

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.reference-syndicale.fr - 06 77 13 38 80

N°150

Trimestriel



Sommaire

UN 8 MARS HISTORIQUE !
Ce vendredi 8 mars,
sur tout le territoire :
200 000 personnes,
200 manifestations !



2 / ÉDITORIAL
Emmanuel DOUCET

4 / CCNOF

7 / EPI

10 / JURIDIQUE

12/ JURISPRUDENCE

13 / PORTRAIT

14 / VIE SYNDICALE

15 / RÉGIONS

16 / SECTIONS SYNDICALES

17 / LE DOSSIER
Pascal CAILLAUD
La formation professionnelle



Le 8 mars marque la journée internationale de lutte pour les droits des femmes, une journée de grève féministe de toutes et tous pour revendiquer et gagner l'égalité réelle au travail et dans la vie. Pour la première fois, cinq grandes organisations syndicales, dont la CGT et la CFDT, ont appelé à la grève et à la mobilisation le 8 mars 2024, élargissant ainsi la participation traditionnelle.

Si la France est connue pour la force de ses mouvements à travers le monde, le concept de grève féministe le 8 mars émerge peu à peu comme outil incontournable pour conquérir une égalité réelle.

Grève féministe ... l'idée n'est pas nouvelle.

Partout, dans le monde, depuis plus d'un siècle et demi, les femmes luttent pour obtenir des droits.

La « Journée internationale des droits des femmes », célébrée chaque année le 8 mars, trouve d'ailleurs ses racines dans les luttes historiques des femmes pour l'égalité, la justice et la dignité.

L'idée de grève nationale des femmes ressurgit dans les années soixante-dix avec la deuxième vague du mouvement féministe.

Mais la convergence pour l'égalité au travail comme dans la vie est plus récente.

Depuis 2017, le mouvement fait tâche d'huile à travers la planète et un appel à une grève internationale du travail professionnel et du travail domestique est lancé à l'occasion de cette journée.

En France, une trentaine d'organisations féministes, les syndicats CGT, FSU et Solidaires, des ONG, et organisations de jeunesse répondent présentes et appellent les femmes à cesser le travail à 15h40 pour marquer les inégalités salariales.

Aussi, la grève féministe signifie encourager une réorganisation pour un partage des tâches domestiques entre femmes et hommes et une meilleure prise en charge collective, notamment par le développement des services publics.

En soulignant les liens étroits entre charges domestiques, violences sexistes et sexuelles et inégalités professionnelles, la grève féministe permet ainsi d'englober toutes les facettes de l'oppression.

La conquête de l'égalité professionnelle ne peut se faire sans rééquilibrage du partage sexué des tâches ménagères et de l'éducation des enfants. Cette imbrication a été mise en lumière lors des derniers mouvements contre les réformes des retraites avec une forte mobilisation des femmes sur ces questions spécifiques.

L'élargissement et la dynamique du mouvement semblent ouvrir de nouvelles perspectives aux luttes sociales mais aussi imposer les enjeux féministes tout au long de l'année, et pas seulement le 8 mars, alors même que le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE) a publié un rapport, pointant les insuffisances de l'index égalité dans les entreprises.

Le gouvernement a eu beau déclarer que la grande cause nationale du quinquennat serait l'égalité femmes-hommes, cependant nous constatons l'absence d'avancées concrètes que ce soit en matière de rémunération, d'articulation des temps de vie ou de violences sexistes et sexuelles dans le monde du travail.

Bien évidemment, nos champs d'activités ne font pas exception. Que ce soit dans l'enseignement privé indépendant ou dans les organismes de formation, nos métiers sont à forte prédominance féminine avec tout ce que ça implique en termes de rémunération moins élevée et de précarité.

Les hommes gagnent 24,4% de plus que les femmes. À poste et compétences égales, l'écart de salaire est de 9% (*source DARES*).

Cette année plus de 300 actions ont été recensées dans l'hexagone, la mobilisation a été un succès, gageons que nous serons encore plus nombreuses et nombreux le 8 mars 2025.

Emmanuel DOUCET



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



Paris, le 13 mars 2024

Communiqué de presse intersyndical CGT, CFTC, CGC, UNSA, FO, CFDT

Organismes de formation - CCN IDCC 1516 NAO 2024 [Salaires minima conventionnels annuels]

Le comble de l'indécence !

Lors de la réunion de la CMPPNI de la Branche du 28 février dernier, les Organisations syndicales représentatives de la branche des OF (CGT, CFTC, CGC, UNSA, FO) ont clairement fait savoir qu'elles ne seraient pas signataires de la proposition de la délégation patronale (ACTEURS DE LA COMPÉTENCE- SYNOFDES- SYCFI) sur les salaires minima annuels conventionnels.

Cette proposition de 1,6% d'augmentation moyenne pour les 31 paliers de la grille de classification est loin de celles présentées par les organisations syndicales. Pour une analyse plus fine, il est nécessaire de mettre en perspective cette proposition patronale. En effet, seulement 20% des salariés sont rémunérés sur la base des minimas selon l'étude sur les rémunérations.

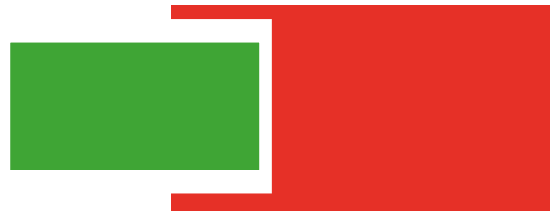
À la vue de l'impact sur la masse salariale globale, nous aurions pu nous attendre à une offre plus décente qui aurait pu faire l'objet de discussions et de négociations loyales.

