

Dans la branche de l'Enseignement Privé Indépendant (EPI), la convention collective n'exclut pas de façon formelle les accidents de trajet du maintien de salaire. En effet l'article 5.2.4 précise que pour avoir le maintien de salaire, il faut la constatation de l'accident par la sécurité sociale.

L'article 5.2.4 Maintien du salaire par l'employeur :

« En cas d'absence pour maladie ou accident dûment constaté comme indiqué ci-dessus et donnant lieu à une prise en charge par la sécurité sociale, le salarié bénéficie du maintien de son salaire par son employeur selon les modalités suivantes :

- Pour les salariés ayant moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise, l'employeur n'a aucune obligation de maintien de salaire. Toutefois, le salarié bénéficie des indemnités de la sécurité sociale selon les règles mentionnées ci-dessus. De plus, l'organisme de prévoyance intervient pour compléter son salaire dès lors que l'arrêt de travail est supérieur à 20 jours consécutifs, et ce à partir du 4e jour d'arrêt.
- Pour les salariés ayant plus de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise à la date d'arrêt de travail, l'employeur maintiendra la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler, déduction faite des indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) nettes et ce à partir du 6e jour d'arrêt de travail pour une ancienneté comprise entre 1 et 5 ans et à compter du 5e jour pour les salariés de plus de 5 ans d'ancienneté durant la première période de maintien de salaire telle que prévue au tableau ci-dessous, puis 80 % de cette même rémunération pour la seconde période.

Les délais de carence d'indemnisation sont supprimés en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. »

La dernière phrase de l'article ci-dessus pourrait certainement permettre un maintien de salaire sans délai de carence.

Hélène Cazenaud

Brèves juridiques

La condition d'ancienneté pour l'attribution des ASC (Activités Sociales et Culturelles) est un critère discriminant.

Dans la précédente édition nous vous signalions la nécessité pour les CSE (Comité Social et Économique) de se mettre en conformité pour l'attribution des ASC à la suite du précédent arrêt rendu le 3 avril 2024 et ceci même si l'URSSAF a indiqué une tolérance en la matière jusqu'au 31 décembre 2025.

En effet les salariés spoliés peuvent tout à fait saisir le tribunal judiciaire pour discrimination. C'est ce qu'on fait trois salariés, soutenus dans leur action par un syndicat, devant le tribunal judiciaire d'Aix en Provence pour obtenir l'obligation pour le comité de communiquer sa délibération attribuant des bons cadeaux pour les fêtes de fin d'année 2020 et de condamner le comité à verser des dommages-intérêts pour discrimination, préjudice moral et atteinte aux intérêts collectifs de la profession (pour le syndicat). Le litige porte sur l'attribution différenciée des bons cadeaux fondée sur un critère de présence effective dans l'établissement, critère ayant été contesté comme discriminatoire.



Ancienneté

Ils se sont ensuite pourvus en cassation au motif que la condition de présence effective instaurait une discrimination indirecte, en ne permettant pas à certains salariés de bénéficier pleinement des avantages prévus par le CSE, en contravention avec la réglementation sur les activités sociales et culturelles qui interdit une telle condition d'ancienneté.

Le 12 mars 2025 la Cour de cassation vient de rappeler 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 ASC ne saurait être subordonnée à une condition d'ancienneté.

Cass. soc., 12 mars 2025, n° 23-21.223

Le principe d'égalité de traitement sur la communication syndicale.

Un accord collectif de groupe du 26 novembre 2020, entre une entreprise et trois syndicats représentatifs, prévoyait, **un mode exceptionnel de communication**



par courriel réservé aux syndicats représentatifs.

Un avenant du même jour à un précédent accord du 23 octobre 2019 instituait, par son article 8.6, **un moyen de communication spécifique limité aux syndicats représentatifs participant aux négociations**. Un syndicat qui n'était pas représentatif contestait ces dispositions, arguant qu'elles étaient contraires au principe d'égalité et aux articles L. 2142-3 à L. 2142-7 du Code du travail, puisqu'elles réservaient un droit de communication électronique aux seuls syndicats représentatifs.

