

SNEPL

Syndicat National de l'Enseignement Privé Laique

Hiver 2022 n°174



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



Vulnérabilités des salariés : une situation aggravée par la situation sanitaire¹

Risques psycho-sociaux, difficultés financières, situation d'aidant familial, maladie grave, handicap, monoparentalité...

Plus de la moitié des salariés indique vivre au moins une situation de fragilité (stable par rapport à 2018), et **70 % des dirigeants** déclarent compter au sein de leur effectif des salariés en situation de fragilité (93 % pour les entreprises de plus de dix salariés).

Les situations les plus répandues selon les salariés sont :

- **Pour les fragilités d'ordre personnel :** les maladies graves (9 % des salariés), le fait d'être salarié aidant (9 %), les grandes difficultés financières (9 %) et les souffrances psychologiques (8 %).
- **Pour les fragilités d'origine professionnelle :** l'épuisement (13 %), la perte de sens (11 %), l'usure liée à des conditions de travail éprouvantes (11 %) et une grande difficulté de conciliation vie privée et vie professionnelle (9 %).

Si la crise liée à l'épidémie de la Covid-19 accentue certains risques et en fait émerger de nouveaux, elle accélère la prise de conscience de ces situations par les entreprises. Les salariés déclarent en effet s'être sentis fragiles depuis le début de la crise sanitaire devant :

- **Le risque infectieux**, pour soi (63 %), mais encore plus pour ses proches (70 %) ;
- **Le risque de perte de revenus** (65 %), voire de perte d'emploi (53 %, et même 64 % parmi ceux ayant été au chômage partiel) ;
- **Les difficultés d'ordre psychologique** (50 %) activées ou réactivées par la crise.

60 % des salariés disent que ces fragilités ont des répercussions sur leur travail :

- Des difficultés accrues de conciliation vie privée et vie,
- Une baisse de l'engagement,
- Une baisse de la productivité,
- Un frein à la progression professionnelle,
- Une dégradation des relations avec leur manager.

Dirigeants et salariés s'accordent très majoritairement sur les bénéfices d'une politique volontariste de prévention et d'accompagnement des situations de vulnérabilité.

Les entreprises sont considérées comme de plus en plus légitimes pour intervenir sur ses situations mais **alors que 76 % des dirigeants déclarent mettre en place des actions pour prévenir ou accompagner les salariés, seuls 48 % des salariés indiquent que leur entreprise le fait.** Les écarts de perception les plus manifestes concernent la prévention des risques professionnels, des accidents du travail, de la pénibilité et des risques psycho-sociaux que **les salariés souhaitent voir mises en place de façon prioritaire.**

Salariés et dirigeants estiment **qu'il faut davantage s'appuyer sur le dialogue social et faire évoluer la culture interne** de l'entreprise. **Les freins à l'action persistent :** les salariés craignent d'être stigmatisés, pénalisés dans leur carrière voire être licenciés s'ils partagent une situation de vulnérabilité. Quant aux dirigeants, ils ont peur de paraître intrusifs et de ne pas respecter la confidentialité de certaines situations.

(1) Etude Vulnérabilités des Salariés : étude de perception Harris Interactive pour Malakoff Humanis, réalisée auprès d'un échantillon représentatif de 2 010 salariés et 405 dirigeants d'entreprises (DG, DGA, DRH, Responsable Santé, RSE, QVT...), du 6 au 26 septembre 2020

Actualités Générales	4
Actualités de la CCN l'EPI	6
Actualités de la branche des OF	9
OF : Commission de veille contre les discriminations.....	10
Actualités de l'EPNL	12
Affiche	14
DS, RP Souffrance au travail	16
Risques Psycho sociaux	18
.....	19
Les budgets du CSE	20
La mobilité, l'affaire de tous	24
Elections professionnelles CSE	26
Bulletin d'adhésion	27

Directeur de la publication :

Hervé Coppier

Rédacteurs :

Hervé Coppier,
Hélène Desclée,
Hélène Dufresne,
Valérie de Montvallon,
Suzanne Sellam

Réalisation :

Sabine Roux
@rosrows

Nouvelle adresse :

Tour ESSOR
14-16 rue Scandicci
93500 PANTIN
01 84 74 14 09 (Répondeur)
06 12 04 89 50

www.snepl-cftc.fr
snepl@yahoo.fr
sneplsc@yahoo.fr

Cher(e)s adhérent(e)s,

Nous voici en Hiver encore confronté à ce virus, qui n'en finit pas, avec ce retour du télétravail, allégé au moment où j'écris ces lignes, ces protocoles dans les écoles assez difficiles à appliquer pour les enfants...

Espérons qu'une embellie aura lieu au printemps !!

Quant à l'activité de notre syndicat SNEPL-CFTC qui vous est décrite chaque trimestre dans ce bulletin, toujours les actualités dans les différentes branches qui nous occupent (Organismes de Formation, Enseignement Privé Indépendant, Enseignement Privé Non Lucratif).

Tout d'abord, au niveau de l'EPI, le Snepl-CFTC n'a pas signé l'accord NAO 2022, manque de considération de la délégation patronale vis-à-vis des salariés de la branche et manque d'encadrement des CDDU ! Le SNEPL ne valide pas !

Concernant la branche EPNL où 8 conventions doivent fusionner avant avril 2022, l'imbroglio juridique est à son comble au niveau de la représentativité des syndicats et menace gravement les négociations et son aboutissement, à cause d'une mauvaise décision d'une ancienne ministre....

Pour les organismes de formation, les nouvelles actions de solidarité des régimes de Prévoyance et Santé sont présentées. La certification Qualiopi est obligatoire à partir du 1er Janvier 2022 avec une période de 6 mois de transition possible pour être éligible aux fonds publics et mutualisés. À lire aussi le sujet de l'inclusion du handicap et son étude dans cette branche.

D'autres actualités à lire notamment sur la retraite progressive rendue possible pour les contrats forfait-jours...

Des articles à destination des D.S et R.S sur les situations de détresse au travail, sur le forfait mobilité durable, les risques psycho-sociaux et les budgets du CSE.

Félicitations à l'équipe de Junia aux élections professionnelles où le Snepl-CFTC est majoritaire ! L'équipe SNEPL reste à votre disposition pour tout autre sujet ou toutes questions,

Très bon trimestre d'Hiver-Printemps.

Pour l'équipe SNEPL-CFTC
Le Président Hervé Coppier

Actualités

Le jeudi 13 janvier, le Snepl-CFTC était présent à la manifestation du monde de l'enseignement privé et public réuni.



Quel employeur pourrait se permettre de ne pas préserver la santé et la sécurité de ses salariés... de pauvres masques en tissus distribués il y a plus d'un an, lavés 150 fois et devenus parfaitement inefficaces... pour des personnels en face d'enfants qu'on sait largement porteurs, non masqués pour les moins de 6 ans (et c'est heureux pour eux !), mais la moindre des choses c'est l'équipement des personnels.

Quel employeur demande à ses salariés de travailler sur son matériel informatique personnel, d'imprimer avec ses moyens personnels... : les employeurs du monde de l'enseignement !

Sans compter les ordres, contre-ordres, protocoles qui se succèdent avant même qu'on ait pu les mettre en application, demandes excessives faites aux familles, bref, un ras-le-bol à exprimer.

La CFTC change de logo !

Nous l'avons voulu bleu, du bleu qui nous caractérise. Pas n'importe quel bleu, celui qui dit « le progrès, les rêves, les lumières et les libertés »...



...Nous l'avons voulu en mosaïque, à l'image du Mouvement CFTC, comme le reflet constitué de ces dizaines de milliers de femmes et d'hommes qui œuvrent au quotidien sur le terrain. Avec leurs myriades de parcours, de métiers, d'appar-

tenance géographique, ils savent se réunir autour des mêmes valeurs, celles de la CFTC.

C'est cette force d'être, d'être un collectif porteur de liens et de sens résolument tourné vers l'avenir, que nous avons voulu incarner dans notre nouveau logo.

Du nouveau pour les salariés en forfait-jours LFSS 2022 : la retraite progressive étendue aux salariés en forfait-jours

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2022 étend le dispositif de retraite progressive aux salariés sous convention de forfait-jours réduit à effet au 1er janvier 2022



Si le cumul emploi retraite est accessible à tous les salariés, ce n'était pas le cas de la retraite progressive. Motif ? La durée d'activité à temps partiel ne se décomptant qu'en heures, le dispositif n'était pas ouvert aux salariés sous convention annuelle de forfait-jours. La loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 corrige le tir et rallie, avec son article 110, les exclus du système.