Inacceptable !

Tandis que des constats sont partagés par l'ensemble des acteurs paritaires notamment :

1. sur un taux d'inflation moyen en 2023 de 4,9% avec des prévisions de 2,9% pour 2024,
2. sur le tassement des salaires liés aux augmentations du SMIC, plus précisément, la grille des salaires dans laquelle la plupart des salariés se situent- dont le coeur de métier – se trouve sans perspective d'évolution salariale (paliers 1 à 25) alors qu'à l'inverse, il est constaté un net décrochage de rémunération pour les 6 derniers paliers (26 à 31).

CCNOF - IDCC 1516



Non seulement cette grille de classification est de plus en plus inadaptée mais surtout les salariés de la branche vont voir à nouveau leur pouvoir d'achat se dégrader avec de véritables interrogations quant à leur perspective d'évolution dans notre branche.

3. sur le manque d'attractivité de la Branche qui engendre des tensions de recrutement.

Pour les organisations syndicales, la négociation sur les salaires minima ne doit en aucun cas se limiter à un rattrapage de l'inflation mais bien permettre un gain de pouvoir d'achat et la reconnaissance des salariés dans leur contribution au développement de leur OF.

De plus, alors que le dernier panorama de la branche (observatoire AKTO) réalisé en 2023 pointe une augmentation de CA des entreprises de la branche par rapport à 2019, cette proposition est irrecevable.

Un manque de considération pour le travail des salariés

Comment le patronat peut-il s'étonner ensuite des tensions de recrutement et de la non-attractivité de la branche si les salaires minima ne suivent pas ? Ceci d'autant plus que la branche des OF connaît depuis plusieurs années des évolutions majeures qui conduisent à recruter des profils spécifiques.

En travaillant, les salariés de la branche des OF doivent-ils se contenter d'assurer leur seule survie biologique ou peuvent-ils espérer vivre dignement et être valorisés pour leur travail ?

Le mépris patronal ne s'arrête pas là : alors que la branche a commandé une étude sur les rémunérations pour mieux appréhender le sujet, les organisations patronales conditionnent aujourd'hui la réflexion de la politique salariale de branche à la création d'un nouveau groupe de travail sur les classifications. Un moyen de renvoyer une nouvelle fois aux calendes grecques la question centrale des salaires minima conventionnels.

Ceci ne peut plus durer !

CONTACTS

SNEPL -CFTC

Suzanne SELLAM

suzanne.sellam@snepl-cftc.fr

SNPEFP-CGT

William PERENNES

william.perennes@efp-cgt.org

UNSA FESAD

Christine SAVANTRE

christine.savantre@unsa.org

FIECI CGC

Larbi BESSA

l.bessa@free.fr

SNEPAT- FO

Laurence GILBERT

FO-OF@snepat-fo.fr

FEP-CFDT

vginet@fep.cfdt.fr

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



Déclaration liminaire de l'intersyndicale

Madame, Monsieur,

Nous, soussignés membres de l'intersyndicale FEP-CFDT, SNEPL-CFTC, SNPEFP-CGT, SYNEP CFE-CGC, soit l'ensemble des syndicats représentatifs de la branche de l'enseignement privé indépendant, déplorons, notamment, la gestion des ordres du jour et des documents préparatoires et l'absence de respect du calendrier des négociations obligatoires de la Commission Paritaire Permanente Nationale d'Interprétation et de Conciliation par le collège employeur.

Depuis fort longtemps et en dépit de la déclaration intersyndicale du 25 septembre 2023, nous constatons un envoi tardif et incomplet, la veille, des documents relatifs à nos réunions de CPPNIC. Ainsi, en est-il de l'envoi de votre proposition de texte sur les mises à disposition ou des grilles NAO. Cette situation entrave grandement notre capacité à nous préparer adéquatement aux discussions et aux prises de décision qui impactent directement les conditions de travail et le bien-être des salariés de l'EPI.

Nous tenons à souligner que cette pratique contreproductive a des répercussions néfastes sur l'efficacité du dialogue social au sein de notre branche.

Cela compromet le respect des droits des travailleurs en matière de consultation et de négociation, ce qui est contraire aux principes fondamentaux d'un dialogue social paritaire et des lois régissant les relations de travail.

En outre, la tenue des réunions est rendue inefficace par la quantité de digressions dilatoires du collège employeur.

Face à cette situation, nous exhortons vivement le collège employeur à prendre les mesures nécessaires pour remédier à ces dysfonctionnements.

En conséquence, nous vous informons que nos organisations syndicales vont solliciter le Ministère du travail, de la Santé et des Solidarités pour provoquer une Commission Mixte Paritaire (CMP) avec afin d'aborder de manière exhaustive les problèmes rencontrés et de trouver des solutions durables et équitables.

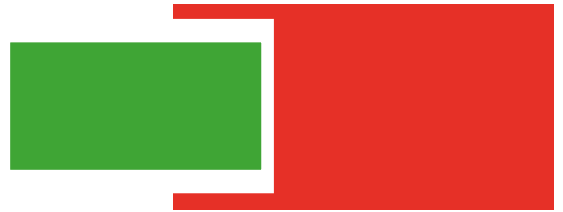
Nous croyons fermement que la mise en place d'une CMP favorisera un dialogue constructif, transparent et respectueux entre les représentants des salariés et de l'employeur. De plus, cela contribuera à instaurer un climat de confiance mutuelle et à promouvoir le paritarisme au sein de la CPPNIC.

