

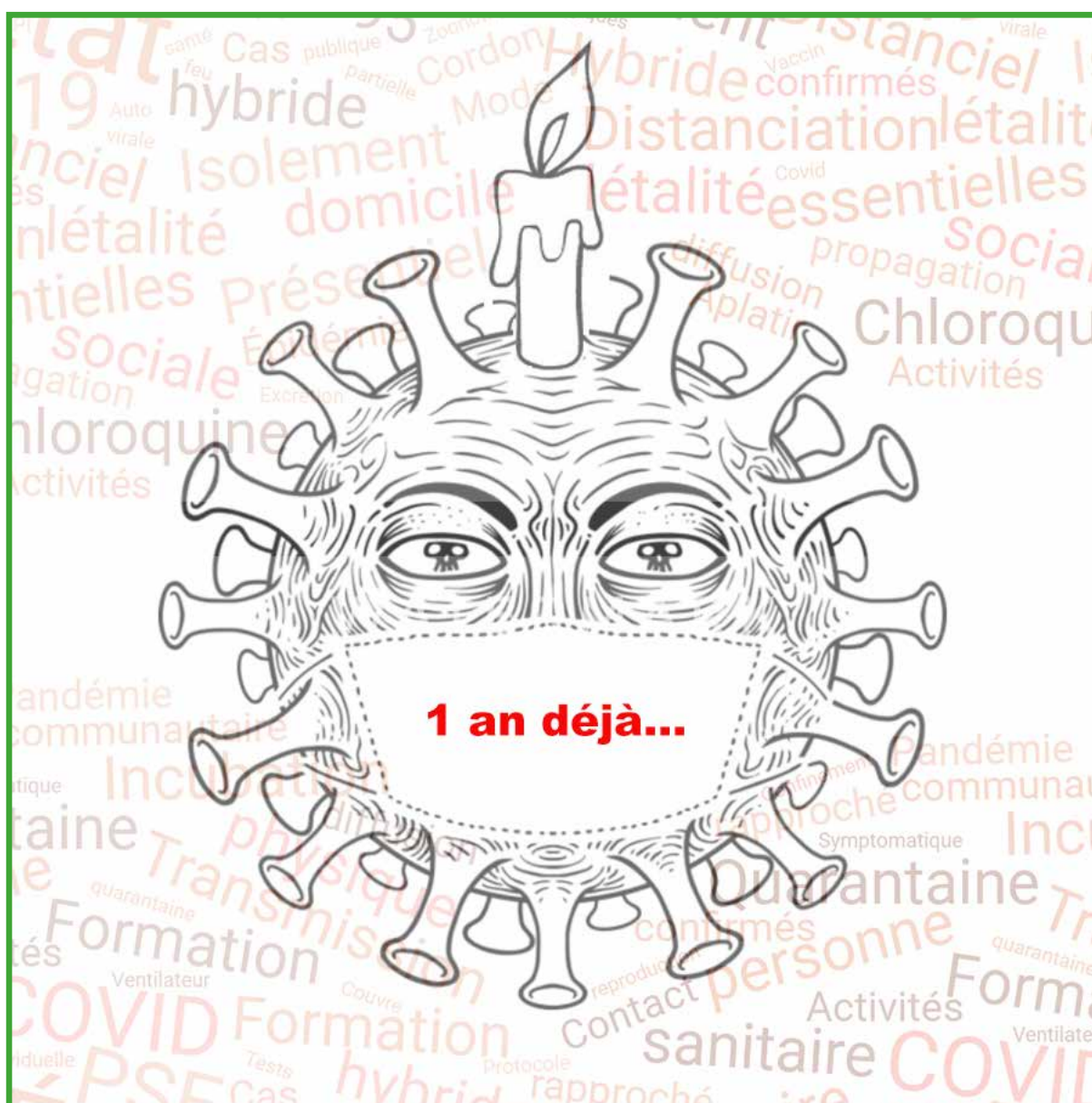
# TRAIT D'UNION

## Le Journal du SNPEFP-CGT

SNPEFP-CGT – case 544 - 263 rue de Paris-93515 MONTREUIL Cedex  
sn@efp-cgt.org-www.efp-cgt.referencesyndicale.fr-06 77 13 38 80

**N°138**  
**Mars 2021**

**Trimestriel**



## ÉDITO

Cher.e.s Camarades,

Tirer les enseignements de la crise sanitaire

Nous fêtons un triste « anniversaire » celui de la première année d'urgence sanitaire sur le dond emballement de la pandémie.

Beaucoup d'entre nous fatigués de travailler en mode dégradé, inquiets pour leur santé, celle de leur famille, des élèves, stagiaires, étudiants qu'ils côtoient sont au bord de la rupture. Rupture sociale, professionnelle, psychologique.

J'ai une pensée toute particulière pour nos camarades qui en ce moment même luttent contre la maladie et je peux assurer leurs familles de notre soutien.

Les indicateurs économiques notamment dans la formation sont inquiétants et les salariés nous le disent. Certains ont déjà basculé dans la précarité, d'autres connaissent les pressions, le chantage à l'emploi. Jamais l'arbitraire patronal ne s'est exprimé avec autant de force.

Il est plus qu'urgent de réfléchir aux conséquences humaines de cette crise sanitaire en réaffirmant nos aspirations pour l'éducation et la formation.

Les logiques de territorialisation, de privatisation, de rentabilisation mises actuellement en œuvre dans les domaines de l'éducation, de la formation, de la santé, des transports... sont socialement destructrices : elles aggravent les inégalités sociales.

Ce dont nous avons besoin c'est d'un système éducatif, universitaire et de formation au service de l'égalité et de l'émancipation de tous, donc réellement démocratique.

Il nous faudrait viser l'excellence pour le plus grand nombre pour garantir les droits de tous à l'éducation, à une formation débouchant sur des qualifications reconnues. C'est d'un service public d'éducation et de formation renforcé et amélioré dont nous avons besoin.

Cela suppose que les entreprises du secteur privé devraient donner des gages en matière de qualité des formations et de gouvernance sociale. Nous devons exiger une contrepartie aux subventions que les collectivités et l'Etat versent à nos employeurs ! Contrepartie s'évaluant à travers d'indicateurs liés aux conditions de travail, au taux d'encadrement par apprenant, à la qualité des locaux et des infrastructures, au respect des dispositions conventionnelles et réglementaires, au renoncement aux contrats précaires trop souvent proposés en lieu et place d'un CDI.

L'éducation, la formation ne sont pas des marchandises et ne peuvent fonctionner convenablement selon les modèles de l'entreprise pas plus qu'elles ne peuvent initier les apprenants à l'esprit d'entreprise.

Loin de la logique managériale, il est temps de remettre de l'humain au cœur de l'acte pédagogique

Christine FOURAGE  
Secrétaire Générale





## **COMMUNIQUE DE PRESSE FERC CGT - SNPEFP CGT - SNEIP CGT**

### **Quand le « dialogue social » s'arrête aux portes de l'EPNL et que l'on évince la CGT**

Depuis la victoire de la CGT devant la Cour d'appel administrative de Paris en 2019 annulant les arrêtés de représentativité dans la branche de l'enseignement privé non lucratif (EPNL) et celles des salariés de l'enseignement agricole, toutes les organisations syndicales devraient être invitées à toutes les négociations de leur champ.

