

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°139
Jun 2021

Trimestriel



Élections régionales et départementales Abstention record !

Représentativité 2021 SNPEFP-CGT



IDCC 1516

IDCC 2691

Sommaire



P3/ÉDITORIAL

Christine FOURAGE

P5/CCNOF

P8/EPI

P11/JURIDIQUE

P12/JURISPRUDENCE

P13/PORTRAIT

P14/VIE SYNDICALE

P15/RÉGIONS

P16/SECTIONS SYNDICALES

P17/LE DOSSIER

Micro-entrepreneur/Auto-entrepreneur



Cher.e.s Camarades

D'une élection à l'autre

La classe politique dans son ensemble est « sonnée » par les résultats des élections régionales et départementales.

Le premier enseignement : l'abstention

L'abstention, on s'y habitue un peu trop ! La crise démocratique s'approfondit et un Français sur 3 a décidé de se déplacer pour voter aux deux tours de deux scrutins pour deux collectivités territoriales (régionales et départementales), qui agissent sur le quotidien des gens.

Il y a des explications à cela : le fait qu'élection après élection, la vie des personnes ne change pas. Elles l'expriment en votant pour des candidats qui contestent le système ou en ne votant plus du tout. De plus, tout tourne autour des élections d'avril 2022, ce qui constitue un piège démocratique, puisque l'on sait que l'on ne peut pas résoudre tous les problèmes à travers un homme. Il est temps de tourner la page, et de répondre au message adressé par les abstentionnistes.

Le deuxième enseignement : la situation du RN

Le deuxième enseignement est que le RN est beaucoup plus bas qu'annoncé et en recul par rapport aux derniers scrutins. Il ne gagne aucune région. C'est une bonne nouvelle. Mais cela n'éteint pas le danger du RN de plus en plus banalisé en tant qu'outil politique. Ses idées ont pignon sur rue et progressent dans la société.

Pour nous, syndicat de travailleurs portant les valeurs de la CGT, il va de soi que le message était clair : faire battre le RN partout où il était en position de gagner une élection et peser pour que les candidats en lice pour ces deux élections reprennent les thématiques du partage de l'emploi, de soutien du pouvoir d'achat, d'amélioration des conditions de travail de maintien, de défense des services publics,

de maintien du système de protection sociale permettant des garanties tout au long de la vie

Je voulais aussi revenir sur les résultats de la représentativité ...

Le Haut Conseil du Dialogue Social a communiqué les résultats du 3ème cycle de la représentativité des organisations syndicales dans les entreprises.

La CGT est confirmée 2ème organisation syndicale avec 1 151 897 voix et 22,96%.

Malgré tout, la CGT mesure le déficit de présence qu'elle doit combler auprès des salariés quelles que soient leurs catégories socio-professionnelles pour redevenir première organisation syndicale dans le secteur privé.

Nos secteurs n'échappent pas à la baisse tendancielle de la représentativité de la CGT : moins 7,15 points dans les OF avec la présence de l'UNSA devenue représentative, ce qui n'est pas une bonne nouvelle et moins 3,3 points dans l'EPI. (Résultats à affiner avec les arrêtés de représentativité)

Qu'est-ce qui n'a pas marché ?

Nous progressons en termes de syndicalisation. Nous avons déployé un appareil syndical au plus près des salariés en le déclinant branche par branche et régionalement, nous n'avons jamais signé autant de PAP. Les sollicitations des syndiqués et des salariés sont nombreuses et nous y répondons avec efficacité.

Comment faire plus ou autrement ?

Si nous syndiquons, nous ne faisons pas de militants engagés. Adhérer, c'est participer et promouvoir le syndicat, syndiquer dans sa boîte, animer une vie de section, se faire le relai des revendications auprès des salariés et participer aux instances.

Au SNPEFP-CGT, cela ne marche pas ou plus dans beaucoup d'endroits. Nous devons aller à la reconquête du terrain et cesser les incantations « les syndiqués ne suivent pas, ils ne nous répondent pas ». Ce qui est vrai mais ne peut nous contenter. Il nous appartient de trouver les moyens de les transformer en militants actifs prêts à développer le syndicat et à devenir les futurs cadres de notre organisation.

Christine FOURAGE- Secrétaire Générale



Soutenir chacun, c'est s'engager auprès de tous.

Notre action sociale agit dans trois grands domaines : le handicap, la santé et la maladie, la précarité pour apporter son soutien aux plus fragiles et favoriser l'inclusion de tous dans la société.

groupe-apicil.com

SANTE | PREVOYANCE | EPARGNE & SERVICES FINANCIERS | RETRAITE

 GROUPE
APICIL
UNIQUES, ENSEMBLE

CCNOF - IDCC 1516

Représentativité du SNPEFP - CGT au sein de la branche (cycle 2021-2025)

Participation

En 2021, le taux de participation s'établit à **21,16 %** des suffrages valablement exprimés dans la branche des organismes de formation. soit 11 276 voix prises en compte sur les 44 809 inscrits. En 2017, ce taux de participation s'établissait à **30,57 %**.

Nouvelle mesure

La nouvelle mesure de la représentativité des organisations syndicales rebat les cartes dans la branche des organismes de formation. L'Unsa va rejoindre les cinq organisations historiques autour de la table de négociation. Parmi ces dernières, la CFDT renforce sa position de premier syndicat représentatif du secteur tandis que les autres, à l'exception de la CFE-CGC, voient leur audience diminuer. Dans un contexte de baisse de la participation au scrutin, le paysage syndical reste éclaté avec une dizaine d'autres organisations, dont Solidaires en net progrès, qui obtiennent des suffrages.

La CGT

La CGT reste le deuxième syndicat du secteur mais voit sa position s'éroder pour la deuxième fois consécutive avec 20,08 % des suffrages exprimés, soit 4,26 points de moins qu'en 2017 (année où elle avait déjà enregistré une baisse de -5,09 points).