Nous restons à votre disposition pour discuter plus amplement et pour convenir d'une date propice à la tenue de la CMP. Nous espérons sincèrement que cette démarche permettra de résoudre les problèmes actuels et d'établir des bases solides pour des négociations productives à l'avenir.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations syndicales distinguées.

PARIS le 25 mars 2024

EPI - IDCC 2691



Video call for English speaking union members

Tuesday, April 23 6.30-7.30

Zoom link

<https://us02web.zoom.us/j/82879161979?pwd=TjJUUTk2TFg3SGVBK2ZKdUpVRkFLQT09>

Meeting ID: 828 7916 1979

Passcode: 562785

For more information contact Debra Reynolds, 0698025950,

debra.reynolds@efp-cgt.org



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

ÉTABLIR UN MANDAT : ATTENTION AU FORMALISME

1-Posséder un mandat pour représenter le syndicat, une condition sine qua none

Conformément à l'article 416 alinéa 1 du Code de procédure civile : « **Quiconque entend représenter ou assister une partie doit justifier qu'il en a reçu le mandat ou la mission** »

L'article 762 du Code de procédure civile précise, à propos de la procédure sans représentation obligatoire devant le tribunal judiciaire, que : « Le représentant, s'il n'est pas **avocat**, doit justifier d'un **pouvoir spécial** ».

Le représentant d'un syndicat doit donc, s'il n'est pas avocat, justifier d'un pouvoir spécial ou d'une disposition des statuts l'habilitant à agir en justice (Cass. soc. 26-10-2011 n° 10-24.708 F-D ; Cass. soc. 29-9-2021 n° 19-60.247 FS-D).

Ainsi, le défaut de pouvoir de la personne ayant saisi, par exemple, au nom d'un syndicat, le tribunal judiciaire d'une demande d'annulation des élections est une irrégularité de fond affectant la validité de l'acte (Cass. soc. 26-10-2011, n° 10-24.708, n° 2111 F-D ; Cass. soc. 17-3-1998 n° 96-60.292, n° 1550 D ; Cass. soc. 8-1-1997 n° 95-60.907 D ; Cass. soc. 14-3-2018 n° 1716.265 F-D).

2-Identifier de manière certaine le signataire du mandat

De nombreuses organisations syndicales n'y voyant pas malice établissent leur mandat à partir d'un fichier texte dans lequel est insérée une image du signataire du mandat, le tout transformé en fichier PDF

Or, selon l'article 1366 du Code civil : « L'écrit électronique a la même force probante que l'écrit sur support papier, **sous réserve que puisse être dûment identifiée la personne dont il émane et qu'il soit établi et conservé dans des conditions de nature à en garantir l'intégrité** ».

L'article 1367 du Code civil précise que : « La signature nécessaire à la perfection d'un acte juridique identifie son auteur. Elle manifeste son consentement aux obligations qui découlent de cet acte. [...] Lorsqu'elle est électronique, elle consiste en **l'usage d'un procédé fiable d'identification garantissant son lien avec l'acte auquel elle s'attache**.

La fiabilité de ce procédé est présumée, jusqu'à preuve contraire, lorsque la signature électronique est créée, l'identité du signataire assurée et l'intégrité de l'acte garantie, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État. »

Et selon le décret n° 2017-1416 du 28 septembre 2017 relatif à la signature électronique, seul le niveau le plus élevé, c'est-à-dire la signature électronique qualifiée,

bénéficie de la même valeur que la signature manuscrite.

Afin d'éviter de perdre un litige sur des questions de forme sur lesquelles les employeurs ne manqueront pas d'aller, **il est donc impératif d'apposer sur l'ensemble de nos documents des signatures électroniques fiables. Cette sage précaution devrait s'étendre à tous les actes officiels auxquels le syndicat est soumis.**

TÉMOIGNAGES RENDUS ANONYMES : BONNE OU MAUVAISE CHOSE ?

Les témoignages anonymisés sont recevables et peuvent être pris en compte par la justice si d'autres éléments du dossier permettent d'en analyser la crédibilité et la pertinence. Un équilibre entre droit de la défense, droit de la liberté de la preuve et protection des témoins est nécessaire.

La question des témoignages anonymes ou anonymisés est au cœur des débats jurisprudentiels actuels. En atteste cette affaire qui s'inscrit dans un contexte particulier où l'employeur apporte au dossier des preuves sous forme de tels témoignages (Cass. soc. 19 avr. 2023, n° 21-20.308).

Faits et procédures de l'affaire

Un salarié saisit le conseil de prud'hommes pour faire annuler une sanction disciplinaire de mise à pied de quinze jours à la suite de faits considérés comme graves par l'employeur. Le salarié aurait injurié, humilié des collègues de travail. Il obtient gain de cause. L'employeur forme alors un pourvoi devant la Cour de cassation, laquelle précise les conditions de recevabilité de ce genre de témoignage.

Les témoignages nominatifs, anonymes ou anonymisés, des preuves toutes recevables

Il existe un principe en droit de la procédure prud'homale, selon lequel la preuve est libre, sauf si la loi en décide autrement dans des domaines bien particuliers (Art. 1358 C. civ.). Ainsi, qu'ils soient nominatifs, anonymes ou anonymisés, les témoignages sont recevables en justice.

Alors pourquoi la question fait couler autant d'encre ? Rappelons quelques définitions.

Le témoignage nominatif est accompagné de l'identité (carte d'identité ou passeport) du témoin. Il s'agit de la modalité la plus courante des témoignages en justice (Art. 201 et 202 C. proc. civ.).