LA FNOGEC, le CNEAP et l'AEUIC (comprendre les employeurs de l'enseignement confessionnel de la maternelle au supérieur et de l'agricole privé) ont décidé, dans un premier temps, de suspendre toutes les réunions « au vu de l'incertitude juridique » supposée, consécutive à la décision de justice. Position que nous avons contestée mais qui avait un mérite : mettre toutes les organisations syndicales au même niveau.

C'était sans compter sur la duplicité des employeurs et de certains syndicats (CFDT, SPELC, CFTC) qui ont su se retrouver en catimini et tenir des réunions discrètes pendant plus d'un an et même dénoncer des conventions collectives signées par la CGT.

Quand il s'agit de se passer de la CGT, les patrons s'assoient non seulement sur une décision de justice, mais aussi leur propre communication de 2018 et 2019 !

Sommes-nous, à ce point, effrayants pour que l'on nous évince d'un « dialogue social » revendiqué la main sur le cœur par les organisations patronales ? Nous y voyons, en creux, un hommage rendu à notre action : combative sans compromission, revendicative, défendant les seuls intérêts des personnels.

Le SNPEFP-CGT, la CGT Enseignement Privé et leur Fédération la FERC-CGT dénoncent le mépris des organisations patronales pour les décisions des tribunaux qui les dérangent. Nous soulignons aussi le silence coupable du Ministère du travail et de l'Agriculture, voire leur assentiment face à ce type de posture.

Nous n'acceptons pas cette culture de l'entre soi et réaffirmons que le pluralisme syndical est le seul garde-fou face à une « endogamie » préjudiciable aux salariés !

Pour nous, il s'agit d'entrave caractérisée si ce n'est de discrimination à l'encontre de la CGT : nous avons décidé d'attaquer les organisations patronales pour les obliger à respecter la loi.

Enfin, pour trouver une issue à l'épineuse question de la représentativité dans la branche, nous demandons une fois de plus au Ministère du travail et à celui de l'Agriculture de répondre à nos sollicitations (dont les premières datent de 2015) afin de sortir de l'impasse.

Montreuil, le 24 mars 2021



# Motion de soutien aux bourses du travail



Les Bourses du travail sont constitutives du syndicalisme français et sont le résultat de hautes luttes. Au début du XXème la CGT et ses fédérations se structurent, parallèlement les Bourses du travail se développent. Ces lieux deviennent vite des outils déterminant pour s'organiser collectivement, débattre, faire vivre la fraternité, la lutte des classes. Elles marquent profondément la nature du syndicalisme et, particulièrement, de la CGT. La Bourse du travail sera le lieu où se construira un modèle complet et autonome de syndicalisme duquel émergera un autre projet de société en rupture avec le capitalisme. Ce sera le centre de réflexions et d'actions qui donnera toute sa force aux luttes et la construction du rapport de force qui visera dans son projet révolutionnaire l'appropriation des moyens de production par les travailleur.euses . Cela participera à la construction d'une vision plus large que celle du travail, celui du bien-être de l'être humain et donc la prise en compte de toutes les dimensions de la vie, des besoins de chacun et chacune.

Pour toutes ces raisons, nos Bourses du travail, nos locaux syndicaux des unions locales, unions départementales constituent le poumon de notre activité syndicale. Les militant.e.s les habitent physiquement et intellectuellement. Depuis des années, mais il y a comme un coup d'accélérateur, des collectivités avec la « bénédiction » des gouvernements expulsent, cassent, veulent mettre à terre ceux et celles qui font obstacle, résistent.

C'est dans ce cadre que le Conseil National Fédéral de la FERC réuni ce jour apporte tout son soutien, sa solidarité, sa fraternité avec les camarades expulsés, inquiétés, assignés, convoqués et avec les militant.e.s en lutte qui se battent pour garder leur UL ou UD.



## Non aux lois liberticides !



Le gouvernement développe un arsenal répressif et autoritaire qui remet en cause nos libertés fondamentales. Il profite de l'état d'urgence sanitaire qui confie à l'exécutif des pouvoirs exceptionnels pour faire passer des lois et promulguer des textes portant atteinte à nos libertés et droits sociaux. Face aux licenciements, à la croissance des inégalités, à l'explosion de la pauvreté, au démantèlement des services publics, le gouvernement se dote des moyens de surveiller et réprimer la contestation et les luttes sociales.

Alors que des milliers de citoyen·nes ont manifesté dans la rue leur opposition à la loi sécurité globale, que les contre-pouvoirs institutionnels comme la CNCDH et le Défenseur des Droits se prononcent contre, que l'ONU rappelle la France à l'ordre quant aux atteintes aux droits humains qu'instaurerait cette loi, le gouvernement persiste dans l'offensive sécuritaire ! Le 2 décembre sont parus des décrets élargissant les possibilités de fichage avec la collecte d'informations sur les « opinions » politiques, des « convictions » philosophiques, religieuses, une « appartenance » syndicale, les « habitudes de vie », notion particulièrement floue, ou encore l'activité sur les réseaux sociaux. Les décrets prévoient que les données collectées incluent notamment les photographies de la personne concernée. Le gouvernement avait déjà publié, le 17 septembre, un nouveau schéma national de maintien de l'ordre (SNMO) entérinant l'utilisation des LBD 40, des grenades de désencerclement et la technique de la nasse. Parmi les mesures du schéma, lors des manifestations, la mise en place d'une accréditation « auprès des autorités » pour les journalistes « titulaires d'une carte de presse » : cela opère un tri parmi les journalistes qui couvrent les manifestations. Pire encore, les journalistes commettraient un délit en cas de non-dispersion après des sommations.

Faut-il rappeler que sans présence de journalistes dans les manifestations, les violences policières seraient restées invisibles aux yeux de la société ? La loi de sécurité globale instaure le transfert de compétences régaliennes aux policier·es municipaux et aux agent·es de sécurité privée (à craindre un usage des forces de police pour des intérêts privés) ; l'équipement en vidéosurveillance généralisé, y compris avec des caméras sur les drones ; l'enregistrement des images en simultané et leur traitement automatisé pour reconnaissance faciale en temps réel des manifestant·es.



Ce couplage « vidéosurveillance/reconnaissance faciale » entraînerait une capacité de surveillance généralisée de l'espace public, ne laissant plus de place au respect du droit à la vie privée. Cela ne peut avoir qu'un effet coercitif sur la liberté d'expression et de manifestation.

La loi sécurité globale c'est aussi l'interdiction de diffusion des images du visage des forces de l'ordre dans l'exercice de leur fonction. Attaque frontale du droit de presse comme du droit au contrôle citoyen des agissements des forces de police qui aggraverait le sentiment d'impunité des policier·es violents avec le risque de multiplier les violences commises illégalement contre des manifestant·es.

Ce tournant sécuritaire et autoritaire est inacceptable et remet en cause gravement nos libertés fondamentales (libertés d'expression, d'informer, de manifester). Avec la loi confortant les principes républicains (séparatisme), il est le pendant de la politique néolibérale du gouvernement et des lois qui restreignent les droits des organisations syndicales et des salarié·es à se défendre dans les entreprises, les établissements et les services comme les Lois Travail, les ordonnances Macron, la Loi de transformation de la Fonction publique.