La retraite progressive permet à un assuré âgé d'au moins 60 ans et réunissant 150 trimestres d'assurance (tous régimes confondus) de maintenir une activité salariée à temps partiel en cumulant le versement d'une fraction de la ou des prestations de retraite auxquels il peut prétendre. Ce dispositif permet également à l'assuré d'acquérir des droits à retraite. C'est le Conseil constitutionnel qui a pointé, dans une décision du 26 février 2021, une différence de traitement entre salariés ; cette restriction est jugée «anticonstitutionnelle». Le gouvernement a donc réagi à l'injonction des Sages en ouvrant le dispositif aux salariés en forfaits-jours.

Rappel : conservez bien tous vos bulletins de salaire

La loi du 8 août 2016 dite loi Travail a inversé la logique de la remise des fiches de paies. Depuis le 1er janvier 2017, le bulletin de paie peut être automatiquement remis par voie électronique (BPE) lorsque l'employeur le décide et le salarié bénéficie simplement d'un droit d'opposition. La dématérialisation devient ainsi la règle.

Le décret du 16 décembre 2016 oblige également les employeurs à garantir la disponibilité des fiches de paie par voie électronique soit pendant un minimum de 50 ans soit jusqu'à ce que le salarié ait atteint l'âge de 75 ans.

En cas de cessation d'activité de l'employeur ou du prestataire de services qui assure la conservation des bulletins de paie par voie électronique, les salariés devront être informés au moins trois mois avant la fermeture du service afin de leur permettre de récupérer les fiches de paie.



Soyez vigilants pour vous assurer d'être en possession de vos documents qui seront utiles lors de votre demande de pension de retraite, lors d'un éventuel contentieux contre un employeur, pour souscrire à des prêts immobiliers et autres, etc etc...

Actu de la CCN EPI – IDCC 2691

Enseignement privé indépendant

CCN EPI : NAO, négociations annuelles obligatoires



Le Snepl-CFTC, bien qu'ayant participé activement à l'élaboration de propositions de NAO communes par les représentants des salariés négociateurs de la Convention collective de l'Enseignement privé indépendant, a jugé qu'il ne pouvait pas signer l'accord de NAO 2022 au travers des avenants numéro 6 et 56 du 15-12-2021, et ce pour les raisons suivantes :

Toutes les entreprises ne peuvent pas s'appuyer sur le dialogue social pour trouver des compromis. Faute de syndicats dans leur entreprise, de nombreux salariés doivent s'appuyer sur les négociations de branches. S'il est dans les prérogatives de la branche de « donner le la », force est de constater que les représentants des employeurs de la branche de l'Enseignement Privé Indépendant « traînent des pieds » et ne veulent pas traiter des urgences du terrain ni assumer leur mission d'encadrement des pratiques dans l'intérêt de la profession. De nombreux salariés sont lésés.

Le dernier rapport de branche de l'Enseignement Privé Indépendant fait apparaître que la majorité des entreprises de la branche sont de petites entreprises de moins de 50 salariés mais que la majorité des salariés appartiennent, eux, à des entreprises dont les effectifs sont beaucoup plus conséquents et dont la santé économique ne peut être mise en doute, notamment dans l'enseignement supérieur. (Voir « l'insolente santé de l'enseignement supérieur privé » dans Le monde du 17/01/2022.)

Ce même rapport de branche fait apparaître des inégalités de traitement pour certaines catégories de personnes ou d'emplois, particulièrement dans les très petites entreprises.

Depuis de nombreuses années, le collège employeur prend appui sur les difficultés rencontrées par quelques entreprises pour ne proposer aucune mesure significative. Faute d'éléments de compréhens-

sion objectifs permettant de faire avancer les débats, les négociateurs du SNEPL-CFTC n'ont pu apprécier la pertinence de la position de la FNEP et n'ont pu, cette fois-ci encore, que regretter la frilosité de ses négociateurs pour qui l'existence de quelques entreprises en difficulté constitue un effet d'aubaine pour rester dans l'immobilisme.

Les négociateurs du SNEPL ont demandé, entre autres :

- que **l'intérêt de tous les salariés** soit lui pris en compte lors de ces NAO et que les questions portant **sur le télétravail, la prise en compte des effectifs pour mesurer la charge de travail, la propriété intellectuelle et le droit à l'image** notamment soient traitées par la branche et inscrites au calendrier.
- que **les CDDU soient mieux encadrés** afin de réduire la précarité de certaines catégories de personnes ou d'emplois, comme les chargés d'enseignement, les assistantes prématernelles ou maternelles.

Les représentants du collège employeurs refusent avec constance que soient encadrées les pratiques touchant à ces différents sujets et il ne semble y avoir aucune volonté de leur part de résoudre ou de diminuer les écarts de traitement et de salaires. Ils refusent également que, sur certains sujets, des clauses conventionnelles ou des avenants spécifiques ne soient applicables qu'à certaines catégories d'entreprises, ce qui leur permet de justifier un constant nivellement par le bas.

Le manque de considération de la délégation patronale pour les demandes faites par le SNEPL-CFTC a conduit le syndicat à refuser de signer cet accord.

CCN EPI : Cotisations Prévoyance 2022

Compte tenu de la forte dégradation des comptes du régime de prévoyance couvrant l'ensemble des salariés, les partenaires sociaux ont fixé le taux d'appel pour l'année 2022 à 90% du taux conventionnel.

Les comptes liés à l'incapacité de travail (les arrêts de travail de plusieurs mois) s'alourdissent considérablement générant l'obligation d'augmentation du

taux d'appel afin de préserver l'équilibre du régime sans en dégrader les prestations (incapacité de travail, invalidité, capital décès, rentes éducation et de conjoint).

Les cotisations seront donc appelées à **compter du 1^{er} janvier 2022** conformément au tableau ci-dessous :

	NON CADRES*			CADRES		
	Total	salariés	employeurs	Total	salariés	employeurs
Tranche A	1,16%	0,58%	0,58%	1,50%	0%	1,50%
Tranche B	1,66%	0,83%	0,83%	1,64%	0,82%	0,82%
Tranche C				1,64%	0,82%	0,82%



***Pour mémoire, un extrait de l'article 8.3.1 de la convention collective :**

La cotisation globale pour les salariés non cadres est répartie à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié.

Cependant, en ce qui concerne les enseignants non cadres dont la durée de travail dans l'entreprise est au moins d'un mi-temps, il est convenu que la cotisation portant sur la tranche A est entièrement à la charge de l'employeur.

Donc, pour un enseignant non cadre à mi-temps et plus, la contribution salariale est de 0% sur la tranche A et l'employeur contribue à hauteur de 1,16%.

Vérifiez vos bulletins de salaire !

Rappel : la branche a établi un régime de prévoyance obligatoire, cadres et non cadres disposant des mêmes niveaux de garanties.

Toutes les informations sur le site de l'assureur recommandé :



CCN EPI: Régime professionnel de frais de santé 2018-2022.

Pour mémoire, bénéficiant à **titre obligatoire** du régime professionnel de frais de santé, l'ensemble des salariés de la totalité des entreprises relevant du champ d'application de la Convention collective nationale de l'Enseignement privé indépendant, depuis le 01/01/2016 ou dès leur date d'embauche si elle est postérieure.

Les garanties prévues comprennent des prestations santé couvrant le remboursement des frais de santé, des actes de prévention ainsi que des actions sociales relevant du fonds de solidarité. Les cotisations se répartissent à 50/50 entre salarié et employeur pour la partie régime obligatoire choisi par l'entreprise. Des options d'amélioration des niveaux de garanties

peuvent être souscrites supplémentaires par choix du salarié.

Le régime prévoit un **dispositif de portabilité** dans les conditions de l'article L.911-8 du code de la Sécurité sociale, ainsi que le maintien des garanties au titre la « loi Evin ». (situations de demandeur d'emploi ou de départ en retraite)

Ont été recommandés, pour une durée de 5 ans à compter du 01/01/2018, en qualité d'organismes assureurs et gestionnaires des garanties frais de santé pour la branche:

- Humanis Prévoyance,
- Harmonie Mutuelle.