Les difficultés proviennent des témoignages anonymes et anonymisés

Il est anonyme lorsque l'identité du témoin n'est pas communiquée à l'employeur (Cass. soc. 4 juill. 2018, n° 17-18.241). Le témoignage anonymisé est celui qui est rendu anonyme a posteriori et dont l'identité est dévoilée



à l'employeur, comme dans l'affaire ici présente (Cass. soc. 19 avr. 2023, n° 21-20.308). Dans les deux cas, l'une des parties ignore l'identité du témoin.

C'est en cela que ces deux formes de témoignage posent problème.

Les droits de la défense possiblement entravés

Généralement lorsqu'une personne est « accusée » par une autre en justice, elle doit être en mesure de pouvoir se défendre dans de bonnes conditions. Pour ce faire, elle doit connaître ce qui lui est reproché et d'où proviennent les éléments à charge contre elle dans le dossier. Or, le témoignage anonyme ou anonymisé peut constituer une entrave aux droits du défendeur. Il est en effet difficile d'organiser la plaidoirie lorsqu'un accusateur est inconnu. Cela remet nécessairement en cause le droit à un procès équitable et par conséquent les droits de la défense.

Le témoignage anonyme ou anonymisé associé à d'autres éléments convergents pour garantir l'équilibre des droits

Ainsi, tout en étant recevable en justice le témoignage anonyme ou anonymisé ne peut être à lui seul une preuve absolue. C'est la position constante de la Cour de cassation qui rappelle que le juge ne peut fonder sa décision uniquement ou de manière déterminante sur des témoignages anonymes (Cass. soc. 4 juill. 2018, n° 17-18.241). Même raisonnement dans notre affaire s'agissant cette fois-ci d'une attestation anonymisée a posteriori par l'employeur (Cass. soc. 19 avr. 2023, n° 21-20.308) : « Si le juge ne peut fonder sa décision uniquement ou de manière déterminante sur des témoignages anonymes, il peut néanmoins prendre en considération des témoignages anonymisés, c'est-à-dire rendus anonymes a posteriori [...] lorsque ceux-ci sont corroborés par d'autres éléments permettant d'en analyser la crédibilité et la pertinence ».

Le juge opère un juste équilibre entre plusieurs principes desquels peuvent parfois émerger des droits antagonistes. Sa décision est prise en combinant les principes de la liberté de la preuve en matière prud'homale et celui du droit à un procès équitable – issu de l'article 6 paragraphe 1 et 3 de la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Des témoins qu'il faut protéger !

Le témoignage anonymisé trouve sa raison d'être dans la protection du témoin. Le juge peut prendre en compte les témoignages anonymisés « afin de protéger leurs auteurs mais dont l'identité est néanmoins connue par l'employeur ». Il est donc indispensable de s'interroger sur l'utilité de garder l'identité du témoin secrète. Les éventuelles représailles de la part des autres collègues

envers le témoin apparaissent dans notre affaire comme un motif valable d'y recourir.

Pour autant, rien n'est dit sur le contrôle que doit exercer le juge sur le motif sérieux et légitime de recourir à une attestation anonyme. Il serait opportun que la Cour de cassation se prononce sur ce point afin de ne pas laisser la question à la seule appréciation de l'employeur.

Article paru dans la NVO le 17 juillet 2023

Par Estelle SUIRE

Le SNPEFP-CGT s'interroge toutefois sur cette anonymisation puisque l'une ou l'autre des parties a toujours la possibilité de demander au juge des mesures d'instruction comme l'audition des témoins par un ou plusieurs conseillers prud'hommes qui établiront ensuite leur rapport, lequel a force probante.

Qu'en sera-t-il par contre si c'est le salarié qui produit des témoignages anonymisés de ses collègues craignant les représailles de l'employeur ?

Pour la Cour de cassation « en raison de l'atteinte qu'il porte à la liberté fondamentale de témoigner, garantie d'une bonne justice, le licenciement prononcé en raison du contenu d'une attestation délivrée par un salarié au bénéfice d'un autre est atteint de nullité, sauf en cas de mauvaise foi de son auteur. » (Cass. soc 7 fév. 2012 n° 10-18035).

Certes lorsqu'un licenciement est jugé nul, cette nullité permet la réintégration du salarié dans l'entreprise ... Si l'employeur y consent. Dans le cas contraire le salarié se verra octroyé une indemnité équivalente à 6 mois de salaire ... mais il aura perdu son travail !

Le principe de non-rétroactivité des actes administratifs est un des piliers juridiques du droit administratif

À quelle date les avenants d'une convention collective prennent-ils effet ?

Lorsqu'une négociation aboutit à un avenant à la convention collective, les nouvelles dispositions prennent effet dans l'établissement soit :

- au moment de la signature de celui-ci si les parties prenantes en ont décidé ainsi et si l'employeur est adhérent à une organisation patronale ayant signé l'avenant.
- au moment de l'extension de l'avenant par le ministère du travail.

L'extension d'une convention collective consiste à la rendre applicable à tous les employeurs exerçant une activité qui entre dans le champ géographique et professionnel de la convention, que les employeurs aient adhéré à une organisation patronale signataire ou non. Elle est réalisée par arrêté ministériel.

En matière salariale (comme ailleurs...)

Très souvent, l'arrêté d'extension promulgué par le ministère du travail précise que l'avenant sur les salaires prend effet « *à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.* »

Ainsi si votre employeur n'est pas adhérent à l'organisation patronale signataire de l'avenant, vous ne pouvez pas lui imposer d'appliquer les augmentations de salaire négociées au niveau de la branche dès leur signature... mais rien n'empêche de le négocier !