Il est donc impératif de continuer de combattre ces différentes lois afin qu'elles ne soient pas adoptées ou qu'elles soient abrogées !

**Syndiquez-vous au SNPEFP-CGT**

<http://efp-cgt.reference-syndicale.fr/se-syndiquer/>

**ÊTRE ENTENDUS  
REPRÉSENTÉS  
SOUTENUS**

<http://efp-cgt.reference-syndicale.fr/>

**Élections TPE**

**DONNE-TOI LE DROIT  
VOTE CGT**



<https://www.cgt-tpe.fr/les-tpe/>



**Période de vote**  
**du 22 mars au 6 avril 2021**

# DONNE-TOI LE DROIT VOTE CGT



du 22 mars  
au 4 avril

Dans l'enseignement privé indépendant (EPI)

## Pourquoi dois-je voter aux élections TPE et voter CGT ?

En votant CGT, je participe à déterminer la représentativité de la CGT en lui donnant le droit de **négociier**, de proposer pour améliorer mes conditions de travail, mon salaire, mes futurs droits à la retraite, mon temps de travail, mes droits à congés... au travers des négociations nationales ou dans les conventions collectives.

Je donne aussi du poids à la CGT pour me représenter dans les **Conseils des Prud'hommes** et les **commissions paritaires** en région. Les mandatés CGT défendent mes droits et porteront les revendications construites par la CGT avec les salarié.e.s des TPE lors de rencontres organisées sur le territoire.

Bien avant la pandémie, qui a déstabilisé l'économie du pays et renforcé la précarité des salarié.e.s, la CGT, consciente des conséquences sociales du télétravail, réclamait que s'ouvrent des négociations sur le travail à distance afin de l'encadrer et de prendre en compte les évolutions des métiers de l'administration, de la formation et de l'enseignement face à l'outil numérique.

Voter CGT c'est, permettre à un syndicat combatif de :

- représenter toute la communauté éducative et pédagogique ;
- faire entendre la voix de toutes et tous y compris des plus précaires et de compter sur des représentant.e.s qui agissent en toute transparence, et en toute indépendance des organisations patronales et des gouvernements ;
- militer et agir pour l'amélioration de nos conditions de travail et de combattre clairement toutes les discriminations.

La CGT négocie via le SNPEFP-CGT au sein des commissions paritaires de branche des avancées pour les salarié.e.s.

La Branche de l'EPI se caractérise par une forte féminisation, des contrats atypiques (CDDU, CDI), le temps partiel imposé.

La CGT revendique l'embauche de tous et toutes les salarié.e.s en CDI à temps plein sauf lorsque le temps partiel est un choix.

Le secteur de l'EPI se recompose à cause de la réforme de la formation professionnelle et de l'appétit de grands groupes financiarisés et se bat auprès des salarié.e.s des TPE menacé.e.s par la fermeture de leurs établissements et le dumping social.

Nous refusons que le moins-disant soit la règle.

## Comment voter ?

### Depuis le 6 janvier, je peux accéder à mon espace électeur

Je reçois par courrier mes identifiants de connexion pour accéder à mon espace électeur sur <https://election-tpe.travail.gouv.fr/>  
• Je vérifie les informations qui me concernent, je consulte les programmes des organisations syndicales et je m'inscris à l'alerte pour être prévenu de l'ouverture du vote.

### Du 22 mars au 6 avril, je vote !

• En mars, je reçois un nouveau courrier avec mes identifiants de vote, ainsi qu'un bulletin de vote et une enveloppe pré-affranchie. Je vote sur Internet en me connectant sur le site <https://election-tpe.travail.gouv.fr/> ou bien par courrier. C'est simple et gratuit.

### Si je ne reçois pas de courrier ?

Si je suis bien inscrit sur la liste électorale alors mon adresse postale est peut-être incorrecte. Je peux contacter l'assistance téléphonique au **09 69 37 01 37** du lundi au vendredi de 9h à 18h

## Pourquoi la CGT dans l'enseignement privé indépendant.

La CGT, est une confédération de syndicats interprofessionnels qui défend les salarié.e.s.

Le syndicat de l'enseignement privé indépendant adhère à la Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture qui conduit une réflexion transversale sur l'école et ses enjeux, sur la formation et l'éducation populaire.

À la CGT on est sûr de pouvoir parler à une équipe de militant.e.s présent.e.s sur le terrain, sur l'ensemble du territoire, attentif.ve.s et solidaires.

La CGT incarne une tradition toujours vivante de mobilisations et de luttes avec et pour les personnels, fondée sur des convictions humanistes et progressistes.

**VOTEZ**

**la cgt**

Élections professionnelles dans les TPE du 22 mars au 4 avril 2021



## Quelques revendications spécifiques de l'enseignement privé indépendant (CCN EPI-IDCC 2691)

### Lutter contre la précarisation croissante des salariés

Sont considérés comme salarié.e.s précaires les salarié.e.s ne disposant que d'un emploi à temps partiel subi (CDD d'usage, CDII, CDI). Ces salarié.e.s étant souvent obligés de travailler auprès d'employeurs multiples au prix de conditions de travail déplorables. Ce sont aussi les salarié.e.s auxquels on impose le statut d'indépendant ou micro-entrepreneur afin de les exclure du statut de salarié. Par ailleurs, il s'agit de mettre fin à la précarité des salarié.e.s à qui, au mépris de la loi et de la convention collective, on propose des CDD d'usage à répétition. Enfin, on assiste depuis peu au développement de pratiques illicites d'utilisation d'entreprises qui « louent » des enseignants à des établissements du supérieur tout en rémunérant les-dits salarié.e.s à des tarifs ridicules et en les privant de la protection de la convention collective de l'EPI ; le syndicat doit combattre et faire cesser ces pratiques.

- Reconnaissance des qualifications et de l'expérience : passage automatique de l'échelon B à l'échelon C après cinq ans.
- Interdiction des avenants au contrat de travail qui diminuent rentrée après rentrée le volume horaire global des enseignant.e.s, renforçant ainsi leur insécurité.
- Lutte contre les CDD d'usage à répétition qui sont illégaux et ouverture au sein de la branche de négociations pour mieux encadrer leur utilisation.
- Le SNPEFP demande à ce que les heures de délégation soient rémunérées aux taux horaires des salariés.
- Nous demandons que le CDI Intermittent bénéficie des mêmes avantages que le CDI à temps partiel et de la loi de mensualisation. Leur temps de travail doit être décompté de la même manière que celui des salariés à temps partiel, notamment pour déterminer les seuils d'effectifs aux élections professionnelles.
- Nous exigeons l'arrêt de la modulation du volume horaire global des enseignants et formateurs en fonction de l'humeur de l'employeur, année après année. Aucun avenant réduisant ou augmentant de plus de 10% le temps de travail des salariés ne pourra être signé sans leur accord.

## “ Paroles de salarié.e.s ”

### Pierre, enseignant (EPI)

J'ai travaillé des années en CDD d'usage dans une école bilingue d'enseignement privé. Grâce à un défenseur syndical CGT, mon contrat de travail a été requalifié en CDI .  
Le CPH a considéré que quel que soit le libellé de l'emploi des enseignants eu égard à la nature de leurs activités réelles, le CDD d'usage par définition réservé à des emplois temporaires, ne pouvait pas leur être proposé ... bien que l'enseignement soit une activité qui par ailleurs autorise le recours à de tels contrats.