Pour les salariés dont la durée du contrat de travail ou du contrat de mission est inférieure ou égale à 3 mois ou ceux dont la durée effective du travail prévue par ce contrat est inférieure ou égale à 15 heures par semaine, il est possible de demander le « versement santé » qui permet de participer à la souscription d'une mutuelle santé par ailleurs.

C'est une sorte de participation de l'employeur pour les contrats courts et les salariés multi-employeurs leur permettant de souscrire à une mutuelle sur une longue durée quelles que soient les fluctuations d'emploi.

Degré élevé de solidarité – actions sociales

Au-delà de l'action sociale institutionnelle (proposée par l'organisme assureur), un degré élevé de solidarité spécifique au régime professionnel de santé de la branche EPI est mis en œuvre.

Ainsi, bénéficient du régime à **titre gratuit** les **enfants porteurs de handicap** du salarié tels que définis par le régime ainsi que les salarié(e)s en **congé parental à temps plein** – La solidarité du régime prenant en charge la totalité de leur cotisation.

En 2022, de nouvelles actions d'accompagnement du capital santé des salariés de la branche sont ouvertes : évaluation santé et coaching santé (jusqu'à 3 séances individuelles) sont proposés gratuitement aux assurés à l'occasion d'une prochaine campagne d'appels téléphoniques.

Le fonds de solidarité de la branche, financé par un prélèvement de 3 % sur les cotisations versées par les entreprises ayant choisi l'un des organismes assureurs recommandés, garantit la mise en œuvre de ces actions de solidarité.

Ce fonds bénéficie aux seules entreprises ayant rejoint un des 2 organismes assureurs recommandés à charge, pour les autres entreprises, de veiller au respect des actions de solidarités spécifiques du régime professionnel de santé notamment auprès de leur organisme assureur.

Donc, vous pouvez demander à l'assureur choisi par votre employeur de bénéficier d'une action sociale identique !

Hélène Desclée



Actu de la CCN OF – IDCC 1516

Organismes de formation



Nouveau tour de table des partenaires sociaux

Les arrêtés de représentativité de 2021 de la branche des Organismes de Formation ont fait surgir 2 nouveaux acteurs dans le dialogue paritaire.

Dans le collège des employeurs figurent les Acteurs de la Compétences (ex Fédération de la formation professionnelle FFP), le Synofdes et depuis décembre 2021, le SYCFI : syndicat des consultants-formateurs indépendants.

Dans le collège des salariés figurent la CFDT, la CGT, le Snepl-CFTC, la CFE-CGC, FO et depuis décembre 2021, l'UNSA.

Le format de nos commissions paritaires doit donc s'élargir aux nouveaux entrants.



CCN OF = Actions de solidarité des régimes prévoyance et santé

Dans le cadre de la mise en œuvre des actions relevant de la solidarité des régimes de prévoyance et santé, les partenaires sociaux ont choisi d'ouvrir à disposition des salariés des prestations permettant d'accompagner des situations difficiles ou d'encourager certains dispositifs. Ces aides sont mises en œuvre par les assureurs recommandés dans chaque régime de la branche : Santé et Prévoyance.

Dans le respect des conditions d'attribution fixées par la branche, les aides peuvent couvrir :

- Un soutien financier en cas d'hospitalisation du salarié de 3 jours minimum (majoré pour une famille monoparentale)
- La prise en charge du reste à charge d'un deuxième avis médical dans le cas des maladies redoutées
- La prise en charge de la cotisation salariale santé et prévoyance pour les salariés alternants (apprentissage et contrat de professionnalisation)
- Un soutien financier aux aidants familiaux
- Un soutien financier en cas de maladie grave
- La prise en charge des cotisations de prévoyance

- pour un salarié en congé parental à temps plein (prise en charge maximum pendant 12 mois)
- Un accueil et une étude de toutes les demandes exceptionnelles qui pourraient être formulées par des salariés relevant bien des régimes de la branche auprès des assureurs recommandés.

Une large opération de communication est en cours auprès de toutes les entreprises assurées chez les assureurs recommandés, et vers les salariés affiliés.

Malakoff Humanis, AG2R, APICIL et Harmonie Mutuelle

N'hésitez pas à nous solliciter autant que de besoin pour accéder à l'information et diffuser cette information à tous les salariés.



Certification qualité «Qualiopi»

À compter du 1er janvier 2022, les organismes de formation doivent être titulaires de la certification Qualiopi pour bénéficier des fonds publics (Pôle emploi, Etat, régions) et mutualisés (Opco, Agefiph, Caisse des dépôts et consignations, associations transitions pro) de la formation professionnelle. La Certification Qualiopi est délivrée par un organisme certificateur accrédité par le Comité français d'accréditation (Cofrac) ou par une instance de labellisation reconnue par France compétences.

Un décret du 28 décembre 2021 assouplit toutefois les modalités de cette bascule. Le texte prévoit ainsi une période transitoire pour les prestataires ayant signé un contrat avec un organisme certificateur ou une instance de labellisation avant le 1er janvier 2022. Ils pourront continuer à obtenir des financements publics ou mutualisés, à condition de transmettre au financeur la copie du contrat signé avec l'organisme certificateur. Cette période, qui sera fixée par arrêté, ne pourra aller au-delà du 30 juin 2022.

Par ailleurs, les fonds déjà engagés au 1er janvier 2022 ne sont pas remis en cause. Les financeurs devront prendre en compte la date du contrat de prestation et non la date de réalisation de l'action pour que les actions de formation commencées avant l'exigence de certification puissent se dérouler jusqu'à leur terme. Enfin, tout nouveau CFA pourra bénéficier de financements sur fonds publics ou mutualisés avant d'être certifié et cela pendant une durée de six mois.

Hélène Desclée

Actu des OF: Commission de Veille contre les Discriminations CVD

La nouvelle année nous réserve des sujets à enjeux importants au niveau des branches professionnelles, notamment le sujet de l'inclusion et du handicap.

En effet cette réflexion a été réactualisée en 2021 avec un cofinancement de l'AGEFIPH. La première

étape s'est traduite par la réalisation d'une étude sur l'emploi des salariés en situation de handicap dans la branche des organismes de formation. Plus précisément les objectifs de cette étude se déclinent comme suit:

OBJECTIFS DE L'INTERVENTION

Identifier

Connaître les principales caractéristiques du public des salariés en situation de handicap au sein de la branche

Connaître

Connaître le niveau d'information des structures concernant la thématique du Handicap et les besoins de professionnalisation

Recenser

Recenser les enjeux, les pratiques et les éventuelles difficultés rencontrées en termes de recrutement, d'intégration, de formation, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des trajectoires professionnelles des personnes en situation de handicap.

Définir

Définir collectivement des pistes d'actions permettant de répondre aux besoins et attentes des Organismes de formation

Les résultats de cette première étape de diagnostic sont résumés ci-dessous :

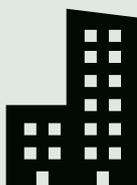
BRANCHE DES ORGANISMES DE FORMATION

L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP EN 2021

LES ETABLISSEMENTS DE LA BRANCHE

9 110

organismes de formation au sein de la branche



90%

des établissements de la branche comptent moins de 20 salariés

ORGANISATION RH ET HANDICAP

1 entreprise sur 5 de moins de 20 salariés compte au moins un salarié en situation de handicap, et **85%** des organismes de formation assujettis emploient au moins un salarié en situation de handicap.

43% des organismes répondants déclarent mettre en place des actions pour l'emploi des personnes en situation de handicap. De plus, 9% des structures ont formalisé leur politique Handicap à travers un accord.

INFORMATION, SENSIBILISATION ET COMMUNICATION

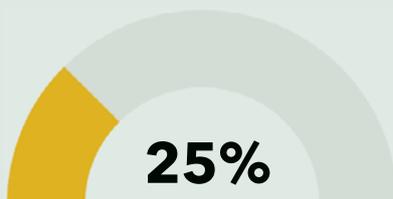
43%

des structures ne savent pas qui solliciter pour recruter ou maintenir en emploi un salarié en situation de handicap.

RECRUTEMENT

91%

Près d'un organisme de formation sur deux est à la recherche de nouveaux salariés. 91% pensent que ces postes pourraient être pourvus par une personne en situation de handicap.

MAINTIEN EN EMPLOI ET PREVENTION DE LA DESINSERTION

1 organisme de formation sur 4 a été confronté à des problématiques de santé de salariés nécessitant de mettre en place des aménagements de poste ou des réorganisations.

POUR ALLER PLUS LOIN ...