La non-rétroactivité des actes administratifs

L'extension d'un accord de branche appartient à la catégorie des actes administratifs. De longue date, le Conseil d'État a décidé que ceux-ci ne peuvent avoir un caractère rétroactif **Arrêt du Conseil d'Etat du 25 juin 1948, société du journal l'Aurore.**

Et sur la base de ce principe :

La Cour de cassation considère que l'employeur (n'adhérant pas à un syndicat patronal signataire) n'est pas tenu d'appliquer un accord collectif pour la période antérieure à l'entrée en vigueur de son arrêté d'extension (Cass. soc. 13 décembre 1973 n°71-40753 ; Cass. soc. 21 mai 1981 n°79-41324).

C'est pourquoi, par exemple, la Direction Générale du Travail, s'est prononcée contre l'extension d'une clause d'un accord de salaires signé le 20 décembre 1989 dans le secteur du travail temporaire en raison de son caractère rétroactif.

L'accord instituait une prime dont le montant correspondait au nombre de mois écoulés entre la date d'effet de l'accord (le 1er février 1990) et la date de publication de l'arrêté d'extension. L'extension d'une telle clause aurait abouti à créer une obligation à l'égard des employeurs antérieurement à la date d'effet théorique de l'arrêté, conférant à ce dernier une portée rétroactive.

Le principe de non-rétroactivité des actes administratifs a pour objet de garantir la sécurité juridique en ne créant pas, rétroactivement, des obligations auxquelles l'employeur n'était pas tenu avant l'arrêté d'extension.



PORTRAIT

Cyrus NGUIYA NGUIYA - DS SNPEFP-CGT - SFMAD

Je me nomme Cyrus NGUIYA NGUIYA, je suis fraîchement élu titulaire CSE et entame mon premier mandat de délégué syndical SNPEFP-CGT. C'est un premier plongeon pour moi dans l'univers de la syndicalisation. J'apprends au fur et à mesure grâce au soutien inconditionnel de mes pairs et le chantier qui se présente devant moi au sein de mon entreprise (SFMAD) m'oblige à me former rapidement et sur le tas. À ce jour je coordonne un dispositif nommé Compétences de Base Professionnelles (CBP), porté par la région Île-de-France et c'est sans difficulté que j'assume, au grand dam de ma direction qui espérait me voir pencher de son côté au détriment des salariés après ma promotion, mes deux casquettes avec la même conviction et sans trahir les engagements que j'ai pris envers les salariés qui nous ont élus.

Comment définirais-tu le moteur de ton engagement ?

En réalité, depuis toujours, je milite pour l'équité, la justice et le partage. La défense des personnes opprimées a été et reste une priorité pour moi. C'est donc naturellement que j'ai été régulièrement élu délégué de classe pendant toute ma scolarité, sans même me présenter. J'ai toujours accepté ces nominations malgré moi et considéré cela comme un honneur et une responsabilité qui m'engage vis-à-vis des autres. Je considère donc que le moteur de mon engagement a toujours été cette volonté de servir et de défendre les plus démunis contre toute forme d'injustice. Plus récemment, après de nombreux constats sur les dysfonctionnements sociaux au sein de mon entreprise malgré l'existence d'une section syndicale pourtant en place depuis des années, j'ai réalisé que les choses devaient changer et qu'il fallait pour cela s'engager, au risque de se mettre à dos la direction. En effet, tout le monde aspire au changement et à de meilleures conditions, mais peu sont ceux qui ont le courage de se risquer à engager le combat dans l'intérêt de tous. C'est alors que contre toute attente, j'ai pris la décision de me présenter aux dernières élections CSE dans mon entreprise en décembre 2023. Ce qui m'a conforté dans mon engagement et définitivement convaincu, ce furent les obstructions et les nombreux bâtons dans les roues que m'a opposés la direction pour me dissuader de me présenter.

Pourquoi as-tu choisi la CGT ?

En réalité, la question est pourquoi ai-je mis autant de temps avant de rejoindre officiellement la CGT ? En effet, il se trouve que toutes ces valeurs telles que la droiture, le combat, le fait d'honorer l'engagement pris, l'opposition, la défense inconditionnelle des salariés et l'incorruptibilité sont des valeurs que je véhicule depuis toujours. Alors

pourquoi seulement maintenant ? Je dois dire qu'il fallait peut-être laisser le temps au temps et qu'au moment où j'étais fin prêt, nous nous sommes naturellement trouvés avec la CGT. À l'annonce de la tenue des élections, la Direction ne nous avait laissés que 48 heures pour constituer une liste et pour pouvoir nous présenter au premier tour, nous devons être syndiqués alors que je n'y connaissais absolument rien. Mais animé par une volonté certaine et une envie de révolte face à toutes les obstructions à notre candidature, j'ai réussi avec l'aide de ma collègue à mobiliser 9 salariés pour se syndiquer et aujourd'hui notre section compte 12 membres et ce n'est que le début. J'ai également été très agréablement surpris de la qualité de l'accueil, de l'accompagnement ainsi que des moyens mis à disposition par la CGT, immédiatement après que nous soyons allés les voir. Le soutien et la disponibilité que nous avons depuis nous font dire que nous ne nous sommes pas trompés avec la CGT.

Que dirais-tu à une personne voulant s'engager dans syndicalisme ?