Ces résultats seront officialisés avec la publication de l'arrêté fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche. Une publication qui devrait intervenir à partir du mois de septembre 2021, date à laquelle les arrêtés concernant la représentativité syndicale, mais aussi ceux de la représentativité patronale, dans les différentes CCN (conventions collectives nationales) seront publiés.

Résultats avant officialisation

- CFDT : 32,46 % (+2,41 points par rapport à la mesure de 2017) ;
- CGT : 20,08 % (-4,26 points) ;
- CFE-CGC : 11,83 % (+2,44 points) ;
- CFTC : 10,31 % (-1,66 points) ;
- CGT-FO : 9,53 % (-3,08 points) ;
- Unsa : 8,31 % (+3,07 points par rapport à 2017 où l'organisation avait cumulé 5,24 % des suffrages exprimés).

Accord et avenant étendus

Étendu par arrêté du 21 mai 2021 JORF 29 mai 2021

- [Avenant du 10 novembre 2020 relatif aux absences pour enfants malades](#)

- [Accord du 18 décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences](#)

Avenant du 9 juin 2021 relatifs aux salaires minima conventionnels annuels bruts de l'année 2021

Un avenant injuste et indécent !

Nous n'avons jamais signé un avenant sur les salaires minima conventionnels annuels... Une fois encore le scénario se répète. Nous craignons malheureusement qu'il ne faille rien attendre de la négociation de branche sur les salaires minima. Selon le panorama social et économique de la branche, les salaires minima conventionnels ne concernent que 18% des entreprises. Par contre aucune indication n'est donnée sur le nombre de salarié.e.s concerné.e.s. Si 75% des entreprises de la Branche sont des TPE de moins de 11 salarié.e.s nous pouvons supposer que peu de salarié.e.s sont impacté.e.s par la hausse des salaires minima conventionnels annuels sauf à ce que les employeurs décident unilatéralement d'appliquer cette revalorisation sur les salaires réels et non seulement sur les salaires minima.

Des miettes et toujours des miettes nous sont servies depuis des années, comme vous le constaterez sur le tableau en fin d'article qui fait la synthèse des accords et avenants depuis 2014. L'habitude est le pire des dangers !

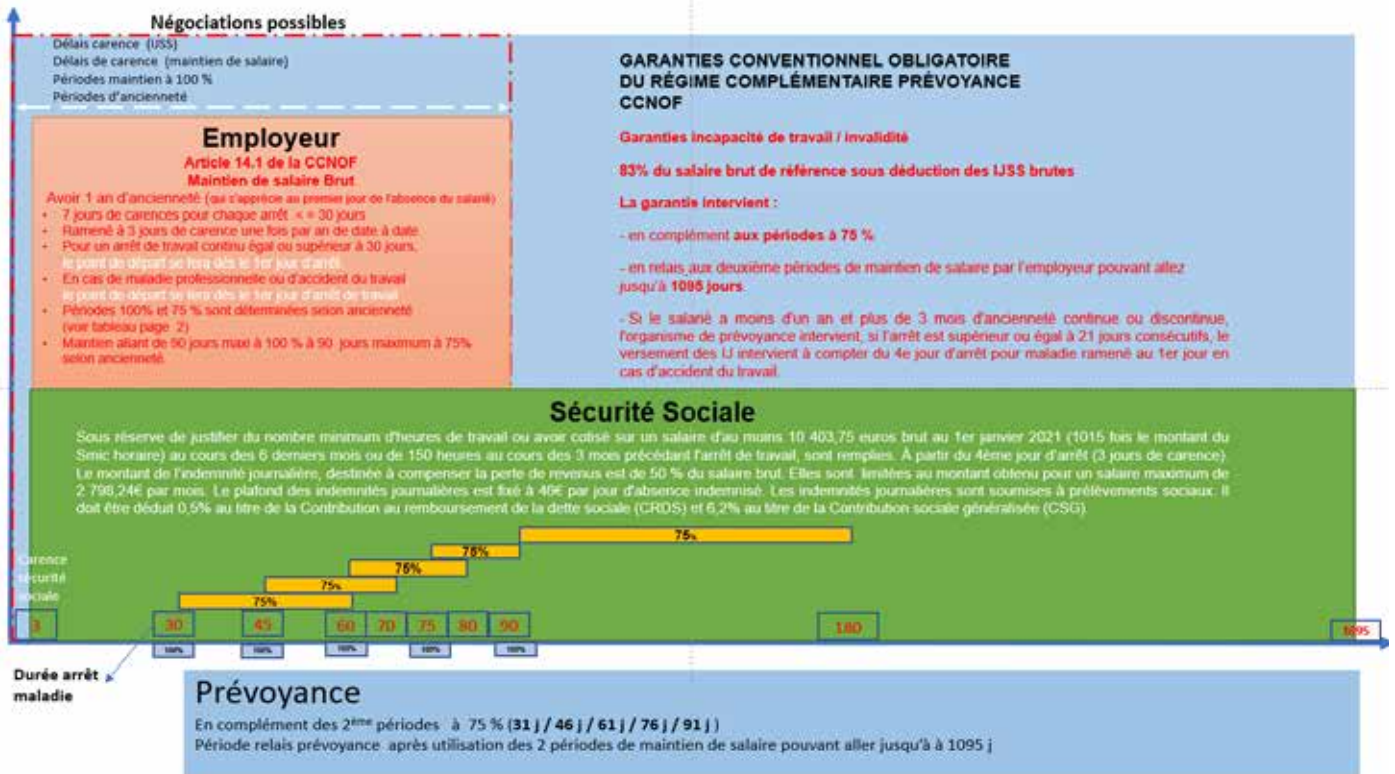
À défaut d'une politique salariale ambitieuse de branche, la bataille sur les salaires effectifs doit se gagner dans le cadre des NAO d'entreprises ! Reste plus qu'à nous mettre en ordre de bataille pour une réelle valorisation de notre travail dès la rentrée 2021-2022. [Lire l'article](#)

CPPS

Projet de réécriture de l'article 14-1.

il a été reconnu unanimement que l'article 14-1 de la CCNOF n'était pas clair. Organisations patronales et syndicales de salarié.e.s sont d'accord pour le rendre plus lisible.