En 2022, la Branche des Organismes de formation a publié un guide mettant en avant des bonnes pratiques observées dans certaines structures ou en proposant l'accès à des ressources complémentaires (informations législatives, santé au travail...).

[Le guide est disponible sur notre site www.snepl-cftc.fr](http://www.snepl-cftc.fr)



agefiph
pour l'emploi
des personnes handicapées

Source : Diagnostic Handicap - Branche des organismes de formation - 2021 - 730 organismes répondants

Le sujet de l'inclusion du handicap est un sujet majeur qui témoigne de nos attentes en matière humaine et sociale et en matière de valeurs qui guident nos actes et nos comportements.

Thème sur lequel une vigilance toute particulière sera apportée sur le plan d'action qui en découlera et sur les termes d'un accord de branche soutenu par le Snepl-CFTC.

Suzanne Sellam

Actu de la CC EPNL – IDCC 3218

Petit rappel, issu du cycle de représentativité 2013-2016, **l'arrêté de représentativité** des organisations syndicales de la Convention Collective Enseignement Privé Non Lucratif du **10 novembre 2017** a été publié au JO le 18 novembre 2017. Le 18 janvier 2018, la CGT, la CGC et FO formaient une requête à l'encontre de cet arrêté de représentativité auprès de la Cour d'Appel Administrative CAA. Le motif essentiel porte sur la prise en compte du vote dans les établissements sous-contrat des enseignants agents publics et non-salariés de droit privé alors que la CC EPNL s'applique, selon eux, aux seuls salariés de droit privé.



Le 4 avril 2019, la **Cour d'Appel Administrative de Paris annule l'arrêté de représentativité** du 10 novembre 2017 et invite le Ministère du travail à revoir les calculs permettant de déterminer la représentativité des organisations syndicales et par là-même leur capacité à négocier et signer des textes conventionnels.

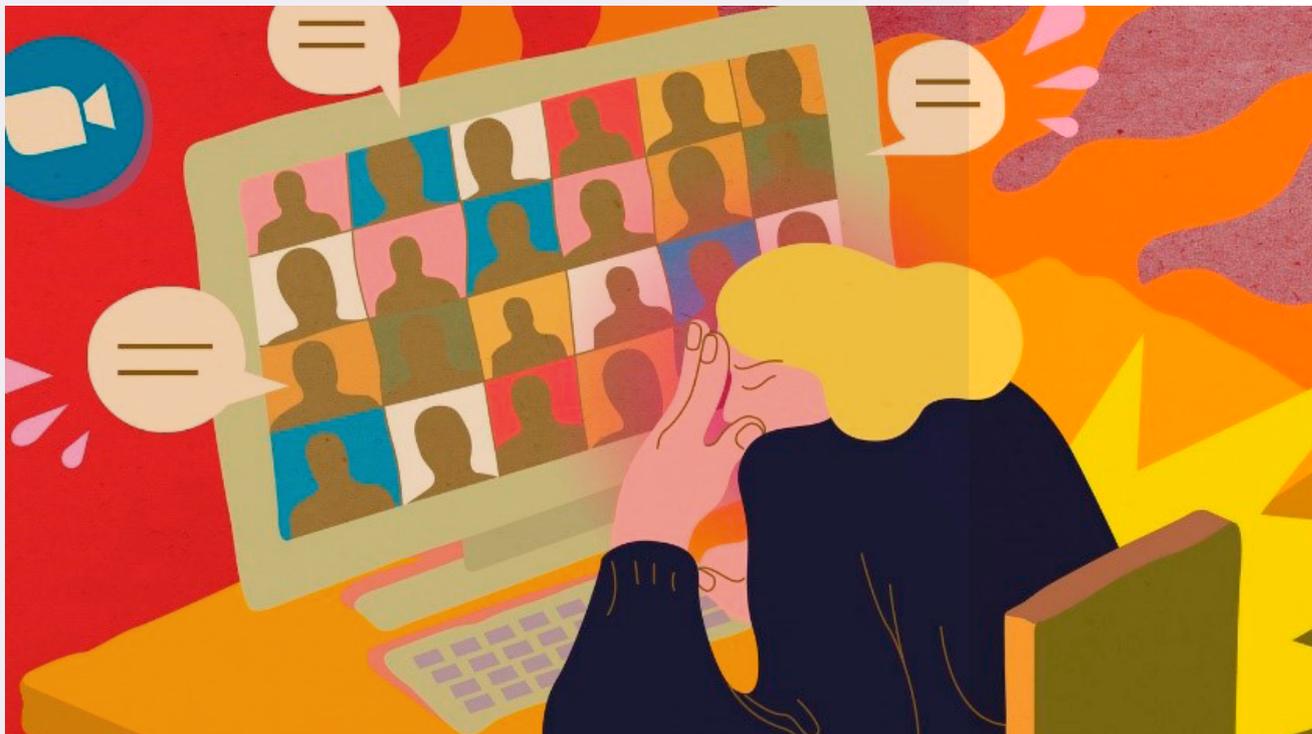
Dans le même temps, l'arrêt de la Cour d'Appel du 2 décembre 2021, confirme bien que l'absence d'invitation des organisations syndicales jugées « non représentatives » par l'arrêté du 10 novembre 2017, constitue un trouble manifestement illicite.



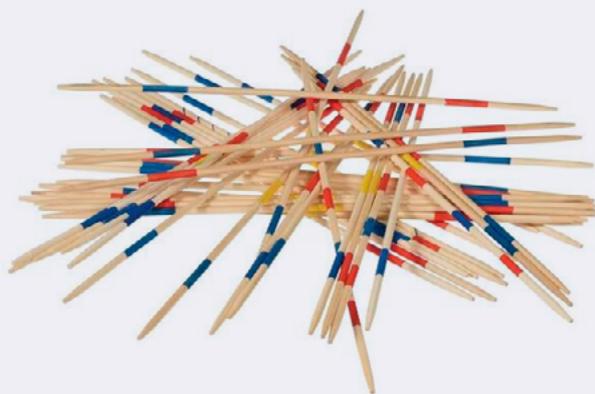
Direction générale
du travail

Mais le Ministère du travail, au lieu de chercher la solution, a préféré le 6 juin 2019 **introduire un pourvoi en cassation** (au Conseil d'Etat en matière administrative ici). Le 22 novembre 2021, **le Conseil d'Etat confirme à son tour l'annulation de l'arrêté de représentativité du 10 novembre 2017**, donnant raison aux 3 organisations CGT, CGC et FO.

La Direction générale du travail a alors convié les organisations syndicales à une réunion permettant de rechercher les moyens d'établir une nouvelle représentativité des OS. Sans grande surprise, les positions sont divergentes. FO et CGC revendiquent la représentativité nationale interprofessionnelle, qui exclue de facto le SPELC et le Sundep. Nous nous opposons à cette référence qui n'est aucunement le reflet de la branche EPNL et qui nous désavantage grandement. A partir de là, le problème reste entier et la DGT devra prendre ses responsabilités, même s'ils n'ont pas l'air pressé de le faire ! Le poids des Lobby, la crainte des conflits, les amènent à procrastiner ce qui ne fait qu'envenimer la situation !



À la première CPPNI de janvier 2022, toutes les OS ont donc été conviées (CFTC, CFDT, SPELC + CGT, CGC, FO et SUNDEP). Un planning de travail a été établi envisageant de rebalayer l'ensemble des textes et de terminer les négociations avant le 12 avril 2022, date théorique de la fin des 5 années dédiées au rapprochement des 8 conventions collectives qui forment la nouvelle EPNL. Ce programme nous semble totalement irréalisable dans des conditions normales de négociation.



Parallèlement, les Universités catholiques, qui rechignent à négocier loyalement depuis le début... envisagent de proposer un accord « inter-entreprises » pour « échapper » à certaines dispositions de la CC

EPNL... qui seraient trop complexes ou trop lourdes à gérer pour leurs services RH. La classification des salariés portée par la section 9 de l'EPNL, ex salariés des établissements privés, classification construite sur des critères classants relatifs aux postes, mettant en avant les degrés d'autonomie, de techni cité,... leur semble trop complexe. Probablement révélerait-elle la réalité des niveaux de compétences attendus sur les postes des personnels administratifs et techniques des universités catholiques qui sont aujourd'hui bien souvent sous-évalués.

En réalité, le Snepl-CFTC, dès le 4 avril 2019, avait soulevé l'impossibilité de négocier « entre soi » au mépris de l'annulation de l'arrêté de représentativité de 2017 !