À l'heure où le pouvoir d'achat des salariés s'affaiblit de plus en plus tandis que les bénéfices des patrons n'ont jamais été aussi importants, creusant ainsi un fossé encore plus grand, il est temps que les choses changent et que les efforts, les implications et les dévouements des salariés soient enfin récompensés et surtout rémunérés. Mais ce changement ne peut s'opérer seul, ce changement ne peut être que la responsabilité des autres et des syndicats. Les droits individuels et collectifs ont fait l'objet de nombreux combats livrés par nos prédécesseurs qui ont parfois sacrifié plus qu'il ne fallait sans jamais pouvoir jouir du fruit de leurs combats, cela pour que nous et les générations futures puissions en bénéficier. Allons-nous laisser ces sacrifices vains ? Allons-nous trahir leurs combats ? Ne laissons plus les autres agir seuls pour nous, ne restons pas toujours dans l'attente et l'espoir d'un avenir meilleur sans poser aucune action, délivrons-nous de cette peur instaurée par les patrons avec leurs contrats et salaires précaires. Parce que demain se construit et que l'histoire se souvient de notre inaction, bouge-toi et viens renforcer ta belle et grande famille...Qui est la CGT !!!



8 mars dans la manif' parisienne

Le vendredi 8 mars pour cette journée internationale de lutte pour les droits des femmes pour gagner l'égalité salariale et la reconnaissance professionnelle et contre les violences sexistes et sexuelles, environ 200.000 personnes ont participé aux plus de 300 manifestations et rassemblements prévus sur tout le territoire.

Pour Paris, la confédération a annoncé plus de 100.000 manifestants et manifestantes, un grand succès !

Pourtant en arrivant une heure avant le départ prévu à 14h place Gambetta, il n'y avait pas une foule immense, 200 ou 300 personnes peut-être. Et petit à petit le monde a commencé à arriver, un flot incessant sortant du métro. Puis ce fût la distribution générale de pancartes « grève féministe », « women life freedom », « si c'est pas oui, c'est non » ou encore « malmenées, mal payées, mal traitées mais révoltées ».

Dans la continuité du mouvement social de 2023 contre la réforme des retraites, l'unité syndicale était de mise. La plupart des grandes organisations étaient présentes mais aussi des associations et collectifs féministes, des ONG, et le soutien de nombreuses organisations politiques.

Le plus frappant était le nombre de jeunes femmes et hommes, jeunes travailleurs et travailleuses, étudiantes et étudiants enthousiastes et motivés.

Les travailleuses et les travailleurs qui se sont mis en grève ont bien compris que les inégalités dans la société et dans la vie ne sont plus possibles. À l'image de la campagne CGT #UnJourSansNous, la grève féministe met en lumière la nécessaire revalorisation des métiers à prédominance féminine et l'indispensable création d'emplois.

Sur tout le territoire, de nombreuses grèves et actions revendicatives ont été organisées dans une grande diversité de secteurs professionnels.

La CGT continuera de mettre à l'ordre du jour l'égalité dans toutes les négociations, de gagner partout des négociations égalité femmes-hommes et œuvrera pour obtenir une transposition de la directive transparence salariale de haut niveau.

Avec les nombreuses luttes en cours et à venir, ce sont les salaires et les droits de toutes et tous qui s'amélioreront.



RÉGIONS

Région AURA

15 mai 2024

AG des syndiqués (Dpt 69)

Lieu : Bourse du Travail de Lyon

205 Place Guichard

69003 LYON

Salle B de 17h à 18h30

Station métro

Station de Métro Place Guichard (55 m), Place Guichard - 69003 Lyon
Station Guillotière (537 m), Place Gabriel Péri - 69007 Lyon

Station tramway

Station de tramway Palais de Justice - Mairie du 3ème (156 m), Rue Servient - 69003 Lyon
Station de tramway Saxe-Préfecture (206 m), Rue Servient - 69003 Lyon

Parking public

Parc Bonniot-Servient (104 m), 183, Rue de Crèqui - 69003 Lyon
Parc Part-Dieu C. Cial (243 m), Rue de Servient - 69003 Lyon

Gare

Station Gare Part-Dieu Vivier Merle (833 m), Boulevard Vivier Merle - 69003 Lyon
Gare de la Part-Dieu (938 m), Boulevard Vivier Merle - 69003 Lyon

La commission exécutive nationale du SNPEFP-CGT se déroulera sur Lyon les 15 et 16 mai 2024 à la Bourse du travail. A cette occasion, nous te proposons de nous retrouver le 15 mai 2024 de 17h à 18h30 en salle B de la Bourse du travail de Lyon afin de te présenter les camarades de la CEN du syndicat, échanger avec toi sur tes conditions de travail au sein de ton entreprise et partager ensuite un moment convivial et fraternel.



La CGT sur la Région Auvergne-Rhône-Alpes

Où sommes-nous ?