Articulation : Sécurité sociale-Maintien de salaire-Prévoyance



Périodes maintien de salaire par l'employeur Article 14-1 CCNOF

Ancienneté		En pourcentage du salaire annuel net (1) Sous déduction des prestations brut de la Sécurité sociale
1 an à 5 ans	30 jours	100 %
	60 jours	75%
5 ans à 10 ans	45 jours	100%
	70 jours	75%
10 ans à 15 ans	60 jours	100%
	80 jours	75%
15 ans à 20 ans	75 jours	100%
	90 jours	75%
20 ans et plus	90 jours	100%
	90 jours	75%

(1) C'est le salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué à travailler.

Pour la période de maintien à 100 % : remboursement systématique du précompte salarial (selon le taux communiqué par la société). Dans tous les cas, l'indemnisation du salarié ne peut être supérieure au salaire net qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler pendant la période d'arrêt.

GARANTIES CONVENTIONNEL OBLIGATOIRE DU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE OF

Garanties Incapacité de travail / Invalidité (83% du salaire brut de référence sous déduction des IJSS brutes)
Salarié de plus d'un an d'ancienneté et bénéficiant du Maintien de salaire par l'employeur (Article 14.1 de la Convention Collective des Organismes de Formation), la garantie intervient en complément et en relais à la deuxième période de maintien de salaire par l'employeur.

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 * ”



* 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^{er} 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^{er} 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



EPI - IDCC 2691

Avis concernés par les activités induites : 11, 15, 18, 20, 25, 31, 38, 40, 41, 50, 51, 53, 55, 58, 61, 72, 79, 81, 85, 87.

LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE EPI

On ne se contente pas des miettes...

Débutée en décembre 2020, la NAO de la Branche EPI n'apporte aucun avantage aux salariés.

Le projet d'accord soumis à signature propose une augmentation globale de 0,5%, qui se traduit par 8-12€ brut par mois. Rien avoir avec le 2,5 % en 2019 ou bien le 1,8% en 2020. D'autant plus la FNEP refuse d'inclure le personnel enseignant Niveau 10 dans cette presque imperceptible augmentation, et les barèmes de correction des copies pour l'EAD sont carrément indécents et inférieurs au taux horaire de chaque catégorie.

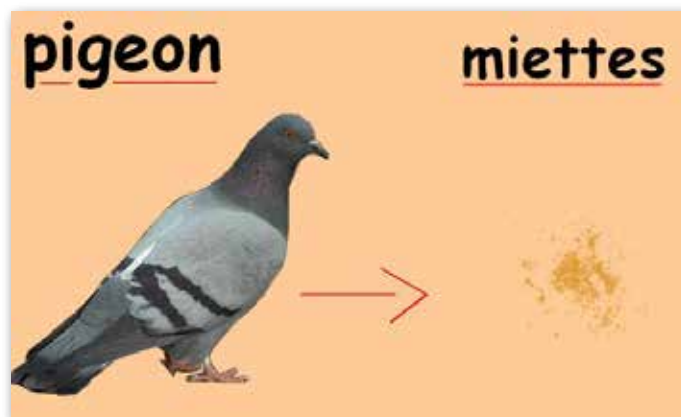
D'ailleurs les organisations syndicales ont dû attendre trois mois pour obtenir les tableaux Excel des grilles de salaires afin de vérifier les calculs.

En 2020, nous avons obtenu le paiement des 3 jours de congés pour enfants malades, pourtant cette année, l'organisation patronale refuse la prise en charge des 2 jours supplémentaires accordés aux parents d'un nourrisson.

La FNEP a proposé d'inscrire dans le projet d'accord les nouvelles dispositions légales pour les congés de deuil... mais cela ne résulte en rien d'une négociation collective.

Concernant les mesures en faveur de l'égalité professionnelle, aucune mesure concrète, néanmoins une vague promesse d'encourager les entreprises à suivre une formation sur ce thème.

Il est inacceptable de passer cinq mois à négocier un accord qui n'améliore ni la rémunération, ni les conditions de travail des salariés de la Branche.



ACTIVITÉS INDUITES

Rappel de la réglementation conventionnelle



Depuis la signature de la CCN EPI, la Commission paritaire permanente de négociation, interprétation et conciliation (CPPNIC), reçoit régulièrement des saisines concernant les activités induites du personnel enseignant.

Voici un rappel sur les textes en vigueur, notamment Article 4.4.1 de la CCN.

Le décompte : Le coefficient du nombre d'activités Induites (AI) selon le niveau d'enseignement se trouve dans l'Annexe II-A. Les heures d'activités induites découlent forfaitairement et proportionnellement des activités de cours effectuées. L'employeur ne peut en aucun cas modifier le coefficient ni réclamer un décompte de la part du salarié des AI effectuées. La seule exception, se trouve dans n°2 si disproportion se manifeste dans le nombre de copies à corriger.

La nature : La liste des AI au sein de l'Article 4.4.1 est exhaustive. Le mot « notamment » a été enlevé. Un employeur ne peut substituer une autre activité connexe, périscolaire ou annexe comme activité induite.

La mention : l'Avis 85 rappelle que le contrat de travail ainsi que le bulletin de salaire doivent comporter une mention des activités induites. C'est-à-dire si vous enseignez dans le supérieur (coefficient 2,0453), avec un contrat de base de 300h, il faut bien indiquer votre temps de travail effectif annuel (contrat) et mensuel (bulletin de salaire), soit 613,59h et 51,13h respectivement.