Le résultat de l'obstination du plus grand nombre, dont les employeurs, mais pas que les employeurs, nous amène au CHAOS actuel dont nous ne sortirons pas facilement et qui est au détriment de tous les salariés de la branche.

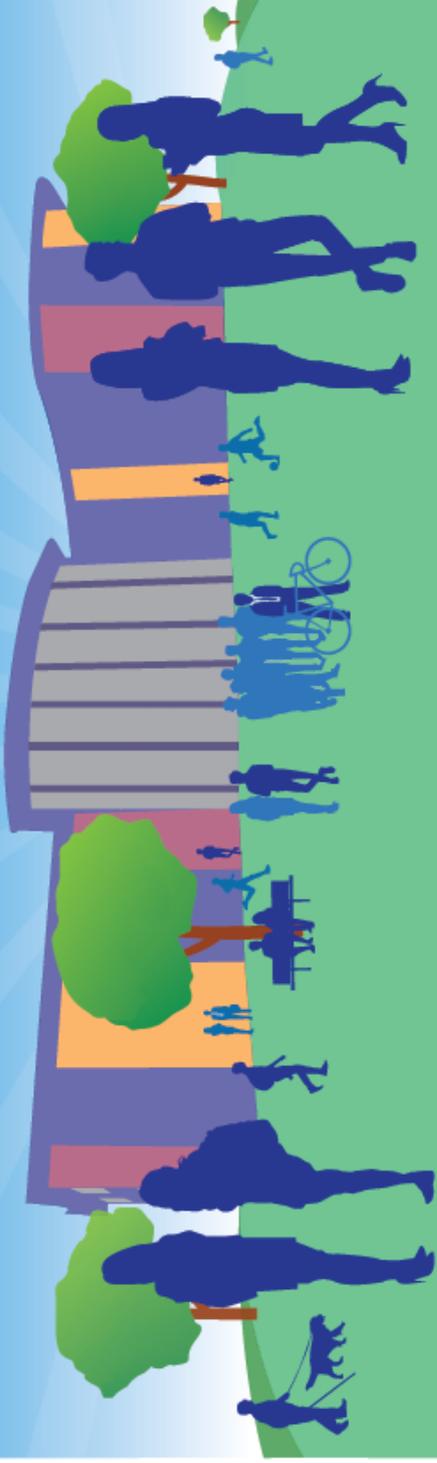
Nous regrettons toute cette situation. Un dialogue constructif aurait pu l'éviter et, en tout cas, aurait pu donner du temps en se mettant autour de la table à partir d'avril 2019 et pas aujourd'hui en catastrophe. De plus le contexte de réunions à distance qui ne facilite rien.

L'équipe de négociateurs Snepl-CFTC au sein de la Fédération CFTC Enseignement et Formation travaille sans discontinuer pour porter la parole des salariés et défendre leurs intérêts fortement menacés par le collègue employeur de l'AEUIC.

Hélène Desclée



Syndicat National de l'Enseignement Privé Laïque





NE RESTEZ PAS SEUL.E
Contactez vos élus Snepl-CFTC pour sortir
de la page blanche

« Au secours, je suis victime d'un harcèlement gestionnaire ! »

Petit guide à l'intention des DS et RP pour toutes les situations de détresse au travail.



Premiers pas pour accompagner un salarié :

- L'aider à faire un historique de la situation, date d'entrée dans l'entreprise, puis moments où la situation a commencé à se dégrader, avec les dates et les faits qui se sont produits, les éventuels témoins, personnes présentes. Aider le salarié ou le stagiaire à collecter tous les éléments de preuve : mails, courriers, certificats médicaux, faits, événements. Collecter des témoignages. Cela permet de mettre le problème à distance, sur le papier, et en même temps, de commencer à construire une défense, pour les prud'hommes ou au pénal, au cas où cela deviendrait nécessaire. Attention : en cas de litige devant un juge, ce sera à l'employeur de fournir les preuves de « non harcèlement » ou de « non mise en danger » puisque c'est lui qui détient ces preuves. La personne concernée, elle, doit se contenter de fournir des éléments présumés. Elle ne peut être poursuivie pour diffamation tant qu'il y a bonne foi.
- L'inviter à aller voir le médecin du travail. L'accompagner si nécessaire. Le médecin est lié par la confidentialité. L'employeur n'a pas à prendre connaissance de cette visite si le salarié ne le souhaite pas.
- Lui suggérer également de consulter un psychologue de travail (ou tout autre clinicien spécialiste de la souffrance au travail) et un psychiatre afin de pouvoir traiter les deux versants, psychique et organisationnel, de son accident. Ce sont des éléments nécessaires pour construire un dossier auprès de la CPAM et du tribunal. En aucun cas, cela ne rend le salarié responsable de ce qui lui est arrivé.
- Lui suggérer de se faire arrêter par son médecin traitant, si possible en accident du travail (A.T.). Cependant, avant de déclarer cet accident en A.T. il faut évaluer la gravité de la situation, cette reconnaissance en A.T. n'étant pas chose facile. (voir plus loin)



- Ecrire à l'employeur : « Voici les faits préoccupants dont j'ai eu connaissance en qualité de délégué syndical/de représentant du personnel... ».
- Informer le CSE, lui demander de mener une enquête SSCT et de déclencher une alerte si nécessaire.

Et s'il faut aller plus loin, si l'entreprise veut clairement pousser le salarié à la démission ?

- **Il faut faire reconnaître l'arrêt en accident du travail (A.T).** Ce sont le plus souvent le médecin du travail et le médecin traitant qui suggèrent ou décident d'un arrêt pour accident du travail. Toute lésion psychique (pétage de plombs, pleurs, dépression réactionnelle, choc émotionnel après un entretien professionnel etc.) devrait être déclarée en accident du travail sur cerfa sous l'appellation « **dépression post-traumatique** » ou « **syndrome dépressif réactionnel** ». Cette lésion peut avoir lieu hors du travail, lors d'un trajet ou chez soi mais doit être **occasionnée par le travail**. Le certificat médical initial doit décrire des lésions telles que : anxiété, troubles du sommeil, maux de tête, irritabilité, palpitations, pensées intrusives, cauchemars, symptômes d'évitement.
- **Il faut que le salarié écrive un courrier à l'employeur pour demander la déclaration en accident du travail.** La déclaration d'accident du travail (DAT) établie par la victime ou l'employeur doit comporter les circonstances de l'accident, les noms et adresses des témoins ou de la première personne avisée.

Si le caractère confidentiel doit être levé, Le courrier envoyé à l'employeur doit être communiqué à l'inspecteur du travail.

Cependant l'inspecteur du travail est lui aussi lié à une obligation de confidentialité. Celle-

ci ne peut être levée que s'il est destinataire en copie des échanges de courrier sur le problème rencontré. À ce moment il y aura eu publicité des plaintes et cela lui permettra d'intervenir ou d'interroger l'employeur à ce propos. Le seul courrier du salarié à l'inspecteur ou au contrôleur du travail le déliant de son obligation n'est pas suffisant. Parfois l'employeur répond au courrier du salarié avec copie à l'IT avant toute intervention.

À partir de ce moment on commence à sortir du rapport intra personnel entre le salarié et son employeur.

- **Il faut vous assurer que la procédure sera recevable à la fois par la CPAM et par un juge :** constituer un dossier solide, solliciter des témoignages sur cerfa qui prennent en compte les descriptifs de la CPAM et faire l'arbre des causes : énoncer les faits et les renseigner pour démontrer les mauvaises conditions de travail. Le raisonnement du tribunal n'est pas le raisonnement du psychiatre.

Pour la CPAM l'accident du travail doit faire suite à un événement soudain, daté et précis. Par exemple une crise de larmes avec événement déclencheur, une crise d'anxiété avant de reprendre les cours, des insultes et propos humiliants lors d'un entretien annuel, etc. Il faut qu'il y ait en général, « rupture avec le cours habituel des choses, brutalité de l'événement, son caractère imprévisible, son caractère exceptionnel. » Il est donc important de savoir contextualiser l'événement afin qu'il rentre dans ce cadre d'analyse

Une lésion psychique déclarée en AT ayant



des causes organisationnelles est prise en charge à 100%, sans délai de carence. Cependant, il est malheureusement fréquent que l'employeur traîne des pieds et que la CPAM renâcle.