### Céline, enseignante (EPI)

Je travaillais dans une école bilingue de l'EPI comptant 6 salariés.  
J'ai appris en même temps que mes collègues, pendant nos vacances d'été, que l'école ne rouvrirait pas en septembre.  
C'était la panique !  
la CGT nous a accompagnés dans nos relations avec le liquidateur judiciaire et nous défend devant les Prud'hommes.

# DONNE-TOI LE DROIT VOTE CGT



Rendez-vous sur le site <https://www.cgt-tpe.fr/> pour plus d'informations, les dernières actualités, des témoignages, les réponses à vos questions les plus courantes



## Si vous êtes un.e salarié.e de l'EPI, Voter CGT, c'est voter pour vous !



Élections professionnelles dans les TPE du 22 mars au 4 avril 2021

# DONNE-TOI LE DROIT VOTE CGT



du 22 mars  
au 4 avril

## Dans les organismes de formation privés (OF)

### Pourquoi dois-je voter aux élections TPE et voter CGT ?

En votant CGT, je participe à déterminer la représentativité de la CGT en lui donnant le droit de **négoçier**, de proposer pour améliorer mes conditions de travail, mon salaire, mes futurs droits à la retraite, mon temps de travail, mes droits à congés... au travers des négociations nationales ou dans les conventions collectives.

Je donne aussi du poids à la CGT pour me représenter dans les **Conseils des Prud'hommes** et les **commissions paritaires** en région. Les mandatés CGT défendent mes droits et porteront les revendications construites par la CGT avec les salarié.e.s des TPE lors de rencontres organisées sur le territoire.

Bien avant la pandémie, qui a déstabilisé l'économie du pays et renforcé la précarité des salarié.e.s, la CGT, consciente des conséquences sociales du télétravail, réclamait que s'ouvrent des négociations sur le travail à distance afin de l'encadrer et de prendre en compte les évolutions des métiers de l'administration, de la formation et de l'enseignement face à l'outil numérique.

**Voter CGT** c'est, permettre à un syndicat combatif de :

- représenter toute la communauté éducative et pédagogique ;
- faire entendre la voix de toutes et tous y compris des plus précaires et de compter sur des représentant.e.s qui agissent en toute transparence, et en toute indépendance des organisations patronales et des gouvernements ;
- militer et agir pour l'amélioration de nos conditions de travail et de combattre clairement toutes les discriminations.

La CGT négocie via le SNPEFP-CGT au sein des commissions paritaires de branche des avancées pour les salarié.e.s.

La Branche des organismes de formation se caractérise par une forte féminisation, des contrats atypiques (CDDU, CDI), le temps partiel imposé.

La CGT revendique l'embauche de tous et toutes les salarié.e.s en CDI à temps plein sauf lorsque le temps partiel est un choix.

Le secteur des OF se recompose à cause de la réforme de la formation professionnelle et de l'appétit de grands groupes financiarisés et se bat auprès des salarié.e.s des TPE menacé.e.s par la fermeture de leurs établissements et le dumping social. Nous refusons que le moins-disant soit la règle.

### Comment voter ?

#### Depuis le 6 janvier, je peux accéder à mon espace électeur

Je reçois par courrier mes identifiants de connexion pour accéder à mon espace électeur sur <https://election-tpe.travail.gouv.fr/>  
• Je vérifie les informations qui me concernent, je consulte les programmes des organisations syndicales et je m'inscris à l'alerte pour être prévenu de l'ouverture du vote.

#### Du 22 mars au 6 avril, je vote !

• En mars, je reçois un nouveau courrier avec mes identifiants de vote, ainsi qu'un bulletin de vote et une enveloppe pré-affranchie. Je vote sur Internet en me connectant sur le site <https://election-tpe.travail.gouv.fr/> ou bien par courrier. C'est simple et gratuit.

#### Si je ne reçois pas de courrier ?

Si je suis bien inscrit sur la liste électorale alors mon adresse postale est peut-être incorrecte. Je peux contacter l'assistance téléphonique au **09 69 37 01 37** du lundi au vendredi de 9h à 18h

### Pourquoi la CGT dans les Organismes de Formation ?

La CGT, est une confédération de syndicats interprofessionnels qui défend les salarié.e.s.

Le syndicat de la formation adhère à la Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture qui conduit une réflexion transversale sur l'école et ses enjeux, sur la formation et l'éducation populaire.

À la CGT on est sûr de pouvoir parler à une équipe de militant.e.s présent.e.s sur le terrain, sur l'ensemble du territoire, attentif.ve.s et solidaires.

La CGT incarne une tradition toujours vivante de mobilisations et de luttes avec et pour les personnels, fondée sur des convictions humanistes et progressistes.

**VOTEZ**

**la cgt**

Élections professionnelles dans les TPE du 22 mars au 4 avril 2021



## Quelques revendications spécifiques aux Organismes de Formation Privés (CCNOF-IDCC 1516)

Certains organismes de formation sollicitent les personnels au-delà du tolérable ce qui entraîne bien souvent des répercussions sur la santé physique et psychique de ces salarié.e.s. Les marchés obtenus à bas coût ont un impact direct sur les conditions de travail des personnels. La CCNOF (convention collective nationale des organismes de formation) doit rester une norme sociale et ne doit pas être guidée par les cahiers des charges imposés par les clients (financeurs, donneurs d'ordre, prescripteurs, stagiaires).

- Le SNPEFP-CGT exige la préservation de la santé des salarié.e.s et le respect de leur vie personnelle.
- Le SNPEFP-CGT se bat pour que la grille de rémunération démarre à 1800 € brut par mois.
- Reconnaissance des qualifications, des compétences et de l'expérience acquise dans l'exercice du métier.
- Respect du délai de prévenance en cas de changement de planning.
- Régime prévoyance : avec un capital décès à 300% pour tous quelque soit le statut et non uniquement pour les cadres.
- Ratio de 50/50 : une heure de face-à-face donne lieu à une heure de temps de préparation pédagogique.
- L'indemnisation des 9 à 11 jours fériés (en %) pour les salariés non mensualisés.
- Une prime d'intermittence de 15% pour les CDII.
- L'application du régime du temps partiel et de la loi de mensualisation pour le CDII, comme c'est déjà le cas dans la CCN EPI (convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant).
- La prime de précarité des CDD d'usage portée à 10% au lieu de 6% actuellement ainsi que la taxation sur les CDD d'usage.
- La mesure et la comptabilisation exacte du temps de travail effectif.
- La prise en compte sur le DUER des risques psychosociaux pour chaque poste.
- Prise en charge par l'entreprise des 3 jours de carence dès l'entrée du salarié dans les effectifs.

## “ Paroles de salarié.e.s ”

### Émilien, Formateur (OF)

Je suis assistant formation dans un organisme de formation. Pendant le confinement, j'étais en télétravail. J'ai du m'autoformer avec des logiciels que je n'avais jamais utilisés. L'employeur refusait de comptabiliser le temps de formation comme du temps de travail. Le SNPEFP-CGT est intervenu. Ça a marché, j'ai été payé de mes heures !