Le lieu : L'employeur ne peut contraindre un enseignant, même avec un CDI à temps plein, à effectuer les activités induites sur place - les activités induites sont déployées à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement, durant les semaines de cours ou en dehors de celles-ci.

Le collectif EPI (collectifepi@efp-cgt.org) reste à votre disposition pour répondre à toutes questions concernant la CCN.



ENSEIGNANT ET ASSISTANT PRÉÉLÉMENTAIRE

Volontariat « obligatoire » pour les heures supplémentaires.

La CCN de l'EPI prévoit que le personnel enseignant en maternelle et primaire ainsi que les assistants préélémentaires travaillent 36 semaines, les 16 semaines restantes sont considérées comme des semaines sans cours. (CCN 2691 Articles 4.4.2 et 4.4.4)

Ces mêmes salariés ont la possibilité de faire des heures supplémentaires : cours, garderie, surveillance des repas, sortie scolaire ; sur la base du volontariat et dans la limite du contingent annuel.

Cependant, une pratique courante de la Direction de ces « petites » écoles, est de présenter ces heures annexes, connexes, et périscolaires comme faisant partie du temps de travail, et de ce fait, elles deviennent obligatoires sans rémunération en sus. Une enseignante dans une école internationale, nous témoigne qu'elle effectue 28h de cours, 4h de garderie périscolaire et 3h30 de club par semaine, ainsi que 15h de club pendant 6 semaines de vacances scolaires.

C'est-à-dire plus de 300h supplémentaires sur une année scolaire. Rien de surprenant à ce que le personnel enseignant se retrouve au bord du burnout !

S'agissant des assistants préélémentaires, la nature de ce poste prévoit que le salarié ne travaille qu'en présence d'un enseignant, cela se traduit par un temps plein à 1260h, soit 35h sur 36 semaines. (Article 4.3.1 alinéa b). Ils bénéficient aussi de 7 semaines de congés payés au lieu de 5. Comme pour le personnel enseignant, ils ont la possibilité de faire 309 heures supplémentaires sur la base du volontariat. Les abus sont flagrants : contrat à travail à 1569h au lieu de 1260h, obligation de travailler pendant les vacances scolaires, ainsi que des heures de ménage sans avenant au contrat de travail. Si vous travaillez dans une école maternelle ou primaire, nous vous invitons à vous rapprocher du collectif afin de vérifier vos conditions de travail. collectifepi@efp-gt.org

DÉCOMPTE PLURI-HEBDOMADAIRE

Demander un relevé d'activité sur l'année

La Branche EPI prévoit la possibilité de mettre en place un planning pluri-hebdomadaire, c'est-à-dire quand un salarié n'a pas le même nombre d'heures de travail d'une semaine à l'autre. (Article L3121-44). Lorsque le décompte de ce planning pluri-hebdomadaire est annuel, il s'avère parfois difficile de vérifier le travail effectif si l'employeur n'a pas mis en place un système de décompte du temps de travail fiable et infalsifiable comme prévu par l'Article 3.1.1 de la CCN.

Par exemple, pour le personnel enseignant, les cours peuvent être repositionnés, parfois annulés et rattrapés à cause d'un arrêt maladie ou même d'autres heures proposées comme des heures complémentaires/supplémentaires au cours de l'année.

Toutes ces modifications rendent la vérification du temps de travail très compliquée.

Selon l'article Article D3171-13, dans les entreprises et établissements qui appliquent un dispositif d'aménagement du temps de travail en application des dispositions de l'article L. 3122-2, le total des heures de travail accomplies depuis le début de la période de référence est mentionné à la fin de celle-ci ou lors du départ du salarié si celui-ci a lieu en cours de période, sur un document annexé au dernier bulletin de paie de cette période.

Si l'entreprise applique la modulation du 1er septembre au 31 août, il faut un tel document annexé à votre bulletin de salaire du mois d'août.

Si l'entreprise n'a pas encore mis en place cette pratique, nous vous invitons, en tant que représentant du personnel ou salarié de faire valoir cette réclamation dès août prochain.





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



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

MH-13575_2010 - ©Adebestock

UN PRÊTRE LICENCIÉ TÉMOIGNE

Une double sanction !

Prêtre de l'Église catholique depuis 2004, j'ai été sanctionné par mon évêque le 10 mai 2021 suite à la révélation de mon désir de quitter mon ministère pour une nouvelle vie avec une compagne.

J'étais par ailleurs chargé d'enseignement à l'Institut Catholique de Paris depuis 2016. La sanction de l'évêque a entraîné ma suspension de tous mes enseignements à l'Institut Catholique de Paris. Je me rendis compte alors que les prêtres de l'Église étaient exclus des droits sociaux communs à toute personne en situation de travail.

Lors de mon premier rendez-vous à Pôle emploi, la conseillère se trouva dans l'embarras devant les questions que je lui posais. Je ne pouvais pas recevoir d'allocations chômage car je n'avais pas d'attestation employeur démontrant une rupture de mon contrat. L'évêque m'assurait que l'Église m'aiderait si besoin mais sans aucune garantie autre que sa parole. Je ne voulais plus être destinataire de sa charité, je voulais être bénéficiaire de la justice sociale et j'étais bloqué.

De son côté, l'Institut Catholique de Paris s'alignait sur la décision de l'évêque, remettant en cause le contrat qui me liait avec l'université.

Je décidais alors de me tourner vers le SNPEFP-CGT, étant assuré de sa neutralité par rapport aux institutions et de sa priorité de défense des droits du salarié que j'étais. J'ai tout de suite obtenu des réponses concrètes pour diriger mon action et m'aider à faire préserver mes droits sociaux.

Je me sens accompagné, soutenu, protégé, ce qui me donne du courage et de la ténacité pour faire reconnaître le tort subi, non seulement pour moi, mais pour mes confrères dans le même cas. Nous sommes face à un flou juridique d'un contrat qui ne dit pas son nom et qui présente pourtant toutes les caractéristiques d'un CDI au regard de la subordination à l'égard de l'évêque.