Actus du CESER

Nos élus et mandaté-es

Nos Conférences Régionales

Les Unions Départementales

01 - Ain	69 - Loire
02 - Ardèche	43 - Haute-Loire
03 - Ardèche	83 - Pays de Dôme
09 - Cantal	84 - Jura
26 - Drôme	73 - Savoie
38 - Isère	74 - Haute-Savoie

[UL CGT Région AURA](#)

[Les mandaté-es régionaux : Emploi et formation](#)

Territoire GRAND-SUD

Paca, Aura, Nouvelle-Aquitaine, Occitanie



Dates visio 2^{ème} trimestre

- Mercredi 24 avril 2024 –18h15-20h15
- Lundi 27 mai 2024 –18h15-20h15
- Mercredi 12 juin 2024 –18h15-20h15

Région OCCITANIE



ensemble, MARCHONS pour nos LIBERTÉS contre les idées d'EXTRÊME DROITE

mardi 23 avril 2024
marche unitaire à 14h00
à Bourse du travail de Béziers

Logos: cgt, Cfdt, F.S.U., Solidaires, UNF

Signs: LIBERTÉ, STOP VIOLENCES POLICIERES, REALITE POPULAIRE, LIBERTÉ SYNDICALE, STOP SEXISME, STOP ISLAMOPHOBIE, REALITE

SECTIONS SYNDICALES

SNPEFP-CGT – SECTION ÉDUCATION ET FORMATION

Située en région Normandie, l'association, forte d'un peu plus de 300 salariés est active sur 20 sites différents et se consacre à lutter contre l'exclusion et à favoriser l'intégration sociale à travers des actions éducatives variées.

La section syndicale, après huit mois d'existence, compte actuellement 18 membres et nous espérons encore accroître ce nombre. Nous utilisons plusieurs moyens de communication pour maintenir une interaction fluide entre les membres, notamment une adresse email dédiée et un groupe WhatsApp.

Nos réunions bi-mensuelles se tiennent à Rouen, où nous discutons des points inscrits à l'ordre du jour. Pour inclure tous les membres, surtout ceux des sites éloignés, nous offrons la possibilité de participer via visioconférence, soutenue récemment par l'acquisition d'un microphone de conférence.

Chaque membre a la possibilité de contribuer à l'ordre du jour grâce à un formulaire Google Form partagé. Les comptes rendus de chaque réunion sont systématiquement diffusés pour assurer une transparence totale.

Pour communiquer avec les autres salariés, nous avons installé des panneaux d'affichage dans les 14 principaux sites de l'association. De plus, une page dédiée sur le site du Comité Social et Économique (CSE) permet de relayer les informations importantes à l'ensemble des collaborateurs.

Notre délégué syndical, dont la mobilité est un atout, est régulièrement présent sur les différents sites pour répondre aux besoins des salariés et écouter leurs préoccupations.

De plus, un représentant syndical au CSE est désigné pour participer aux réunions mensuelles avec la direction, assurant ainsi que les voix de nos membres soient entendues à tous les niveaux de décision.

Nous espérons que cette présentation vous offre un aperçu clair de notre fonctionnement et de notre engagement en faveur du bien-être de nos membres et de l'efficacité de notre section syndicale.



SECTION SYNDICALE ...QUÉSACO ?

La section syndicale représente les intérêts matériels et moraux de l'ensemble des salariés de l'entreprise auprès de l'employeur. Toutefois, son rôle dans l'entreprise ou l'établissement ne se confond pas avec celui des représentants élus. **La section syndicale a pour vocation d'organiser collectivement les salariés de l'entreprise en vue d'améliorer leurs conditions de travail et d'emploi.**

Une section syndicale peut-être créée par les syndicats suivants :

- Syndicat représentatif dans l'entreprise ou au niveau d'un établissement. Unité de production (fabrication, stockage, pôle logistique, centre administratif...) géographiquement individualisée, mais juridiquement rattachée à l'entreprise.

- Syndicat affilié à une organisation syndicale représentative aux niveaux national et interprofessionnel
- Syndicat non représentatif qui remplit l'ensemble des conditions suivantes :

- Il répond aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance (respect de la liberté d'opinion politique par exemple) ;

- Il est légalement constitué depuis au moins 2 ans ;

- Son champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ;

- Il répond au critère de transparence financière (respect des obligations comptables par exemple).

Afin, de constituer une section syndicale, un syndicat doit compter au moins 2 adhérents au sein de l'entreprise.

Si l'article L.2142-1 du Code du travail ne spécifie pas précisément le seuil de 2 adhérents, c'est la Cour de cassation dans un arrêt de principe qui interprète la formulation « plusieurs adhérents » du Code du travail par l'existence d'au moins 2 adhérents.

Chaque section syndicale peut réunir ses adhérents 1 fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise. Les dispositions conventionnelles (CCNOF/EPI) peuvent-être mieux disantes. *Par exemple dans la CCNOF, chaque salarié, à raison d'une heure par an, peut, pendant les heures de travail et avec maintien de sa rémunération, participer à une réunion organisée par la section syndicale de son choix.* Les modalités de cette réunion organisée sur le temps de travail sont également arrêtées pour chaque section syndicale, par accord avec l'employeur.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage.

Ces panneaux sont distincts de ceux affectés aux communications du CSE. Chaque panneau doit être affecté à un seul syndicat.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE



Parole à Pascal CAILLAUD

Chargé de recherche au CNRS au Laboratoire Droit et Changement Social (UMR-CNRS 6297) de Nantes Université et Directeur scientifique du Centre associé au Céreq des Pays de la Loire.

Peux-tu te présenter en quelques mots ?

Je suis chargé de recherche au CNRS en droit du travail, depuis maintenant 23 ans. Après une thèse de droit menée sous la direction d'Alain SUPLOT, mettant en évidence les transformations de la place de l'État dans le paysage des diplômés et des certifications professionnelles, j'ai été recruté au CNRS au sein du laboratoire nantais « Droit et Changement social », après un court passage au ministère du travail. Mes champs de recherche portent sur le droit de la formation et des certifications professionnelles, ainsi que sur les évolutions des classifications des branches professionnelles. Ces travaux m'ont conduit à prendre en 2006 la direction scientifique du centre régional du Céreq en Pays de la Loire, qui est une équipe de chercheurs en droit, en sociologie et en sciences de l'éducation, travaillant sur la relation Formation-Emploi. Je participe également régulièrement à des formations syndicales dans divers instituts du travail, comme Rennes, Marseille, Sceaux, notamment pour la CGT, afin de présenter aux militants, les évolutions du paysage juridique de la formation professionnelle, des certifications et des classifications.

Justement, concernant ces évolutions, tu viens de faire paraître récemment deux travaux¹ où tu sembles rapprocher le droit de la formation continue avec celui de la consommation ? Dis-nous en plus.

Avec les dernières réformes de la formation, comme celle de 2018, on assiste au développement de mécanismes

dont l'esprit tient plus du droit de la consommation que du droit du travail, auquel la formation est pourtant rattachée depuis la loi DELORS de 1971. Sans être trop long, j'en veux pour preuve la place grandissante qu'occupe la certification qualité des formations (Qualiopi), avec le recours à des techniques de labellisation reposant sur des référentiels, construites sur le même modèle que la certification qualité des produits et des services. Apparaissent également dans ce droit, des mécanismes de rétractation de l'engagement du salarié en formation, mécanismes qui trouvent leur origine dans les lois SCRIVENER et NEIERTZ, des années 80, et qui portaient sur l'accès au crédit, la vente à distance... mais qui relativise le lien de subordination existant dans le contrat de travail. Ajoutons également la création de l'application smartphone du CPF – sur le même modèle que celle des réserves d'argent d'organismes de crédit – qui permet à son titulaire de pouvoir « acheter » en ligne une formation ... avec tous les risques que cela suppose en termes « d'arnaques » qui ont conduit à l'adoption, en 2022 et 2023, de lois pour lutter contre la fraude en formation et le démarchage téléphonique, pour encadrer l'influence commerciale et lutter contre les dérives des influenceurs sur les réseaux sociaux, visant explicitement la promotion des actions de formation. Bref, tout cela n'a plus rien à voir avec le droit du travail.

Quels sont les risques que posent ces évolutions ?

Entendons-nous bien : le droit de la consommation est aussi un droit protecteur ... mais pour le consommateur. L'est-il autant que le droit du travail pour le salarié, droit qui présente une forte dimension collective ? Je ne le pense pas.

Les mécanismes que j'évoque, reposent ainsi sur l'idée qu'il appartiendrait au travailleur de choisir lui-même sa formation, depuis son propre domicile, devant son ordinateur ou son smartphone, à partir des seules informations disponibles en ligne. Il peut certes être aidé par le conseil en évolution professionnelle (CEP) mais c'est à lui de le solliciter. Cette individualisation entraîne alors un risque accru de faire peser sur les épaules du travailleur lui-même la charge de se former, au détriment de celle des entreprises dont l'obligation se restreint de plus en plus à l'adaptation au poste ou au maintien de la capacité à occuper un emploi. Incité à user de son CPF pour maintenir son « employabilité », le travailleur doit maintenant en payer lui-même une partie puisqu'une loi

de 2022 instaure un reste à charge, qui devrait être de 100 euros par formation. Or les chiffres de la loi de Finances montrent que les ménages paient déjà 2 milliards d'euros (6% de la dépense nationale) pour financer leur propre formation professionnelle.

Ce mouvement soulève aussi la question de la place des organisations professionnelles dans la négociation de garanties collectives comme dans l'accompagnement des salariés. Comment faire quand les salariés sont amenés à choisir leur formation sur internet depuis leur domicile, sur des listes qui ne passent plus, depuis 2018, par le filtre du paritarisme ?

Cette logique d'individualisation et de marchandisation de la formation a également été soulignée dans un ouvrage de Didier GELOT, sociologue, et Djamel TESKOUK, ancien conseiller confédéral CGT à la formation.

Sur un tout autre registre, tu es rédacteur en chef sur les sujets de Droit social du média en ligne de « legal checking » Les Surligneurs (<https://www.lessurligneurs.eu/>).

De quoi s'agit-il ?

Comme toutes les sciences, le droit fait également l'objet d'une désinformation croissante dans le débat public.

En 2017, un collectif d'universitaires et de juristes a décidé de vérifier les déclarations fausses ou trompeuses à propos de normes juridiques.

« Les surligneurs » sont aujourd'hui un média en ligne auquel tous les citoyens peuvent s'abonner via les réseaux ou, consulter les articles sur internet. En droit du travail, cette démarche de « legal checking » est aussi nécessaire.

Cela nous amène ainsi à rappeler que, contrairement à ce qu'on peut entendre ou lire, les travailleurs sans papiers peuvent cotiser sans jamais bénéficier des prestations sociales qui sont la contrepartie de ces cotisations, que les augmentations automatiques du SMIC en cas d'inflation ne sont pas des « coups de pouce » au pouvoir d'achat, que vouloir limiter la grève pendant les vacances scolaires est probablement inconstitutionnel ...

¹ « La formation est-elle devenue un objet de consommation » ? *Éducation permanente*, 2023, N° 234-235 (1), pp.137-146 et « Ambivalences juridiques de la certification : la formation aspirée par le droit de la consommation ? » *Formation Emploi. Revue française de sciences sociales*, 2023, 163, p.15-38.

² Gelot, D. et Teskouk, D. 1971-2021. *Retour sur 50 ans de formation professionnelle*, 2021, Éditions du croquant.

La Formation

Un droit,

Un devoir,

Un investissement,

au service
des salarié·es !

SNPEFP-CGT

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



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

On aime vous voir sourire