### Alexia, Formatrice (OF)

Je suis formatrice en CDII dans un organisme de formation de langue. Les périodes non travaillées n'ouvrent pas le droit à l'indemnisation par Pôle Emploi. Ce n'est pas normal ! Le SNPEFP-CGT a demandé une négociation sur les CDII dans le cadre des NAO 2021.

# DONNE-TOI LE DROIT VOTE CGT



Rendez-vous sur le site <https://www.cgt-tpe.fr/> pour plus d'informations, les dernières actualités, des témoignages, les réponses à vos questions les plus courantes



## Si vous êtes un.e salarié.e d'un OF, Voter CGT, c'est voter pour vous !



Élections professionnelles dans les TPE du 22 mars au 4 avril 2021



# La représentation des salariés des TPE

**A l'intérieur des TPE, il n'y a généralement pas de représentants des salariés. En effet, l'organisation d'élection de représentants du personnel n'est obligatoire qu'à partir d'un effectif de 11 salariés. Afin d'assurer une représentation minimale des salariés des très petites entreprises des commissions régionales ont été mises en place.**

## **Qu'est-ce que les commissions paritaires régionales ?**

Ces commissions ont été créées en en 2010 et mises en place définitivement en 2017 dans les 13 régions métropolitaines et dans les départements d'outre-mer.

Il existe les commissions paritaires territoriales des métiers et branches de l'artisanat (CPRIA), celles du particulier employeur et assistantes maternelles (CPRPE), celles des professions libérales (CPR-PL), des services de l'automobile etc... Ont été également mis en place les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI).

## **Qui composent les CPRI ?**

La CPRI est composée de vingt membres, 10 salariés et 10 employeurs, issus d'entreprises de moins de onze salariés. 10 sont désignés par les organisations syndicales de salariés, proportionnellement à leur représentativité, et 10 par les organisations professionnelles d'employeurs. Ils sont désignés pour 4 ans et leur mandat est renouvelable.

## **Quel est le rôle des CPRI ?**

Ces instances sont des points d'appuis et de ressources pour les salariés dépourvus de représentation collective dans les entreprises de moins de 11 salariés.

Les membres des CPRI ont pour mission de donner aux salariés et aux employeurs toutes informations ou tous conseils utiles sur leurs droits et les règles légales ou prévues par les conventions collectives qui leur sont applicables.

Ils sont en mesure d'apporter des informations, et de rendre tout avis utile sur les questions spécifiques

aux entreprises de moins de onze salariés et à leurs salariés, notamment en matière d'emploi, de formation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de conditions de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel et de mixité des emplois.

Ils peuvent, à condition d'avoir l'accord des parties concernées, faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à la saisine de la justice.

Les CPRI peuvent faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles en direction des salariés des TPE.

Les membres de ces commissions ont, pour l'exercice de leurs fonctions, accès aux entreprises, mais hélas uniquement sur autorisation de l'employeur.

## **L'avis de la CGT**

La CGT revendique depuis longtemps la mise en place de représentants des salariés des TPE. Le résultat obtenu avec les CPRI n'est pas encore à la hauteur des besoins des salariés des TPE mais c'est une étape vers une représentation des salariés des TPE similaire à celles du reste du salariat. L'objectif est de leur permettre de faire valoir leurs droits et de rompre leur isolement.

Les militants CGT mandatés dans ces commissions paritaires sont disponibles avec les organisations territoriales de la CGT (UD, UL, comités régionaux), pour engager toute démarche revendicative souhaitable aux côtés des salariés concernés.

# Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles



## Mise en place

Une CPRI doit être instituée au niveau de chaque région pour les entreprises de moins de 11 salariés.

Elle représente les salariés et les employeurs des très petites entreprises (TPE) relevant des branches qui n'ont pas mis en place de commissions conventionnelles équivalentes.

## Composition

Chaque CPRI est composée de 20 membres désignés pour quatre ans renouvelables :

- 10 sièges pour les organisations syndicales proportionnellement à leur audience aux élections des TPE ;
- 10 sièges pour les organisations d'employeurs dont l'audience est mesurée en fonction du nombre d'entreprises volontairement adhérentes ou du nombre de leurs salariés.

La parité hommes/femmes doit être respectée.



**10**  
SALARIÉS



**10**  
EMPLOYEURS



**50%**



**50%**

## Attributions



Informer et conseiller salariés et employeurs sur les dispositions qui leur sont applicables.



Faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs.



Répondre aux questions spécifiques des TPE (formation, santé au travail, égalité professionnelle...).



Faire des propositions d'activités sociales et culturelles.

## Moyens

Le salarié membre de la CPRI dispose de cinq heures de délégation par mois (sauf circonstances exceptionnelles).


Elles peuvent être cumulées et réparties sur l'année, sans pour autant dépasser 7 h 30 par mois.

Les élus des CPRI sont protégés contre le licenciement.



HEURES  
DÉLÉGATION  
**5h/mois**





SANTÉ  
PRÉVOYANCE  
ÉPARGNE  
SERVICES FINANCIERS  
RETRAITE

SE SAVOIR  
ENTOURÉ,  
ÇA CHANGE LA  
VIE

Nous nous engageons à vous accompagner dans tous vos projets. Car nous savons que se savoir entouré est nécessaire pour avancer. Et ça, ça change la vie !

Protéger et servir depuis 80 ans

[groupe-apicil.com](http://groupe-apicil.com)

**IL Transverse** - Association de moyens du Groupe APICIL régie par la loi du 1er juillet 1901, enregistrée sous le n° SIREN 417 591 ayant son siège social au 38 rue François Peissel 69300 Caluire et Cuire.  
**SHAM Banque** - Société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 8 997 634 € immatriculée au RCS de ; sous le n° 341 911 576, établissement de Crédit N°14.120, dont le siège social est situé 20 rue de la Baume - CS 10020 - 75383 ; CEDEX 08.  
**IL Asset Management** Société anonyme au capital de 8 058 100 € enregistrée au Registre du Commerce et des Sociétés de ; sous le n° 343 104 949, agréée en qualité de Société de Gestion de Portefeuilles par l'Autorité des Marchés Financiers sous le 998038, et dont le siège social est situé 20 rue de la Baume, 75008 Paris.  
Communication non contractuelle à caractère publicitaire - IN20/FCR0005 - 01/2020. Photo : @shutterstock

 GROUPE  
**APICIL**



# CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR LA RÉFORME 100 % SANTÉ

## POUR LES SALARIÉS

### LES FRANÇAIS ET LE RENONCEMENT AUX SOINS :



“ 1/4  
des français  
concernés \* ”



“ 3/4  
pour raisons  
financières \* ”



©James

\* Selon le baromètre de l'Observatoire des non recours aux droits et services (Odenore) mené en 2016, 2017 et 2018, dans 71 départements.

### EN RÉPONSE :

## LA RÉFORME DU « 100 % SANTÉ »



Pour un ACCÈS  
aux soins  
FACILITÉ



Pour des  
équipements  
de QUALITÉ



Pour une  
LISIBILITÉ  
des garanties  
SIMPLIFIÉE

Vous êtes **salariés d'entreprise** et vous disposez d'une **complémentaire santé responsable obligatoire**.

Depuis le **1<sup>er</sup> janvier 2019**, la réforme 100 % SANTÉ est entrée en vigueur.