Pour le tribunal, il faut démontrer l'arbre des causes de l'accident du travail. Exemple de reconnaissance d'épuisement professionnel : Cour d'Appel de Paris, Pôle 6 – chambre 13, 8 janvier 2021 (n° 18/04145).

Et si :

- L'employeur ne fait pas de déclaration d'A.T. par négligence ou obstruction ?
Le salarié a deux ans pour écrire à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie avec AR. avec l'appui d'un conseil juridique.
- la CPAM ne veut pas reconnaître l'accident de travail ?
Il existe des voies de recours. C'est à la caisse d'assurance maladie de prouver qu'il ne s'agit pas d'un accident de travail. Le mieux est d'avoir recours à un avocat. Une consultation d'avocat c'est une aide à la stratégie, un discernement et non une lutte.
- Le salarié rencontre des difficultés financières ?
Il est possible de solliciter le fonds de solidarité de la prévoyance.

Sources et ressources

- Réglementation : Travail L4121-1 ; Travail L4121-2 ; Travail 1152-1 ; Travail 1153-1 ; Travail L2312-9 ; L.411-1 du code de la sécurité sociale.

- Le site **www.souffrance-et-travail.com** animé par Marie Pezé est très complet et met à votre disposition des guides pratiques, des références juridiques et dispose d'un réseau de 200 cliniciens sur le territoire national qui proposent des consultations souffrance et travail.

- Lettre AT du réseau CPAM du 15/03/2011 sur état de stress aigu (ESA.) (cf souffrance-et-travail.com)

- Travailler à armes égales, Marie Pezé, Rachel Saada et Nicolas Sandret, ed. PEARSON téléchargeable sur le site.

- Brochure d'information et d'aide aux salariés et aux représentants des salariés proposée par la CARSAT Normandie: <https://www.carsat-normandie.fr/home/entreprises/guides-a-telecharger.html>

- Soutien aux IRP : Le réseau ANACT Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail et ARACT Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail.

Valérie de Montvallion

Je suis représentant du personnel et je constate l'existence de risques psycho-sociaux

(ex : plaintes, nombreuses démissions, fort turn-over, arrêts de travail en cascade, absentéisme fréquent...)



Que puis-je faire ?	Références juridiques	En vue de quoi ?
Mettre ces éléments à l'ordre du jour d'une réunion du CSE « : « voici les faits dont j'ai eu connaissance en qualité de délégué syndical/représentant du personnel... »	L.2312-9 et L.2312-12 du code du travail	Les porter à la connaissance de l'employeur et commencer à travailler sur la résolution.
Exercer le droit d'alerte du CSE	L.2312-59 et L.2312-60 du code du travail Première enquête : en cas d'accident du travail (AT), maladie professionnelle (MP) (Article L 2312-5). Deuxième enquête : droit d'alerte en cas d'atteinte aux personnes (Article L 2312-59). Troisième enquête : droit d'alerte en cas de danger grave et imminent (Article L 2312-60 et L 2312-5).	Après information écrite, l'employeur doit procéder sur-le-champ à une enquête avec les représentants du personnel.
Proposer de lancer une action de prévention	L.2312-8 et L.2312-12 du code du travail	Pour poser un diagnostic, apporter des éléments de compréhension objectifs et de façon neutre, et élaborer des propositions d'action.
Voter une expertise sur les conditions de travail, par un expert « qualité de travail et de l'emploi » habilité. Le coût de cette expertise est à la charge de l'employeur, qui peut en contester le principe.	L.2315-78, L.2315-80 et R.2315-94 du code du travail	Pour aider à poser un diagnostic sur les conditions de travail et éviter la survenance d'atteintes à la santé liées aux RPS et agir de façon primaire sur ces risques.

Source : guide de la Carsat Normandie sur les risques psycho-sociaux avec quelques ajouts SNEPL.

Ils font confiance à la CFTC



Connaître la CFTC c'est l'adopter

1^{re}

Office National des Forêts

2^e

Groupe Bouygues BTP

1^{re}

Groupe TF1

72%

Petit Forestier

1^{re}

Louis Vuitton

100%

Zoo de Beauval

1^{re}

Auchan

1^{re}

Leroy Merlin

2^e

Bayard Presse

1^{re}

FNAC

1^{re}

Académies de Lille, Amiens, Guadeloupe, Creteil & Montpellier

30%

CNAF (Allocations familiales)

1^{re}

Oney Bank

21%

Eurodisney

1^{re}

Hewlett Packard

1^{re}

CHU de la Réunion

2^e

Conseil départemental du Rhône

40%

Ville d'Antibes



Les budgets du CSE

Le CSE est doté d'un budget de fonctionnement et d'un budget des activités sociales et culturelles (ASC). Ils sont tous deux calculés sur la base de la masse salariale brute de l'entreprise (art. L.2312-83 et L.2315-61 du C.d.T).

Comment ces budgets sont-ils constitués ?

Le budget de fonctionnement

L'employeur verse une subvention de fonctionnement au CSE en fonction de la taille de l'entreprise.

Pour les entreprises de 11 à 49 salariés, pas de budget.

Le budget de fonctionnement du CSE est fixé à :

- 0,20% de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 199 salariés,
- 0,22% dans les entreprises d'au moins 2000 salariés.



Comment est déterminée la masse salariale ?

C'est la **masse salariale issue des déclarations nominatives (DSN)**. Cette dernière **ne comprend pas les indemnités légales, les indemnités conventionnelles et transactionnelles de rupture** du contrat de travail.

Le budget des ASC

Les ASC sont les activités sociales et culturelles que le CSE peut proposer à ses salariés. L'objectif du budget ASC du CSE est donc de financer ces activités à destination des salariés. Ce budget est destiné à financer des **prestations à caractère social ou culturel** non obligatoire visant à améliorer les **conditions de vie et de travail** des salariés.

Le budget des activités sociales et culturelles est fixé par accord d'entreprise. Il n'existe pas de dispositions supplétives qui prévoient une contribution minimale de la part de l'employeur. Donc en l'absence d'accord, la contribution annuelle est calculée en référence au rapport de la contribution à la masse salariale brute pour l'année précédente.

Ce rapport de la contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport exis-

tant pour l'année de référence définie au 1er alinéa (art.L.2312-81du C.d.T).

Exemple :

Une entreprise ayant une masse salariale brute de 1 000 000 € et qui a attribué 10 000 € de subvention, le taux de de cette contribution est de :

$$10\,000 / 1\,000\,000 = 1\%$$



Comment utiliser le budget de fonctionnement ?

Ce budget est destiné à couvrir les achats de matériels nécessaires au fonctionnement du CSE, mais c'est aussi un budget qui peut permettre aux élus de monter en compétence.

- Les dépenses de formation des membres du CSE. Le coût de la formation économique de 5 jours est pris en charge par le CSE et imputé sur son budget de fonctionnement. Cette formation se fait sur temps de travail et l'employeur, lui, doit maintenir votre salaire.
- Les achats de **fournitures**, les frais **d'abonnement** (internet et communication téléphonique); **les frais postaux...**
- **Les frais de personnel** : Au cas où votre CSE a suffisamment de budget pour rémunérer un secrétaire chargé d'établir les PV ou un comptable pour établir la trésorerie.
- **Les frais de recours aux prestataires de service** : Ce pourrait être le cas si vous avez délégué votre site internet (création et mise à jour), ou si vous faites appel à une société mandatée pour la retranscription des enregistrements des réunions du comité. Il peut s'agir aussi des honoraires d'avocat du CSE en cas d'action en justice.

- Les **frais de déplacement des membres du CSE** : dans le cadre de l'exercice de vos fonctions, vous pouvez être amenés à vous déplacer en dehors des réunions obligatoires (pour lesquelles une prise en charge est prévue par l'employeur). Ils seront imputés sur le budget de fonctionnement.
- Les frais d'abonnement ou l'achat de la **documentation** pour développer vos compétences et exercer au mieux vos missions d'élu. Vous pouvez vous abonner à des revues de ressources humaines, d'actualité sociale, juridique... Vous pouvez également souscrire des **abonnements** pour obtenir de **conseils et informations juridiques**.
- La réalisation d'enquêtes **auprès du personnel** de l'entreprise pour vous permettre de connaître ses besoins et d'adapter vos actions.
- Le financement **d'études** ou de campagnes d'information des salariés. Par exemple, quand l'employeur envisage d'instaurer une nouvelle organisation pour certains services, le budget de fonctionnement peut servir à financer une consultation des salariés pour connaître leurs préférences sur l'organisation qui impactera leurs conditions de travail.
- Le recours à des **experts** pour **aider et conseiller** le CSE dans ses missions.