Les facilités prévues par une convention ou un accord collectif permettant de rendre accessibles, sous forme de « lien », les sites syndicaux mis en place sur l'intranet de l'entreprise ne peuvent, sans porter atteinte **au principe d'égalité de traitement en matière de communication syndicale**, être réservées aux seuls syndicats représentatifs au niveau de l'entreprise dès lors que l'affichage et la diffusion des communications syndicales à l'intérieur de l'entreprise sont liés à la constitution par les organisations syndicales d'une section syndicale, laquelle n'est pas subordonnée à une condition de représentativité.

Toute différence de traitement entre syndicats représentatifs et non représentatifs en matière de communication syndicale par voie électronique est donc interdite.

Cass. soc., 12 mars 2025, n° 23-12.997



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>ISO LYON</p> <p>L'Institut Supérieur d'Optique forme depuis 1988 les experts des métiers de l'optique. L'ISO Lyon propose des formations allant du BTS Opticien Lunetier (OL) aux spécialisations Bac + 3 et Bac +5, en temps plein et en alternance répondant aux besoins de tout type de profil : jeune bachelier, réorientation scolaire, reconversion professionnelle...</p>	<p>Représentativité 100%</p> <p>4 élues au CSE</p> 
<p>RPE</p> <p>Le Relais Pour l'Emploi (RPE), situé dans le Maine et Loire, est une SARL-SCOP issue de la transformation d'une association née en 1994.</p> <p>Une association est née d'un mouvement social des salariés pour gérer le plan social qu'ils avaient négocié. En 2010 une réflexion est entamée pour transformer l'association en SCOP. La transformation prend effet au 1er janvier 2014.</p> <p>C'est un cabinet de recrutement associatif ancré dans le territoire, qui accompagne notamment les personnes licenciées.</p>	<p>Nouvelle implantation</p> <p>Représentativité 100%</p> 
<p>UPROMI</p> <p>Depuis 50 ans l'association Union pour la PROMotion des salariés des demandeurs d'emploi et des Migrants (UPROMI) est un organisme de formation qui accompagne les salariés et les demandeurs d'emploi.</p> <p>Avec, à l'origine, une activité centrée sur l'accueil des migrants et l'apprentissage de la langue française, de nouveaux domaines de formation qualifiante ont fait leur apparition : Services à la personne, Nettoyage, Secrétariat médical, Petite enfance...</p> <p>Objectif : permettre à chacun de s'insérer durablement dans l'emploi et satisfaire au mieux les besoins en compétences des acteurs économiques.</p>	<p>Nouvelle implantation</p> <p>Représentativité 100%</p> <p>2 élus au CSE</p> 
<p>CEESO</p> <p>Le CEESO Lyon est un centre d'enseignement supérieur privé en ostéopathie dont le titre est inscrit au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) de niveau 7. Agréé par le Ministère des Solidarités et de la Santé et certifié par le bureau Veritas «Conformité et qualité de service de la formation - Niveau Excellence».</p> <p>Il est enregistré auprès du Rectorat de l'académie de Lyon et propose un cursus international avec Erasmus.</p> <p>Les étudiants de 4ème et 5ème année accueillent dans la clinique du CEESO Lyon le public.</p>	<p>Nouvelle implantation</p> <p>100%</p> 
<p>MARYMOUNT INTERNATIONAL SCHOOL</p> <p>L'École Internationale Marymount Paris a été fondée à Neuilly-sur-Seine par Mère Marie Joseph Butler en 1923 pour offrir un programme d'études à l'étranger aux élèves du Marymount College de Tarrytown, dans l'État de New York. C'est une école catholique indépendante accueillant des enfants entre 2 et 14 ans.</p> <p>Marymount International School Paris fait partie du réseau mondial des écoles des religieuses du sacré cœur de Marie qui comprend 21 écoles aux États-Unis, au Mexique, en Colombie, au Brésil, au Portugal, en Zambie, en Angleterre, en France et en Italie.</p>	<p>Élections partielles</p> <p>Collège Techniciens</p> <p>2 élus CFTC</p> 



BULLETIN D'ADHESION 2025

 1^{ère} Adhésion

 Renouvellement

Mme <input type="checkbox"/> M. <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			
NOM :	Enseignant/Formateur <input type="checkbox"/>		
ADRESSE :	Administratif <input type="checkbox"/>		
SIRET (Présent sur le bulletin de paie) :			

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

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)



[/www.facebook.com/sneplcftc](https://www.facebook.com/sneplcftc)