Celle-ci va progressivement permettre à **tous d'accéder** à des soins jusque-là très coûteux et présentant actuellement **des restes à charge** très élevés dans trois domaines : **AIDES AUDITIVES, LE DENTAIRE et L'OPTIQUE**.

Votre contrat santé va donc être ré-étudié par l'assureur choisi par votre employeur pour vous permettre d'accéder à ce dispositif et être adapté au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

### CE QUE LA RÉFORME VA CHANGER :

#### RESTE À CHARGE AVANT LA RÉFORME

- Aides Auditives : **850 euros\***
- Dentaire\*\* : **195 euros**
- Optique : **65 euros\***



#### RESTE À CHARGE EN 2021 (panier 100 % SANTÉ)

- Aides Auditives : **0 euro**
- Dentaire\*\* : **0 euro**
- Optique : **0 euro**

\* Source : Ministère de la solidarité et de la santé. Somme moyenne par oreille, et par monture et verre. \*\* Soins et certaines prothèses dentaire

Au fil des 3 prochaines années, **vous bénéficierez de paniers de soins de mieux en mieux remboursés en aides auditives, dentaire et optique**. Le « 100 % SANTÉ » sera effectif en 2021.



### LISIBILITÉ DES GARANTIES :

Dans le cadre de la réforme, les organismes complémentaires se sont engagés à une meilleure lisibilité des barèmes de garanties.

- Harmonisation des libellés de garanties
- Les prestations seront exprimées en euros et plus en BRSS (Base de Remboursement Sécurité Sociale) ou PMSS (Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale)
- Des exemples de remboursement seront fournis ainsi que des simulateurs de remboursements

**APICIL Mutuelle** : Mutuelle régie par les dispositions du Livre II du Code de la Mutualité, inscrite au répertoire SIREN sous le numéro 302 927 553 dont le siège social est situé au 38 rue François PEISSEL 69300 Caluire et Cuire

**APICIL Prévoyance** : Institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la Sécurité sociale, dont le siège social est situé 38 rue François PEISSEL 69300 Caluire et Cuire

Réf. : 3638 - Mars 2019 - Conception APICIL

Document non contractuel à caractère publicitaire - SP19/FCR0214



## Le SNPEFP au Conseil National de l'UGICT

Notre camarade Éric JANICOT, secrétaire national, a représenté notre fédération la FERC au Conseil National de l'Union Générale des Ingénieurs Cadres et Techniciens UGICT du jeudi 25 mars.

Le rapport introductif a fait état, autour de la pandémie, de la critique des choix gouvernementaux, des conséquences économiques et psychologiques. Furent abordés les thèmes : du télétravail, de la situation de l'emploi, de la réforme de l'assurance chômage, du problème de la dette, de la transformation numérique et de la construction d'alternatives européennes aux GAFAM, de l'outil syndical et du Congrès pour développer les luttes. Ces questions ont été reprises dans un large et riche débat d'actu par les divers représentants en matinée et dans l'après-midi.

Un intermède fut donné par la présentation d'un nouvel outil de mobilisation des salariés dans l'entreprise : le « Radar environnemental ». Cet outil réalisé par SECAFI avec un cahier des charges UGICT est à destination exclusive des syndicats et des salariés pour déclencher des alertes et mobilisation sur l'impact de l'environnement dans l'entreprise fondé sur deux piliers : le social et l'environnemental.

Ce nouvel outil est actuellement expérimenté sous forme d'un « questionnaire Framiform » pour une mise à disposition en septembre.

Il est à la main des syndicats pour mobiliser les salariés sur des micros propositions alternatives. En bref, c'est un outil supplémentaire de mobilisation et non d'expertise pour renforcer les actions des IRP (CSE) sur l'environnemental et contrer le Greenwashing patronal.

Les débats se sont poursuivis avec l'organisation du 19e congrès de l'UGICT et ses ateliers préparatoires thématiques (Responsabilité professionnelle, Transformation du travail, Enjeux environnementaux et sociaux, renouveau de l'outil syndical). Quant aux grandes orientations, elles relèvent du domaine du congrès et de sa commission préparatoire reposant sur trois piliers : Introduction, Partie I Orga, Partie II Revendicatif.

La participation de notre syndicat au Conseil National de l'UGICT pour représenter la FERC témoigne de sa reconnaissance par notre fédération !



## Élections CSE

### Une élection en plein cœur du groupe IONIS !

L'élection des représentant.es du personnel au CSE à Ionis Corporate (ex SAS Ionis) s'est déroulée mercredi 3 mars. Comme la dernière fois, la liste SNPEFP-CGT est élue au premier tour en faisant l'objet d'un plébiscite ! Le décompte des voix parle de lui-même : 47 inscrits, 37 votants, 3 bulletins blancs, 34 voix pour les titulaires et les suppléant.es. Une représentativité à 100%.

Félicitations à Aurore et Nicolas (titulaires), Marie et Arnaud (suppléant.es) pour la conduite de ces élections exemplaires, et merci pour leur action au service de tous les salarié.es durant ces trois années.

C'est un message fort envoyé à la direction du groupe Ionis sur le soutien des salarié.es à leurs représentant.es, élu.es et mandaté.es.





# Portraits de militants



## Section syndicale CESI



Philippe BLOT a été embauché à CESI en 2009 où il exerce depuis ce moment le métier de responsable de formations informatiques auprès d'étudiants en alternance. Passionné par son métier et engagé humainement auprès de ses étudiants, il a été élu en tant que DP/CHSCT en 2016 et a décidé de rejoindre le SNPEFP et Monique CANLORBE. Les mandats qu'il exerce aujourd'hui sont principalement Délégué Syndical, élu CSE et trésorier de celui-ci.

La première formation à Montreuil lui a permis de découvrir la bonne humeur, le travail de toute l'équipe encadrante et a renforcé ses convictions. Depuis, Philippe a effectué de nombreuses formations qui lui ont permis d'être mieux armé (créer son site web, monter et encadrer un syndicat, code du travail, entretien préalable, ...) pour affronter une direction qui se croit souvent toute puissante. Au-delà de l'enrichissement et la connaissance apportés par ces formations, il adore retrouver d'autres camarades, découvrir d'autres contextes d'entreprises et partager les expériences de vie de chacun.

En 2020, Philippe a initié, contribué et soutenu, par l'intermédiaire du CSE, le lancement d'une expertise pour risque grave psycho-sociaux sur les sites de la région Sud Est.

Enfin pour continuer d'informer et de garder le lien avec les salariés en télétravail pendant le premier confinement, les DS ont décidé d'envoyer leurs communications syndicales par mail. La direction nous a sanctionné par un avertissement que nous contestons devant les prud'hommes avec tout l'appui du SNPEFP.

Philippe est devenu un militant convaincu de la CGT et du SNPEFP. Il se bat contre la résignation de certains salariés et contre une direction qui ne regarde souvent malheureusement que ces tableaux financiers.

Monique CANLORBE officie à CESI Toulouse depuis 2000. Elue DP/CHSCT en candidate libre dès 2002, elle a très vite rejoint la liste CGT pour le Comité d'entreprise et a été mandaté déléguée syndicale en 2008.