Marc FASSIER





Cours FLORENT

Mieux vaut réfléchir à deux fois avant de licencier une déléguée syndicale

La Cour d'appel administrative de Paris confirme l'annulation de l'autorisation de licenciement par la Ministre du travail de la déléguée syndicale du SNPEFP-CGT (arrêt du 6 juillet 2021 n° 20PA01824).

Mais que reprochait-on à notre camarade ?

Le licenciement pour motif disciplinaire avait été sollicité en raison de l'utilisation à des fins personnelles de bons de réduction donnés à l'établissement en contre partie de ses achats.

L'inspection du travail ayant refusé l'autorisation de licenciement les Cours Florent ont formulé un recours hiérarchique auprès de la Ministre du travail laquelle a autorisé la rupture du contrat de travail. Cette décision a été censurée par le tribunal administratif de Paris et l'employeur a fait appel.

La Cour d'appel de Paris confirme la décision du tribunal administratif et considère que l'utilisation des bons de réduction, établis au profit de l'employeur, par les salariés relève d'un usage comme en attestent les témoignages portés au dossier. Usage qui était parfaitement connu de l'employeur sans qu'il ne trouve jusque-là matière à sanctionner ceux et celles qui en étaient bénéficiaires. Par ailleurs, la société n'apporte pas la preuve qu'elle comptait utiliser ces bons de réductions et ne justifie d'aucun préjudice.

L'arrêt de la Cour d'appel de Paris est, en cela, conforme à la jurisprudence constante du Conseil d'état et la Cour de cassation en la matière. En effet l'existence de tolérances et usages, dès qu'elle a pu être matériellement établie, constitue un facteur d'appréciation pour qualifier ou non une faute. (CE, 28 févr. 2007, n°289.390, Sté Naïve-Auvidis ; Cass. soc., 18 oct. 1994, n° 93-40.562 ; Cass. soc., 22 févr. 1995, n° 93-43.331 ; Cass. soc., 22 nov. 2000, n° 98- 45.061 ; Cass. soc., 20 juin 2012,

n°11-19.914 ; Cass. soc., 16 juin 2015, n°13-26.913).

De plus La Cour note que « la salariée disposait, à la date de la décision contestée, d'une ancienneté de dix-sept ans dans la société Florent sans aucun antécédent disciplinaire et les premiers juges ont à juste titre estimé que les faits imputables à la salariée n'étaient pas d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement et ont annulé, pour ce motif, la décision de la ministre du travail du 3 septembre 2019 autorisant son licenciement ».

Reprenant en cela la position du Conseil d'État qui précise à travers sa jurisprudence en matière de licenciement d'un salarié protégé, qu'il convient de « rechercher si les faits reprochés au salarié sont d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement compte tenu de l'ensemble des règles applicables au contrat de travail de l'intéressé et des exigences propres à l'exécution normale du mandat dont il est investi » (Conseil d'Etat, 22 décembre 1993, N° : 127018).

Manifestement ils ne l'étaient pas !

Pour le SNPEFP-CGT, cet acharnement des Cours Florent à se débarrasser de sa déléguée syndicale est un hommage rendu à la combativité de la camarade, en première ligne pour la défense des salariés, caillou dans la chaussure d'une direction qui ne souffre aucune contestation.



DÉSIGNATION DÉLÉGUÉ SYNDICAL

Attention au timing de la renonciation

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un syndicat représentatif doit désigner son délégué syndical parmi les candidats ayant recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des du CSE.

Cependant, lorsque tous ses candidats ayant réuni 10 % ont renoncé par écrit à exercer le mandat de Délégué syndical, le syndicat peut désigner son délégué parmi les autres candidats, soit ceux qui n'ont pas atteint 10% des suffrages (art. L. 2143-3 CT) ou à défaut, parmi ses adhérents ou parmi ses anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au comité social et économique

La Cour de cassation a statué récemment sur cette situation.

En l'espèce, un syndicat a désigné en qualité de DS une candidate aux élections qui n'avait pas atteint le seuil de 10 % aux élections professionnelles. Pour justifier cette désignation dérogatoire, le syndicat a adressé à l'employeur les lettres de renonciation des candidats ayant obtenu plus de 10% des suffrages. Constatant que les courriers étaient tous postérieurs à la désignation de la salariée, l'employeur a contesté le mandat donné.

Faute de précision expresse dans la loi, le tribunal de première instance avait estimé qu'il importe peu que les renonciations soient intervenues postérieurement à la désignation de la salariée.

Ce n'est pas l'avis de la Cour qui se fonde sur les travaux préparatoires de la loi pour considérer que la renonciation par écrit au droit d'être désigné délégué syndical doit nécessairement intervenir avant la désignation d'un candidat ayant réuni moins de 10% des suffrages



PORTRAIT

Je viens d'une famille où la conscience politique se transmet comme un héritage très précieux. Le combat syndical est justement un lieu où on peut faire vivre cette conscience-là .

Je dois dire que tout autant que l'orientation politique , ce qui compte pour moi, ce sont les gens ! Leur parole et leurs actes .

J'ai donc déjà été adhérente d'un autre syndicat où se trouvaient des gens très estimables .

Cependant, et notamment ces dernières années, a grandi la nécessité d'adhérer aussi à un syndicat qui défende des valeurs politiques très clairement situées à gauche . Où la combattivité contre le libéralisme et la dérégulation du droit du travail soient sans concession. Et où la solidarité ne soit pas un vain mot.

J'enseigne dans des instituts d'enseignement supérieur privés. Les conditions salariales sont attractives, mais, d'une part les enseignants y sont de plus en plus précarisés, d'autre part ce sont souvent des TPE.

Du plus loin que je me souviens , j'ai toujours résisté à l'autorité imbécile, au formatage, à la division entre salariés aux abus de pouvoir, aux tentatives d'intimidation, aux ordres venus « d'en haut ». Mais le plus souvent, j'agissais seule . Il faut dire que dans les TPE, la représentation syndicale est compliquée ...