Que financer avec le budget des asc ?

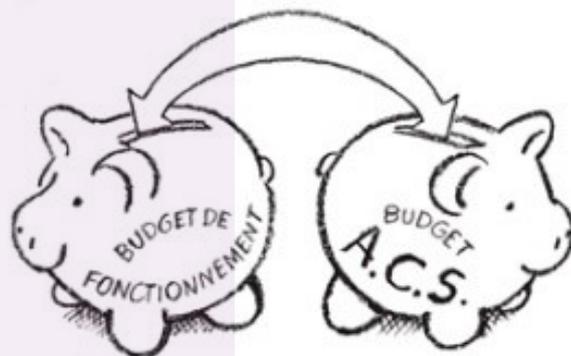
Le CSE peut utiliser son budget ASC pour financer :

- L'achat de billetterie (chèques-vacances, tickets de cinéma, tarifs réduits pour des parcs d'attraction ou des spectacles),
- La proposition de voyages à tarifs attractifs (cofinancement par le budget des ASC),
- L'organisation d'animations au sein de l'entreprise (arbre de Noël, tombola, escape game, etc.) ou à l'extérieur de l'entreprise,
- La participation aux activités physiques ou de loisirs des salariés et de leur famille.

Quel budget utiliser contre la covid ?

Si vous devez acheter des éléments de protection (masques, vitres, gels, etc.) pour que les élus exercent leur mission de délégation du personnel, vous devez utiliser le budget de fonctionnement du CSE.

Si vous fournissez des masques ou du gel hydro alcoolique aux couleurs de votre CSE, par exemple, aux salariés, il s'agira alors du budget des ASC.



Transfert du budget de fonctionnement vers le budget des asc et inversement.

Par une délibération, le CSE peut décider le transfert de **10% de l'excédent annuel du budget de fonctionnement** vers le budget des ASC et réciproquement.

Quatre conditions sont à remplir :

1. À la clôture de l'exercice ;
2. S'il existe un reliquat budgétaire ;
3. Et après délibération du CSE. C'est une réunion spécifique, un seul point figurera à l'ordre du jour : présentation des comptes annuels du CSE ;
4. Uniquement 10% sur l'excédent annuel (art. L.2312-84, L.2315-61 et R 2315-31-1 du C.d.T).

Les limites au transfert du budget de fonctionnement vers le budget des asc.

Si le budget de fonctionnement du CSE ne permet pas à l'instance de financer une expertise, ce sera à l'employeur de la prendre en charge.

Deux conditions doivent néanmoins être respectées :

- Le CSE ne doit pas avoir fait de transfert de son budget de fonctionnement vers celui des **ASC dans les trois ans** qui précèdent l'expertise. (3ème alinéa de l'art. L 2315-80 du C.d.T) ;
- Le CSE ne doit plus faire de transfert de son budget de fonctionnement vers celui des **ASC dans les trois années qui suivent l'expertise**. (Art. L2315-61 du C.d.T).

Tout savoir sur les experts

Dans certains cas, l'expertise doit être **prise en charge par l'employeur** :

- l'**expert-comptable** pour l'examen annuel des comptes de l'entreprise, des documents prévisionnels ou encore en cas de licenciement collectif pour motif économique, d'exercice du droit d'alerte économique ou lors d'opération de concentration dans l'entreprise ;
- l'**expert technique** en cas d'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise qui pourraient impacter les conditions de travail des salariés ;

Enfin, le CSE peut recourir dans certains cas à un **expert libre, rémunéré par ses soins**. Les membres du CSE peuvent décider de faire appel à un expert technique, chargé de leur apporter des précisions sur une thématique particulière (juridique, ergonomique, économique ou comptable) afin de les aider dans leurs travaux préparatoires.

Cet expert sera alors rémunéré sur le budget concerné par l'expertise demandée. Ainsi, si le comité a besoin des conseils d'un **avocat**, d'un **comptable** ou d'un **spécialiste en économie** pour préparer ses réunions à venir, il pourra mandater un cabinet et les honoraires seront pris en charge sur le budget de fonctionnement. N'hésitez donc pas à vous entourer de conseillers techniques pour pouvoir émettre des avis précis ou prendre toute la mesure des décisions comptables, fiscales et économiques mises en place dans votre entreprise.

La formation des élus

- Les **frais de formation incluent**, en plus de la **formation** elle-même assurée par un organisme spécialisé, les frais de **déplacement**, de **restauration** et **d'hébergement**.
- En plus de ce congé de formation économique de 5 jours, les membres du comité peuvent participer à toute **formation, journée d'information** ou **colloque** qui leur semblent pertinents et utiles pour les aider à exercer au mieux les missions qui leur incombent dans le cadre de leur mandat. Tous les frais devront là aussi être imputés sur le budget de fonctionnement.
- Il est possible pour le CSE de prendre en charge le financement d'une formation pour les délégués syndicaux. Cette décision doit être inscrite à l'ordre du jour, votée en séance et inscrite dans une délibération. (Art. L2315-61 du C.d.T).

Présenter ses comptes : dispositions applicables aux « petits cse »

(Règlement ANC N° 2021-06°)

Les « petits CSE » sont ceux dont les ressources annuelles ne dépassent pas 153 000 euros (art. D.2315-35 du C.d.T)

Par dérogation à l'article L.2315-64, ces « petits CSE » peuvent s'acquitter de leurs obligations comptables (art. L.2315-65 du C.d.T) :

- En tenant un livre retraçant chronologiquement les montants et l'origine des dépenses qu'il réalise et des recettes qu'il perçoit (cet état reprend les éléments au titre de l'exercice comptable précédent) ;
- Et en établissant, une fois par an, un état de synthèse simplifié portant sur des informations complémentaires relatives à son patrimoine et à ses engagements en cours.

Mauvaise utilisation des budgets

La mauvaise utilisation des budgets peut apparaître de trois façons différentes :

- **Le non-respect de la législation :** C'est le cas lorsque les budgets sont consacrés à des dépenses illégales ou discriminatoires :
 - Illégales car il s'agira par exemple d'un détournement de fonds ;
 - Discriminatoires, c'est décider de donner à certains salariés et pas à d'autres en raison d'un type de contrat de travail, d'une appartenance syndicale, d'une catégorie professionnelle...
- **Le non-respect de la finalité des budgets**

Les budgets du CSE (fonctionnement et ASC) sont confiés au CSE qui est libre de décider collectivement de son usage, tout en tenant compte de son objet mais aussi des dispositions prévues dans son règlement intérieur.

Si les membres du comité ont outrepassé leur mandat, ils peuvent être reconnus coupables d'abus de confiance, ce délit est condamné par l'article 314-1 du code pénal et est puni de 3 ans d'emprisonnement et de 375 000 € d'amende.

L'abus de confiance est le fait par une personne de détourner, au préjudice d'autrui, des fonds, des valeurs ou un bien quelconque qui lui ont été remis et qu'elle a acceptés à charge de les rendre, de les représenter ou d'en faire un usage déterminé

- **Le montant des budgets : les sommes dépensées qui sont sans rapport avec les ressources ou la nature des dépenses amènent des redressements (ex : URSSAF).**

En tant que personne morale, le CSE est le premier responsable d'une mise en cause.

Toutefois, les juges regardent qui a été acteur des décisions pour poursuivre le cas échéant à titre individuel :

- Le secrétaire ou le trésorier ;
- Un ou plusieurs autres élus ;
- Une commission spécialement formée.

A noter : Le fait pour un membre du comité d'engager une **dépense** sans y avoir été autorisé par la majorité du comité est susceptible de constituer un délit d'entrave, Cass. crim., 4 nov. 1988, n° 87-91.705.

La mobilité, l'affaire de tous

La participation de l'employeur à l'abonnement de transport en commun

Si vous utilisez les transports en commun pour venir travailler, l'employeur est tenu de vous rembourser la moitié de votre titre de transport, sur la base du tarif de 2nde classe et sur la base du trajet le plus court.

Vous bénéficiez alors d'un remboursement mensuel, même si votre titre est annuel.

Les transports visés sont le métro, le bus, le tramway, le train et la location de vélo.

Art. L 3261-2 du CdT : « L'employeur prend en charge, dans une proportion et des conditions déterminées par voie réglementaire, le prix des titres d'abonnements souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos. »



Une extension de ce dispositif de remboursement par l'employeur de ces frais de déplacement peut voir le jour lors des NAO (Négociations Annuelles Obligatoires). En effet, la [loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités \(JO du 26\)](#) impose depuis le 1er janvier 2020, aux entreprises de plus de 50 salariés travaillant sur un même site d'insérer dans les NAO avec les partenaires sociaux un volet mobilités.

Le forfait mobilité durable FMD

C'est un nouveau dispositif financier de soutien aux salariés du secteur privé et agents de services publics pour leurs déplacements domicile-travail.

Ce nouveau dispositif peut être négocié avec l'employeur dans le cadre des NAO.

Il est cumulable avec la participation de l'employeur à l'abonnement de transport en commun (ou d'un service public de location de vélo).



L'avantage fiscal résultant des deux aides ne peut dépasser 600 € par an et par salarié ou le montant du remboursement de l'abonnement de transport en commun (ou du service public de location de vélo).

L'employeur pourrait donc verser un montant plus élevé que la somme du forfait et du remboursement de l'abonnement de transport en commun, mais sans bénéficier et faire bénéficier de l'avantage fiscal. Le salarié serait alors dans l'obligation de le déclarer comme un revenu dans sa déclaration d'impôts. Le décret précise aussi la possibilité de rembourser les frais de carburant (maximum 200 €) ou les frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogènes (maximum 500 €).

Il concerne les différents types de déplacement :

- Vélo et vélo à assistance électrique (personnel et en location) ;
- Covoiturage (conducteur ou passager) ;
- Engins de déplacement personnels, cyclomoteurs et motocyclettes en location ou en libre-service (comme les scooters et trottinettes électriques en libre-service) ;
- Autopartage avec des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogènes ;
- Transports en commun (hors abonnement, donc valable pour l'achat de tickets à l'unité)
- Engins de déplacement personnel motorisés des particuliers (trottinettes, mono-roues, gyropodes, skateboard, hoverboard...)

Le FMD, ce que vous pouvez négocier :

- Le volet indemnitaire avec les aides financières : leur montant et leur nature (frais réel ou forfait)
- L'aménagement de l'environnement de travail

avec par exemple la création d'infrastructures qui favorisent la pratique des mobilités actives (espaces sécurisés, casiers, vestiaires, douches, etc.), création de places de stationnement réservées au covoiturage, création de bornes de recharge...

- L'organisation du travail avec la mise en place du télétravail.
- La sensibilisation, communication, formation, accompagnement avec par exemple l'organisation de journées de réparation de vélos, la distribution de kit de sécurité aux salariés...

Le titre mobilité

Le titre-mobilité entre en vigueur à compter du 1er janvier 2022. Il est la concrétisation de la loi d'orientation des mobilités. Délivré par l'entreprise sous forme dématérialisée et prépayée, il permet au salarié de payer certains frais liés à ses déplacements entre son domicile et son lieu de travail à condition d'utiliser des moyens de transport vertueux.



Fonctionnant comme le ticket restaurant, le titre mobilité est rechargé à l'avance par l'employeur. Puis, le salarié utilise une carte et une application pour le paiement. L'entreprise, de son côté, garde une traçabilité des dépenses réalisées par l'employé.

Qu'est-il possible de payer avec le titre mobilité ?

Les biens ou services liés aux déplacements des salariés qui peuvent être réglés avec le titre-mobilité sont les suivants :

- Vente de cycles et cycles à pédalage assisté ;
- Vente de détail d'équipements pour cycles et cycles à pédalage assisté ;
- Entretien et réparation de cycles et cycles à pédalage assisté ;
- Vente de titres permettant l'accès à un stationnement sécurisé pour cycles ;

- Assurance pour cycles et cycles à pédalage assisté ;
- Location, quelle qu'en soit la durée, et mise à disposition en libre-service de cycles, cycles à pédalage assisté, engins de déplacement personnels, cyclomoteurs et motocyclettes ;
- Vente d'engins de déplacement personnels motorisés ;
- Services de covoiturage ;
- Location de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène en libre-service et accessibles sur la voie publique ;
- Vente de titres de transport en commun ;
- Vente de détail de carburants ;
- Vente d'alimentation ou recharge pour véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène.

Soyez force de proposition auprès de l'employeur, n'hésitez pas à négocier pour les salariés le forfait de mobilité durable.

Hélène Dufresne

Elections professionnelles CSE

Junia, grande école d'ingénieur, membre de l'Université Catholique de Lille, est implantée sur 4 campus: Lille, Châteauroux, Bordeaux et Rabat. Depuis 1885, elle porte 8 cycles préparatoires, 3 diplômes d'ingénieurs - HEI, ISA et ISEN - des activités de recherche et des services aux entreprises. Junia compte plus de 5 000 étudiants (dont 530 apprentis) et 450 collaborateurs. Elle est impliquée dans 23 laboratoires de recherche et des co-tutelles de 4 laboratoires publics régionaux.

Reconnue par l'Etat sur ses missions d'enseignement supérieur, elle est labellisée EESPIG (établissement d'enseignement supérieur privé d'intérêt général). Ses diplômes sont habilités par la CTI (commission des titres d'ingénieur).

Junia se positionne comme grande école des transitions, et contribue aux grands enjeux: nourrir la planète, développer la transformation numérique et industrielle, accélérer la transition énergétique et urbaine, renforcer les technologies de la santé et du bien-vivre.

Junia, nommé Yncréa Hauts-de-France jusqu'en octobre 2020, dispose d'un CSE depuis 2019. Le SNEPL-CFTC y était 1er syndicat représentatif. Lors des élections du 18 janvier 2022, il est passé syndicat majoritaire avec 52,18% de représentativité, aux côtés du SEP-CFDT et de SUNDEP-SUD (23,91 % chacun).

13 élus sur la liste Snepl-CFTC, un très grand BRAVO à tous les candidats qui se sont mobilisés pour parvenir à cette belle performance.



Formation Economique Sociale et Syndicale

18 mars 2022,

**Formation économique, sociale et syndicale,
1 journée en visio pour maîtriser
la rédaction des avis de CSE.**

L'**avis** du CSE doit être écrit et motivé.

L'**avis** du CSE est exprimé en réunion par un vote des élus titulaires, et non par un simple tour de table. Cet **avis** ne peut pas se résumer au simple fait que les élus auront levé la main pour choisir entre « Favorable ou défavorable ». La prise de décision, la préparation et la rédaction des avis nécessitent une bonne maîtrise des enjeux et des techniques.

Que vous soyez élu.e, désigné.e ou futur élu.e, vous vous intéressez au fonctionnement du CSE, participez à cette journée de formation à distance.

Contactez le snepl@yahoo.fr pour recevoir les documents nécessaires à l'inscription





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



BULLETIN D'ADHESION 2022

1^{ère} Adhésion

Renouvellement

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

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

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

Je déclare adhérer pour 2022 au SNEPL-CFTC et règle ma cotisation annuelle de :€

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

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

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

Je ne souhaite pas recevoir la newsletter

Je souhaite être inscrit à la CFTC Cadres (possible uniquement pour les cotisations supérieures à 143 €) et recevoir la revue des cadres de la CFTC

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

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

À

Le

Signature

Barème 2022		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	54,00 €	35,64 €	18,36 €	1,53 €
< 1000 €	77,00 €	50,82 €	26,18 €	2,18 €
1001 € à 1250 €	99,00 €	65,34 €	33,66 €	2,81 €
1251 € à 1500 €	120,00 €	79,20 €	40,80 €	3,40 €
1501 € à 1750 €	132,00 €	87,12 €	44,88 €	3,74 €
1751 € à 2000 €	143,00 €	94,38 €	48,62 €	4,05 €
2001 € à 2250 €	156,00 €	102,96 €	53,04 €	4,42 €
2251 € à 2500 €	169,00 €	111,54 €	57,46 €	4,79 €
2501 € à 2750 €	182,00 €	120,12 €	61,88 €	5,16 €
2751 € à 3000 €	192,00 €	126,72 €	65,28 €	5,44 €
> 3000 €	202,00 €	133,32 €	68,68 €	5,72 €
		- €	- €	- €
Retraité	51,00 €	33,66 €	17,34 €	1,45 €

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

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

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

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



@sneplcftc

facebook

/www.facebook.com/sneplcftc