8 élections plus tard, l'empreinte CGT est plus profonde à CESI qui est dirigée depuis des décennies par la CFDT dont le Président du Conseil d'Administration en est issu. Les élections 2019 du CSE marquait un changement historique avec un bureau CSE majoritairement CGT bien que la section syndicale ne compte pas le plus d'élus.

Ses compétences en droit du travail ont été développées lors de formations à Montreuil et Benoit Frachon. Régulièrement, elle a reçu le soutien indéfectible du bureau du SNPEFP dans ses missions et encore dernièrement concernant la communication syndicale à destination des salariés pendant le confinement.

Prônant le dialogue social et très axée sur l'accompagnement et la défense des salariés, elle privilégie le dialogue, le respect, l'écoute, le collectif avec une représentativité de tous les métiers et de tous les sites CESI.

Chaque situation la ramène à un engagement fort et en tant qu'ancienne sportive et future retraitée, elle initie ses camarades de la section syndicale à conserver un esprit d'équipe pour une réussite collective.

## Brève de la section syndicale du SNPEFP-CGT à la Fondation Robert de Sorbon

### Le combat continu pour la préservation des emplois et de l'activité !

À la suite de la dénonciation pour abus de confiance et harcèlement moral transmise au procureur de la République le 19 janvier par 9 salariés, dénonciation dont la presse (Le Monde, L'Opinion) s'est fait l'écho, le président du directoire de la fondation Robert de Sorbon mis en cause, Édouard Husson, a démissionné de ses fonctions lors du conseil de surveillance du 11 février.

Ce départ est un immense soulagement pour toutes celles et tous ceux qui ont, au quotidien et depuis de nombreux mois, subi son management aussi brutal que toxique, sa gestion opaque et ses décisions iniques.

Les 7 salariés syndiqués tiennent à exprimer toute leur gratitude au SNPEFP-CGT pour son implication, son écoute, son efficacité et l'humanité des échanges. Dans une telle situation, le syndicalisme et ses valeurs prennent tout leur sens, et les salariés qui ont été en contact avec leurs interlocuteurs CGT se sont sentis protégés, entourés et encouragés.

Le départ d'Édouard Husson ne marque malheureusement pas la fin du combat pour la préservation des emplois et de l'activité historique des Cours de civilisation française de la Sorbonne. La situation tant financière qu'institutionnelle laissée par Édouard Husson est extrêmement préoccupante. Il s'agit là du résultat direct de ses libéralités au service d'ambitions personnelles et d'une stratégie opaque qui semble encore d'actualité. Elle est aujourd'hui poursuivie par les équipes qu'il a lui-même installées pour mettre en œuvre son « projet ». Les mois à venir seront décisifs et les salariés savent qu'ils pourront compter, dans les différentes démarches notamment judiciaires qui ont été et seront entreprises, sur le dévouement et les compétences du SNPEFP-CGT.



## CCNOF - IDCC 1516



CPPNI

COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE  
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION

FORMATION PROFESSIONNELLE

### Un avenant étendu sans revalorisation des minima conventionnels 2020

Le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion a étendu, par un arrêté du 1er mars 2021 publié au Journal officiel du 9 mars, l'avenant du 10 novembre 2020 relatif aux salaires minima conventionnels annuels dans la branche professionnelle des organismes de formation du 10 juin 1988. Cet avenant ne procède à aucune revalorisation des minima conventionnels en 2020 et se contente de matérialiser les deux grilles salariales en vigueur dans la branche, l'une présente selon l'ancienne classification (identification des emplois par catégorie de personnel, niveau hiérarchique et coefficient) et la nouvelle classification (identification des emplois par palier et fourchette de coefficients). Cet avenant prévoit également que chaque entreprise doit matérialiser à titre informatif sur le bulletin de paie le salaire minimum conventionnel annuel brut correspondant au niveau de classification de chacune des salarié·es qu'elle emploie. Les organisations d'employeurs ont décidé qu'il n'y aurait aucune augmentation des minima sur 2020 mettant en avant l'impact de la crise sanitaire sur les organismes de formation. L'avenant du 10 novembre 2020 a été signé par la FFP et le Synofdes, côté employeurs et la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et FO côté syndical. **Le SNPEP-CGT n'est pas signataire !** Le danger de cet avenant réside dans le fait que des employeurs peu scrupuleux se contentent juste de faire le minimum patronal soit la transposition du niveau hiérarchique et coefficient de l'ancienne grille sur la fourchette de coefficient de la nouvelle grille sans faire une pesée objective du poste selon les critères classants prévus dans l'accord.







## AGENDA SOCIAL PROJET PARITAIRE 2021

CPPNI	Thématiques
<b>Mars</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• RI des commissions</li><li>• Réflexion d'une politique de branche autour des négociations annuelles de branche</li><li>• Proposition de lancement d'une étude pour ouverture d'une réflexion sur l'évolution du système de rémunération</li><li>• Cahier des charges CDII</li><li>• Droit syndical</li><li>• Télétravail et travail à distance</li><li>• Choix du prestataire relatif à l'étude handicap (validation)</li></ul>
<b>Juin</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• RI des commissions 2/2</li><li>• CDII</li><li>• Retour Pro A (point d'information par la CPNEF)</li><li>• Négociation annuelle de branche</li><li>• Panorama de branche (présentation)</li><li>• Télétravail et travail à distance</li></ul>
<b>Septembre</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Toilettage CCNOF (droit constant)</li><li>• Minima conventionnels et conditions de travail (échanges sur le périmètre éventuel d'une négociation sur la propriété intellectuelle &amp; droit à l'image)</li><li>• CDII (retour de l'étude)</li></ul>
<b>Novembre</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Conditions de travail (propriété intellectuelle &amp; droit à l'image)</li><li>• Suivi de l'accord égalité professionnelle</li><li>• Point sur les travaux CVD : étude et accord Handicap</li></ul>

La Branche des Organismes de Formation s'est outillée de 2 sites web

<https://www.labrancheformation.fr/>

<https://referentiel-metiers.cppo.recette.richcongress.io>

Les régimes conventionnels Prévoyance & Santé en vigueur au 1er janvier 2021

<http://efp-cgt.reference-syndicale.fr/2021/02/organismes-de-formation-regimes-prevoyance-sante-2021/>

## EPI - IDCC 2691



### Revendications EPI 2021

- ▶ Critères spécifiques pour le passage de l'échelon B à C (10 ans d'ancienneté).
- ▶ Classification cadre pour le personnel enseignant dans le supérieur.
- ▶ Augmentations des temps de travail minima.
- ▶ Prendre en considération l'acquisition d'un diplôme ou d'une certification en cours de carrière.
- ▶ Temps de travail à 750 pour cycle Bac + 3.
- ▶ Prise en charge du maintien du salaire à partir du 4ème jour
- ▶ Indemnité de CDDU à 10%.
- ▶ Modifications des activités induites (élémentaire par rapport au supérieur).



## Arrêt maladie : quel impact sur les congés payés ?

Selon le Code du travail, le salarié en arrêt maladie n'acquiert pas de jours de congés. Mais le droit européen est bien plus favorable. C'est donc ce dernier qu'il faut invoquer en cas de litige avec l'employeur.