Il y a 4 ans , l'établissement où j'enseignais depuis plus de 15 années a décidé de supprimer de son catalogue de cours, un des diplômes de 3ème cycle auxquels il préparait. Les profs ont donc été remerciés avec la promesse très floue que l'on referait appel à eux dès que possible. À condition, bien sûr, qu'ils ne fassent pas de vagues ...

Aucun ne s'est insurgé.

Le monde des instituts universitaires privés à Paris est petit ! Chacun craignant d'être écarté et de se créer une « mauvaise réputation », s'est tu .

Pour moi , ce n'était pas imaginable.

C'est donc à ce moment-là que je me suis tournée vers les délégués de la CGT de la branche EPI . Qui m'ont apporté grand soutien. Autant sur le plan relationnel (chaleur et efficacité des représentantes syndicales) que logistique (accès au conseil juridique, avocat du droit du travail etc.) Contrairement à mes collègues qui étaient partis sans aucune contrepartie financière, j'ai obtenu des indemnités relativement correctes. Certes, je n'ai pas souhaité me faire accompagner dans mes négociations avec la direction et ai mené seule le processus. Mais je savais que je pouvais compter à tout moment sur mes camarades syndiqués. Et cela était très précieux .

Depuis, et notamment dans le contexte de la pandémie, j'ai eu plusieurs occasions de me féliciter du soutien de la CGT. Et malgré les terribles reculs des droits des salariés, voir se mettre en place des groupes de travail, non seulement pour défendre et veiller sur le maintien des acquis, mais aussi pour en conquérir de nouveaux, est formidablement réjouissant !

Aujourd'hui, j'essaie de suivre le maximum des formations proposées par la SNPEFP-CGT. Ce, afin de pouvoir à mon tour soutenir, conseiller, accompagner d'autres camarades . Avec pour objectif et credo : refuser de se résigner, transmettre l'énergie de la lutte, et réussir le plus souvent possible, à inverser les rapports de force patronat-salariat !



Sonia GOUREVITCH

VIE SYNDICALE



[Calendrier Formation syndicale 2021-2022](#)



À NOTER ! MI-SEPTEMBRE

Aura lieu la prochaine visio avec les adhérent.e.s des régions : PACA, OCCITANIE, AURA, NOUVELLE-AQUITAINE



île de France

RÉGION IDF

Organisation des réunions mensuelles à compter de septembre 2021

Après réflexion, il a été décidé de poursuivre la majorité des réunions IDF en distanciel. Les visios offrent une plus grande facilité pour assurer les présences effectives et la qualité des échanges (meilleure écoute et partage des expériences).

Cela n'empêchant pas des réunions à la bourse du travail, suivies du déjeuner au resto. Le planning sur l'année reste à définir entre distanciel et présentiel à République ; une par trimestre à la bourse du travail (avant les vacances de Noël, Pâques et congés d'été) par exemple.

Fusion des régions IDF et Hauts-de-France pour les réunions mensuelles à compter de septembre.

Permanence Bourse du Travail

Dorénavant Giuseppina assurera la permanence le mardi en lieu et place du jeudi (heures inchangées).

RÉGIONS

CONTACTS DES RÉFÉRENT.E.S RÉGIONAUX

**NORMANDIE, GRAND-EST,
HAUTS-DE-FRANCE,
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ**

Éric JANICOT

eric.janicot@efp-cgt.org

**BRETAGNE,
CENTRE-VAL DE LOIRE,
PAYS DE LA LOIRE**

Debra REYNOLDS

debra.reynolds@efp-cgt.org

Christine FOURAGE

christine.fourage@efp-cgt.org

ÎLE-DE-FRANCE

Emmanuel DOUCET

emmanuel.doucet@efp-cgt.org

Giuseppina BONFINI

giuseppina.bonfini@efp-cgt.org

**AUVERGNE-RHÔNE-ALPES,
NOUVELLE AQUITAINE,**

OCCITANIE,

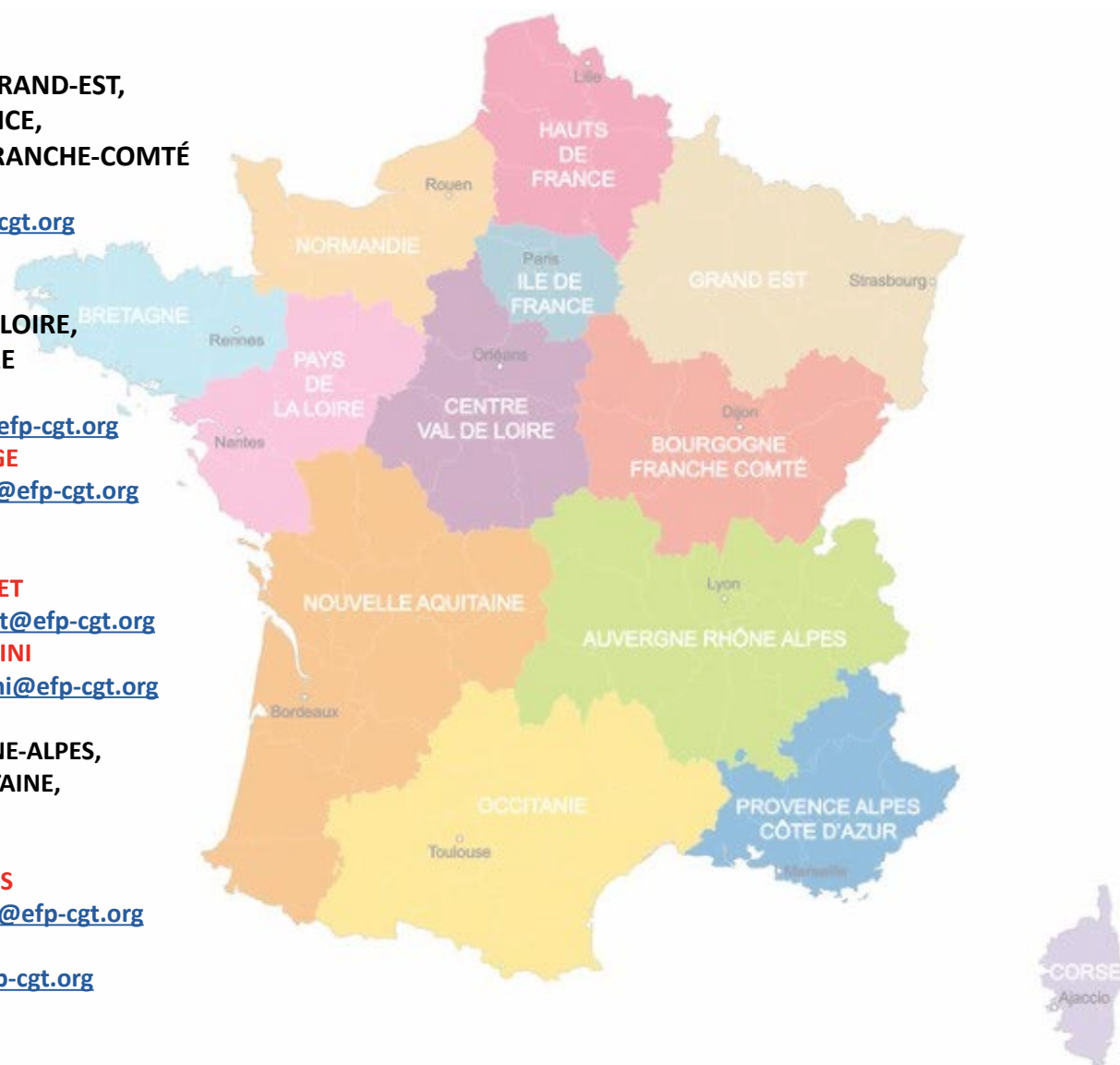
PACA

William PÉRENNES

william.perennes@efp-cgt.org

Philippe BLOT

philippe.blot@efp-cgt.org



SECTIONS SYNDICALES

COURS FLORENT

Au cours Florent, le respect des règles est un parcours du combattant

D'habitude lorsqu'un délégué syndical est désigné, c'est l'occasion d'apposer un panneau pour la communication des informations destinées aux salariés. Mais pas au cours Florent. Il a fallu attendre deux ans et 4 rappels dont un destiné au président du groupe Galileo dont fait partie cette prestigieuse institution, pour qu'enfin ce panneau soit installé discrètement dans un local peu fréquenté par les salariés et bien sûr sans aucune contestation.

Courant du mois de mai, la direction des Cours Florent a souhaité renégocier l'accord sur les CD2I signé il y a quelques années par la CGT. Une réunion a été fixée sans que le précédent accord n'ait été dénoncé. Ce n'est qu'à la fin de cette séance que le courrier de dénonciation a été transmis aux syndicats ! L'accord signé par la CFTC est régressif et fait disparaître les seules avancées encadrant le CD2I à savoir des droits analogues à ceux des salariés à temps partiels. A noter qu'interdiction avait été faite à la délégation syndicale du SNPEFP-CGT de communiquer auprès des salariés sur cette question.

Les enseignants ont été surpris d'apprendre que des évaluations sauvages étaient organisées au sein des Cours Florent.

En effet un formulaire est distribué aux élèves afin d'évaluer leur professeur. Il peut être rempli anonymement en faisant sortir le professeur de sa classe. Ce formulaire n'a pas été porté à la connaissance des professeurs et encore moins à celle des élus du CSE par le biais d'une procédure d'information/consultation. Les élus du SNPEFP-CGT ont obtenu que ce point soit abordé en CSE... Il a donné lieu à un simulacre de consultation.

Enfin, notre déléguée syndicale sous le coup d'une mesure de licenciement attend avec impatience l'arrêt de la Cour d'appel administrative de Paris la concernant.

Le rapporteur public lors de l'audience du 24 juin 2021 a préconisé le refus du licenciement.

EFREI PARIS

Travailler à Efrei Paris, c'est subir une instabilité permanente orchestrée par une direction qui grignote méthodiquement les droits des travailleurs : paiement du travail du dimanche, traitement des travailleurs malades, paiement des arrêts maladie des professeurs, dénigrement de l'engagement syndical, banalisation des méthodes de management par le stress...

Les représentants des autres organisations ont fini par baisser les bras face aux injonctions de la direction.

C'est dans ce contexte que la section syndicale CGT Efrei Paris a été fondée.

L'objectif ? Apporter un soutien inconditionnel aux travailleurs pour que leurs droits et leurs métiers soient respectés au sein d'une organisation syndicale forte.



Micro-entrepreneuriat ou Auto-entrepreneuriat

NON À L'ESCLAVAGE MODERNE !

Ne cédez pas au chant des sirènes du néolibéralisme

Dites non à ce dispositif contre le salariat.

Privilégier votre protection sociale en choisissant un salaire socialisé.

C'est sous l'angle de « la protection sociale » que ce dossier doit vous permettre, en toute connaissance de cause, d'éclairer votre choix éventuel de « troquer » le statut de salarié contre celui de « micro », « auto » entrepreneur.

Ce régime a été créé le 4 août 2008 dans le cadre de la loi de modernisation de l'économie par Hervé NOVELLI alors Secrétaire d'État du Gouvernement FILLON 1 sous la présidence SARKOZY. Hervé NOVELLI, avance devant l'Assemblée Nationale que cette mesure doit permettre « à toutes les Françaises et à tous les Français, y compris aux salariés et aux retraités, de démarrer une activité complémentaire en vue d'accroître leurs revenus ». Vous souvenez vous du « travailler plus pour gagner plus » ? De la défiscalisation des heures supplémentaires et de leur exonération de cotisations sociales ? C'est dans ce contexte que le régime de l'auto-entreprise a vu le jour.

Entré en application le 1er janvier 2009, ce nouveau statut s'est imposé comme un cadeau de choix offert aux employeurs qui se sont jetés dessus afin de profiter de travailleurs « patronisés » — corvéables et jetables à merci — privés de la protection du code du travail, du code de la sécurité sociale, des conventions collectives, des syndicats et des instances de représentation du personnel ainsi que des cotisations sociales qualifiées de « charges sociales » par le discours économique ultra-libéral.

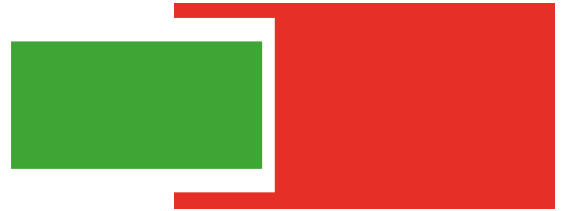
Derrière le discours illusoire sur l'autonomie, l'indépendance et la liberté d'être son propre patron, se dissimule en réalité l'exploitation néo-libérale — libérée des garde-fous imposés par le code du travail et le salariat — qui favorise la poursuite des intérêts individuels égoïstes et marque la fin de la protection sociale avec la privatisation tous azimuts, y compris la santé et l'éducation ! Un capitalisme à « visage humain » mais sans scrupule !

Certains salariés ont vu dans ce statut un moyen d'échapper à des conditions de travail difficiles et de fuir un management fondé sur la pression et le résultat, d'autres se sont dits prêts à multiplier les heures pour un temps dans l'espoir de thésauriser avant de reprendre un travail stable, enfin certains faute d'un CDI se sont vus proposer ce statut comme unique possibilité de travailler.

N'oublions pas que ce régime a été conçu et pensé pour une activité secondaire. Dans l'esprit de la loi de modernisation de l'économie de 2008, l'activité principale était censée apporter les couvertures de protections sociales qui lui font défaut.

Hors activité principale, ce régime renvoie au phénomène du travail dissimulé reconnu, entre autres, par les juges dans la formation et l'enseignement privé. Certains employeurs sont attirés par le faible coût des prestations des « auto » ou « micro » entrepreneurs — comparé à celui de salariés. En effet, embaucher un salarié coûte deux fois plus cher que de faire appel à un « auto » ou « micro » entrepreneur du fait des cotisations sociales, du salaire socialisé. Certains peuvent être enclins à proposer ce dispositif, de façon parfois insistante, en faisant miroiter un gain supérieur et plus de « souplesse » dans l'organisation de votre travail « choisi ». Pour les plus précaires, grande est la tentation de céder au chant des sirènes du néo-libéralisme.

Sachez que cette pratique est illégale, c'est du salariat déguisé ! Pour une entreprise, chercher à échapper à ses obligations d'employeur envers un salarié constitue une fraude constitutive du délit de travail dissimulé (article L8221-5 du Code du Travail).



Les sanctions prévues pour ce délit sont :

- Une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à 3 ans ;
- Une amende de 45 000 € ;
- Le paiement des salaires et charges sociales sur la base d'un poste équivalent, depuis le premier jour de la relation de travail avec le « micro », « auto » entrepreneur.

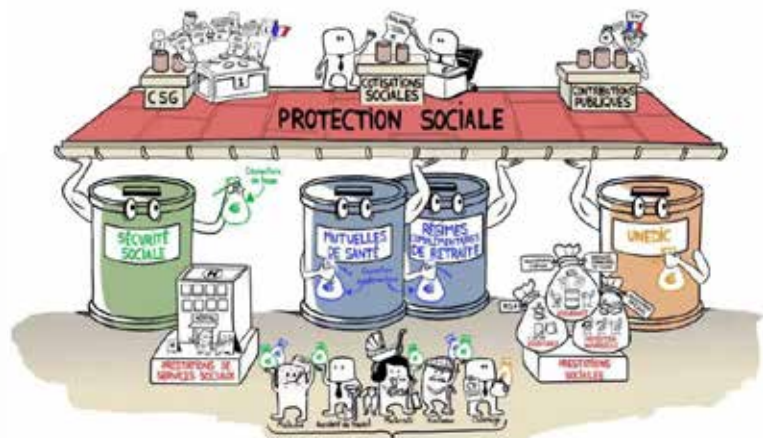
Le versement d'indemnités à la demande du « micro », « auto » entrepreneur. Le « micro », « auto » entrepreneur est considéré comme une victime et n'est pas poursuivi par la justice. Il peut, à ce titre, réclamer des indemnités auprès de l'entreprise donneur d'ordre. L'éventuelle absence de poursuites judiciaires n'exclut pour l'employeur d'éventuelles régularisations :

- Remboursement des prestations sociales ;
- Remboursement d'allocations chômage ;
- Requalification en salariat : l'employeur devra lui offrir un poste en CDI ou lui verser des indemnités.

Si vous ne vous sentez pas libre de toute relation de subordination avec votre client ou donneur d'ordre, si vous utilisez le matériel et les outils pédagogiques de celui-ci pour mener à bien votre mission, si vous n'êtes pas libre d'établir votre planning et horaires d'intervention auprès de lui, si votre donneur de mission est votre seul et unique client et que votre chiffre d'affaires ne dépend que de lui, s'il est votre ancien employeur, si vous ne prospectez pas de nouveaux clients ... vous êtes probablement dans une situation de salariat déguisé.






Les juges apprécient le lien de subordination via ce faisceau d'indices. La Cour de cassation pose la définition du lien de subordination suivante : « Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité de l'employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné. Le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail ». (Cass. soc., 13 novembre 1996).

Voir le dossier 



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



 **malakoff
humanis**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

On aime vous voir sourire

MH-12552_1911