Depuis le début de la crise sanitaire, de nombreux salariés ont été placés en arrêt de travail. Malades du Covid, salariés vulnérables, « cas contacts », garde d'enfant lors du premier confinement... ces arrêts, parfois répétitifs, ont la particularité d'être prescrits pour une durée relativement longue. A l'approche du 31 mai, date butoir pour le décompte et le solde des jours de congés, ces questions reviennent souvent : acquiert-on des jours de congés durant un arrêt maladie ? Des arrêts maladie répétés ou de longue durée peuvent-ils priver les salariés de leurs 5 semaines annuelles de congés payés ?

### LE CODE DU TRAVAIL DÉFAVORABLE

Selon le Code du travail, seul l'arrêt de travail pour maladie professionnelle (ou accident du travail) est assimilable à du temps de travail effectif (article L. 3141-5 du Code du travail). Concrètement, si l'on s'en tient à la loi française, cela signifie que le salarié n'acquiert pas de congés payés pendant un arrêt de travail pour maladie non professionnelle. Cette règle, très pénalisante pour les travailleurs, n'est toutefois pas conforme au droit européen.

### LE DROIT EUROPÉEN PLUS PROTECTEUR

L'article 7 de la directive du 4 novembre 2003 prévoit que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines. Ce droit est inconditionnel, aucune restriction n'est prévue dans le texte. La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) en donne cette interprétation : tout salarié doit disposer d'un congé minimal de quatre semaines même en cas d'absence pour maladie, de quelque nature ou origine qu'elle soit (CJCE 20 janv. 2009, aff. C-350-06). Toujours selon les juges européens, « le droit au congé annuel payé de chaque travailleur doit être considéré comme un principe du droit social de l'Union revêtant une importance particulière, auquel il ne saurait être dérogé ». Les autorités nationales, et notamment la France, doivent donc se

conformer à la directive du 4 novembre 2003 (CJUE, 6 nov. 2018, aff. C-619/16).

### INVOQUER LE DROIT EUROPÉEN

Malgré ces règles protectrices des travailleurs posées par le droit européen, la jurisprudence française continue d'appliquer le seul Code du travail. Selon la Cour de cassation, sauf disposition conventionnelle, contractuelle ou usage plus favorable, un arrêt maladie n'est pas assimilé à du temps de travail effectif et ne génère donc pas de droits à congés (Cass. soc. 14 novembre 2018, 17-21.535).

En cas de litige sur cette question, c'est donc le droit issu de l'Union européenne qu'il faut invoquer. Le salarié, de préférence avec l'appui de son syndicat, peut envoyer une lettre recommandée à son employeur pour lui rappeler ce principe fondamental édicté par l'article 7 de la directive du 4 novembre 2003 et les arrêts de la CJUE : tout salarié, même ayant subi des arrêts maladie répétitifs ou un arrêt de longue durée, doit bénéficier de quatre semaines de congés payés au minimum.

#### Et le chômage partiel ?

Autre conséquence de la crise sanitaire, de nombreux salariés ont été placés en activité partielle (ex-chômage partiel) depuis le début de la pandémie. Pour ces salariés, la totalité des heures chômées doit être prise en compte pour le calcul des droits aux congés payés. Le salarié placé en activité partielle acquiert donc chaque mois, au minimum, 2,5 jours de congés (art. R. 5122-11 du C. trav.). Depuis mars 2020, date du premier confinement, les salariés en CDI ont ainsi acquis trente jours ouvrables, soit cinq semaines de congés, quelle que soit la durée de mise en activité partielle. Exactement comme s'ils avaient travaillé sur toute la période.



## Action en justice du syndicat aux côtés des salariés

### **Non-application d'un accord de branche : action gagnante du syndicat au nom de l'intérêt collectif de la profession**

Dans une autre affaire, un syndicat pouvait-il réclamer en justice des dommages-intérêts sur la base de l'article L. 2132-3 du Code du travail, au motif que l'entreprise n'applique pas un accord de branche qui lui est pourtant applicable ? La Cour d'appel reconnaît que le syndicat puisse agir et intervenir pour demander l'application des accords collectifs.

### **Discrimination syndicale : le syndicat est fondé à agir au nom de l'intérêt collectif de la profession**

Dès lors que des faits causent un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent, les syndicats peuvent exercer tous les droits réservés à la partie civile et agir à ce titre en justice (Art. L. 2132-3 du C. trav.). Ainsi, la question est souvent de déterminer si des faits sont ou non susceptibles de constituer un préjudice qui porte atteinte à la profession. Certains font débat, d'autres moins. Qu'en est-il d'un cas de discrimination syndicale ? Pas de place au doute ici, nous dit la Cour de cassation dans une affaire récente (Cass. soc. 13 janvier 2021, n° 19-17182). Action en justice du syndicat aux côtés des

Mais elle ajoute qu'il doit justifier de ce que ce différend lui a causé un préjudice pour pouvoir obtenir l'indemnisation souhaitée.

La position de la Cour de Cassation est tout autre (Cass. soc. 20 janvier 2021, n° 19-16283). Si une entreprise viole les dispositions d'un accord de branche, un préjudice est causé au syndicat, au nom de l'intérêt collectif de la profession qu'il représente, préjudice que doit par ailleurs évaluer le juge. Outre que le syndicat était recevable à agir, la Cour de cassation précise ici qu'il appartient aux juges d'évaluer le préjudice.

salariés Un salarié demandait en justice la nullité de son licenciement pour discrimination syndicale. Le syndicat auquel il avait fait appel s'est joint à l'action de ce salarié en intervention volontaire, pour réclamer une indemnisation car les faits exposés avaient porté atteinte à l'intérêt collectif de toute la profession. Débouté dans un premier temps en première instance puis en appel sous prétexte que le salarié licencié n'était pas un salarié protégé, le syndicat se pourvoit en cassation. La Cour de Cassation rejette d'un revers de main l'argument des juges du fond. Peu importe que le salarié soit ou non un salarié protégé, l'atteinte portée à la profession est constituée dès lors que le salarié est susceptible d'avoir été licencié pour avoir fait appel à un syndicat dans l'entreprise. L'action du syndicat est recevable et ce dernier doit être indemnisé à ce titre, si toutefois la discrimination syndicale est reconnue, ce qui ne fut pas le cas dans cette affaire

Protection, services, accompagnement social

# ( Souriez, vous êtes au cœur de nos engagements )

- ☺ **Vous proposer** des solutions personnalisées en santé et en prévoyance
- ☺ **Vous aider** à concilier bien-être des salariés et performance
- ☺ **Être à vos côtés** dans les moments de fragilité
- ☺ **Vous garantir** des soins de qualité au juste prix
- ☺ **Agir** pour une société plus juste et plus inclusive

[malakoffhumanis.com](http://malakoffhumanis.com)



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

**On aime vous voir sourire**



# VOUS PRENEZ SOIN DES AUTRES, à nous de vous donner un **coup de pouce !**

Vous vous occupez d'un proche (enfant, conjoint ou parent) dépendant, handicapé ou souffrant d'une maladie de longue durée ? **Grâce à votre complémentaire santé et/ou prévoyance, vous pouvez bénéficier de solutions concrètes et personnalisées pour vous épauler.**

**Pour en savoir plus sur votre accompagnement social, consultez notre site internet [malakoffhumanis.com](https://malakoffhumanis.com)**



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE