

LA DÉMOCRATIE ET LA RÉPUBLIQUE ONT GAGNÉ !

LES EXIGENCES SOCIALES DOIVENT ÊTRE ENTENDUES !

La mobilisation populaire a déjoué le scénario catastrophe voulu par Emmanuel Macron et promis par la majorité des médias aux mains de quelques milliardaires. Une large majorité d'électeurs et d'électrices ont clairement exprimé leur refus de donner les clés du pays à l'extrême droite.

Seules des réponses à la désespérance sociale pourront apaiser la légitime colère dans le pays.

Le Nouveau Front Populaire est arrivé est tête car il est porteur d'un programme reprenant une très large partie de nos revendications syndicales :

- ▶ **l'augmentation des salaires et des pensions**
- ▶ **l'indexation des salaires sur les prix**
- ▶ **l'abrogation de la réforme des retraites et celle de l'assurance chômage**
- ▶ **l'investissement dans nos services publics sur tous les territoires**
- ▶ **la réindustrialisation du pays pour répondre au défi environnemental**

Les résultats de dimanche 7 juillet doivent être entendus et appliqués. Pas question que le patronat ait gain de cause.

Le pire évité, le camp présidentiel sévèrement sanctionné pour sa politique économique et sociale et son autoritarisme.

En tentant de mettre dos à dos l'extrême droite avec la gauche, le Président de la République a contribué à banaliser le Rassemblement National et son idéologie.

Heureusement, la majorité des organisations syndicales, la société civile, la jeunesse et les partis politiques républicains ont pris leurs responsabilités.

L'extrême-droite, est toujours l'ennemie des travailleurs et travailleuses.

Fidèle à son histoire, en toute indépendance des partis et des gouvernements mais pas dans une neutralité aveugle, la CGT a continué de rappeler que le RN n'est pas un parti comme les autres : il reste un parti raciste, antisémite, homophobe, sexiste et violent.

Ses élus votent contre l'augmentation du SMIC, des salaires et des petites retraites. Plusieurs dizaines de députés d'extrême droite n'ont même pas voté la constitutionnalisation du droit à l'avortement.

Sommaire

2 / ÉDITORIAL
Christine FOURAGE

4 / CCNOF

7 / EPI

10 / JURIDIQUE

12/ JURISPRUDENCE

13 / PORTRAIT

14 / VIE SYNDICALE

15 / RÉGIONS

16 / SECTIONS SYNDICALES

17 / LE DOSSIER
Élections TPE
William PERENNES



LE PIRE A ÉTÉ ÉVITÉ. MAINTENANT, PLACE AUX EXIGENCES SOCIALES !

Au second tour des élections législatives, le barrage républicain a empêché le RN de faire main basse sur Matignon. C'est une belle victoire. La mobilisation citoyenne a réussi à déjouer tous les scénarios catastrophes préparés depuis l'Élysée. Emmanuel Macron a organisé le chaos pour dérouler le tapis rouge à Jordan Bardella.

La gauche a su s'unir sur un programme de rupture avec le Macronisme malgré des divergences fortes. La majorité des syndicats, CGT et CFDT en tête, ont pris leurs responsabilités en appelant à barrer la route de Matignon à l'extrême droite.

La clarté des désistements a contribué à battre en brèche la stratégie du « ni, ni » de la Macronie. La CGT a pesé avec l'intersyndicale pour forcer la droite et le centre à reconstruire un barrage républicain, même fragile. Les électeurs ont pris leurs responsabilités. Le peuple français a réaffirmé que notre République, ce n'était pas l'extrême droite.

Le plus grave a été évité, même si l'incertitude demeure quant à la constitution d'un gouvernement. Nous avons franchi une première étape qui peut permettre de renouer avec le progrès social, mais le plus important reste à faire : il nous faut maintenant gagner un gouvernement sur les bases du programme du Nouveau Front Populaire, pour répondre à l'urgence sociale et environnementale.

C'est une question de justice sociale, et de responsabilité vis-à-vis des électeurs qui doivent être entendus dans les faits. Les attentes sur les retraites, les salaires dans les secteurs publics et privés, les services publics et la réindustrialisation sont immenses. Y répondre c'est commencer à faire reculer le Rassemblement National.

La responsabilité des élus du Nouveau Front Populaire est immense, leur prise en compte des exigences sociales est une condition sine qua non pour restaurer la crédibilité de la parole politique.

Le grand patronat et les grandes entreprises ont été abreuvés d'aides publiques pendant des années (Emmanuel Macron a donné annuellement 60 milliards de cadeaux aux plus riches et aux grandes entreprises en baissant leurs impôts, les aides publiques aux entreprises représentent 170 Mds chaque année). Le financement des mesures de progrès social est donc tout à fait possible.

La période implique une lucidité sur l'état de clivage de la société qui conduit à l'affaiblissement du salariat. La dédramatisation du RN a décomplexé le discours raciste et xénophobe.

Bon nombre de nos camarades ont exprimé leurs craintes voire leurs angoisses à ce sujet. Il est impératif d'organiser les travailleuses et les travailleurs en les syndiquant massivement, pour faire reculer en profondeur le discours de haine, qui divise au profit du capital.

La CGT porte des exigences fortes, plus que jamais rien ne nous sera donné, à nous de maintenir la pression et de prévoir collectivement les mobilisations nécessaires pour une rentrée très combative, porteuse de nouveaux conquits sociaux.

Pour l'heure, mais sans nous endormir, nous avons bien mérité une trêve estivale que le SNPEFP vous souhaite reposante !

Christine FOURAGE





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

Avenant du 10 octobre 2023 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé étendu par arrêté du 2 juillet 2024 **jorf 6 juillet 2024**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988, les stipulations de l'avenant du 10 octobre 2023 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

*Pour avoir accès **aux tableaux des nouvelles cotisations applicables au régime frais de santé des organismes assureurs recommandés**. Cliquez [ici](#)*

La CGT sera signataire de l'accord du 28 JUIN 2024 relatif à la reconnaissance d'une catégorie objective de salariés pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire dans la branche des organismes de formation (IDCC n°1516)

ARTICLE 2 - Définition des catégories objectives pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire.

Il est convenu que :

- Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, et sous réserve de l'agrément APEC, sont visés, **les salariés cadres occupant un emploi se situant au moins au coefficient 350 (paliers 26 et au-delà) ou qui occupent un emploi se situant entre le coefficient 310 et le coefficient 349 inclus, sous réserve de satisfaire au moins deux des trois conditions suivantes :**

- **atteindre la marche 3 ou plus sur le critère management ;**
- **atteindre la marche 4 ou plus sur le critère ampleur des connaissances ;**
- **atteindre la marche 6 ou plus sur le critère autonomie.**

- Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, et sous réserve de l'agrément APEC, sont visés, **les salariés agents de maîtrise et techniciens occupant un emploi se situant entre le coefficient 310 et le coefficient 349 (palier 25) et ne satisfaisant pas au moins deux des trois conditions mentionnées à l'alinéa précédent.**

- Par ailleurs, conformément à l'alinéa 2 de l'article R. 242-1-1, 1° du Code de la sécurité sociale et sous réserve de la décision d'agrément de la commission paritaire rattachée à l'APEC, **les entreprises de la branche des organismes de formation (IDCC 1516) ont la faculté d'inclure dans la catégorie objective des cadres pour le bénéfice des garanties collectives et dispositions conventionnelles de protection sociale complémentaire des cadres les salariés agents de maîtrise et techniciens relevant des coefficients 246 à 309 (paliers 16 à 24)**

Si les entreprises souhaitent mettre en œuvre cette faculté offerte par la branche en se prévalant de la disposition prévue au 2ème alinéa du 1° de l'article R.242-1-1, **elles devront la formaliser au sein de l'acte de droit du travail relatif aux garanties collectives de protection sociale complémentaire au sens de l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale (c'est-à-dire par voie d'accord collectif ou référendaire ou de décision unilatérale de l'employeur).**

Les précisions du présent article ne font pas obstacle au recours, par les entreprises de la branche, aux autres critères énumérés à l'article R. 242-1-1 du Code de la sécurité sociale pour définir les catégories de bénéficiaires de leurs régimes de protection sociale complémentaire, sous réserve, là encore, de respecter le formalisme y étant attaché.

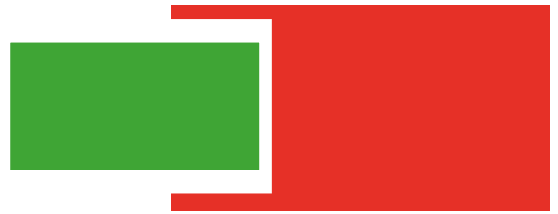
ARTICLE 3 - Durée, entrée en vigueur et effets

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

À l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-6 du Code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, ce dernier entrera en vigueur :

- à compter de son agrément par la commission paritaire rattachée à l'APEC pour les employeurs membres ou adhérents des organisations signataires.
- le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension pour les autres entreprises.

Cet accord pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par les stipulations conventionnelles en vigueur et dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.



ADEF – CFBT MARSEILLE

Depuis les premiers cours du soir en 1892 : Le centre de formation de la Bourse du Travail de Marseille a été créé dans le but de soutenir les travailleurs marseillais et pour améliorer les conditions sociales et professionnelles à un niveau local.

ATELIER CITOYENNETÉ

Quand apprentis et stagiaires de la formation professionnelle se saisissent de la question politique dans l'urgence des élections législatives anticipées !

Les centres de formation historiques marseillais ADEF et CFBT (dont le Conseil d'administration est l'UD CGT13) ont organisé, mercredi 26 juin 2024, avant le premier tour de scrutin, des sessions d'information et de réflexion sur les mécanismes de la démocratie.

Comprendre à quoi servent les élections législatives, les programmes, l'importance de voter ... Autant de points expliqués et abordés avec 150 apprenants, lors d'un temps d'échange consacré et dédié à une réflexion commune.

Les ateliers Citoyenneté inédits, élaborés suite à une table ronde à destination des salarié-es, initiative de la section syndicale des organismes, ont eu comme objectifs pour les plus jeunes de :

- Sensibiliser, diminuer les différentiels de savoir sur l'actualité politique ;
- Échanger autour des enjeux des votes ;
- Donner de la visibilité et une voix à celles et ceux qui ne peuvent pas voter.

4 groupes de 20 personnes ont voyagé au sein des méandres constitutionnels dans les locaux spécifiquement aménagés pour l'occasion :

Atelier 1 : C'est quoi voter ?

Atelier 2 : La VIe République

Atelier 3 : Les principaux partis politiques

Avec un atelier dédié aux publics mineurs ou étrangers qui fréquentent l'établissement :

Atelier 4 : Les moyens de revendication, analyse réflexive

Avec des questions spécifiques :

Et si je ne peux pas voter, qu'est-ce que je peux faire en tant que citoyen ?

Et des idées originales :

Sous forme d'affiches qui resteront dans la cour jusqu'au vote : « Suite aux ateliers, qu'est-ce que vous voudriez dire à quelqu'un qui peut voter ? ».

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^{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



LES CONTRATS DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE D'USAGE : VRAI/FAUX

L'abus des contrats à durée déterminée d'usage persiste dans la Branche EPI malgré nos signalements lors des réunions de commissions de Branche ainsi que celles des négociations d'un protocole d'accord préélectoral.

Dans la plupart des cas, l'employeur cite le Code du travail article D1242-1 alinéa 7 qui ouvre la possibilité au secteur de l'enseignement de recourir aux CDDU. Néanmoins, la mention des motifs cités dans la CCN article 3. 5.5.4 est absente.

Quelques règles importantes sur le recours aux CDDU :

Il faut au moins un CDDU avant que l'employeur me propose un CDI

FAUX. Un CDDU n'est pas une fausse « période d'essai », c'est la nature du travail qui détermine le recours au CDDU.

Le CDDU doit comporter un motif listé dans l'article 3.3.2.4

VRAI. Code du travail article L1242-12 « *Le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif. À défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.* »

CCN EPI Article 3.1.1 Forme des contrats alinéa 1, « *La nature du contrat et les obligations particulières selon les types de contrat* »

Le CDDU est réservé au personnel enseignant

FAUX. Les quatre premiers motifs s'appliquent au personnel enseignant et les trois autres sont réservés pour les membres d'un jury, les surveillants avec le statut étudiant ainsi que les chargés de mission.

En effet, le CDDU n'est pas ouvert aux autres postes du personnel administratif/service et le personnel d'encadrement pédagogique.

L'ancienneté n'est pas reprise en deux CDDU

FAUX. Article 7.1.2 prévoit une disposition supplétive pour le personnel enseignant, le décompte de l'ancienneté se fait en cumulant le temps de travail de tous les contrats de travail (CDD, CDDU, CDI), consécutifs ou non.

Un CDDU peut être utilisé pour remplacer un salarié absent pour congé maternité ou parental

FAUX. Le CDD de remplacement est prévu par le code du travail L1242-12 alinéa 1° Le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée lorsqu'il est

conclu au titre des 1°, 4° et 5° de l'article L. 1242-2 ; » et la CCN article 3.3.2.3 « *Pour le remplacement d'un salarié en cas d'absence, de passage provisoire à temps partiel, conclu par un avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur, de suspension de son contrat de travail, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail ou en cas d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;*

Pour rappel, dès lors qu'un salarié quitte l'effectif d'une manière définitive, il ne s'agit plus d'un remplacement.

Mon employeur peut modifier les clauses contractuelles entre deux CDDU

VRAI. L'employeur peut augmenter ou baisser le temps de travail, les disciplines enseignées et/ou la rémunération associée tant que ces éléments respectent votre qualification ainsi que les dispositions de la CCN.

Néanmoins, il ne peut pas y avoir de différence de traitement entre le temps de travail (coefficient d'activité induite) ou rémunération entre les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel.

En conclusion, d'un point de vue collectif, nous invitons les membres du CSE à consulter le registre du personnel afin de veiller au recours des CDDU.

Dans les entreprises de plus de 50 ETP, le CSE bénéficie d'un droit d'alerte social (L2312-70).

D'un point de vue individuel, si vous considérez que votre CDDU est illégal, nous pouvons vous accompagner dans une démarche de requalification de votre contrat en CDI.



EPI - IDCC 2691

CALCULATING WORKING HOURS IN PRIMARY AND SECONDARY EDUCATION

As teachers, we rarely keep track of the hours that we spend preparing classes, grading papers, or communicating with parents and students. All of these tasks, as well as many others, are deemed to be « part of the job » which in fact they are.

Yet, there also exists a breaking point for many teachers, the moment we stop and say to ourselves, « Wait, I'm already teaching and doing activity A, B, C, and now my employer wants to add on activity D, without any extra pay! No, I won't. »

This article serves a reminder for the legal framework of the CCN EPI and French labour law for calculating working hours.

First, article 4.1.1 of the CCN EPI remind us that a reliable timesheet falls solely under the responsibility of the employer. This document is separate from your weekly and/or yearly schedule. It should allow you to note any, discrepancies such as overtime or absences (illness, training, personal leave).

However, article 4.4.1 concerning the activities associated with teaching hours (activités induites), states clearly that those hours should be paid based on a set coefficient according to the level taught and varying between 35 min and 1hr per face to face.

Management cannot schedule these hours, apart from parent teacher and back to school meetings, or demand that you justify the time spent on them.

Second, teachers often relate that they work above and beyond a 35hr week. The bylaws state the teachers are annualized and, for the most part, it is not the individual weeks that count, but your total annual hours. Also remember the difference between working hours (1534h) and paid hours (1820h), which include bank holidays, paid vacation and the five extra flex days (jours mobiles).

In primary and secondary schools, a full time teaching schedule is based on teaching hours per week, 27hr or 24 respectively, over a 36 week period. It is possible that an employer via a collective bargaining agreement (CBA) or an individual contract sets out more favourable conditions, such as 22hr a week being a full time.

Additional activities, such as day care, weekly staff meetings, proctoring exams and cover; are not included in the list in article 4.4.1 and fall under one of three categories, annexe or périscolaire in article 4.4.4 or

connexe, a catch all term for « everything else » as stated in the last line of article 4.4.1.

On the one hand, if a teacher already carries a full-time load, the aforementioned activities must be paid as overtime. On the other hand, for a teacher with a full-time contract but not a full-time teaching load, these same activities can be integrated into workload to complete your full time (AVIS 85 on our website). Yet your contract should stipulate the exact number of hours attributed to each activity.

In conclusion, an employer must put in place a reliable time sheet. Moreover, contracts should clearly state the total number of working hours, weekly face-to-face hours, and any additional hours of annexe, périscolaire, or connexe activities if they are a permanent part of your workload.

**Pourquoi
un syndicat ?**

**Pour défendre
des intérêts
professionnels
communs !**

Rejoins la cgt !

SNPEFP-CGT



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



CSE

CONTESTER UNE EXPERTISE N'EST PAS SANS RISQUE POUR L'EMPLOYEUR

*Tribunal judiciaire de Nancy,
ordonnance de référé du 14 mai 2024*

Rappel :

Un expert-comptable peut assister le CSE lors des consultations périodiques sur la situation économique et financière (art L. 2315-88 à L. 2315-90 C.T.), sur les orientations stratégiques (art L. 2315-87 C.T.) sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi (art L. 2315-91 C.T.), lesquelles expertises peuvent inclure des données environnementales.

Fort de ses prérogatives le CSE (où le SNPEFP-CGT est majoritaire) de l'ICN Business School a décidé de recourir à un expert dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière en y incluant un volet environnemental comme le permet l'article L. 2315-89 C.T.

L'employeur a contesté cette expertise en argumentant que la désignation de l'expert par le CSE était entachée d'erreurs (pas de date de désignation, pas de PV de délibération, pas de calendrier précis de l'expertise) que le coût de la mission n'était pas justifié, ce d'autant plus qu'il y avait eu une expertise en 2020, et que l'expert dont les compétences sont contestées, n'est pas missionné pour traiter des données expérimentales.

Le CSE fait valoir qu'il a valablement délibéré lors d'une réunion où la désignation de l'expert avait été portée à l'ordre du jour et qu'aucune obligation légale n'impose l'inscription de la date de désignation dans la lettre de mission. Il rappelle que la mission de l'expert-comptable peut porter sur les éléments d'ordre environnemental, que les honoraires ne sont pas abusifs dans la mesure où des nouveaux points d'analyse ont été ajoutés par rapport à l'expertise de 2020, et que le juge ne peut pas annuler

la lettre de mission mais simplement réduire le coût de l'expertise en cas d'abus.

Sur l'annulation de la délibération du CSE en raison de la forme

Le tribunal judiciaire de Nancy a considéré que :

Aux termes de l'article L. 2315-32 C.T., les délibérations du CSE sont prises à la majorité des membres présents et font l'objet d'un procès-verbal en application de l'article L. 2315-34 C.T. L'employeur peut contester la désignation d'un expert si celle-ci repose sur une délibération qui n'a pas fait l'objet d'un vote conforme aux dispositions législatives en vigueur. Ce qui n'est pas le cas en l'espèce puisque le PV du CSE de l'ICN business School indique, que le recours à un expert a obtenu une majorité de votes favorables

L'ICN ne peut donc pas se prévaloir de l'absence de délibération conforme du CSE, celle-ci étant régulière au regard des textes.

Sur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise

Aux termes de l'art. 2315-86 alinéa 3 C.T., le juge est saisi de la notification à l'employeur du cahier des charges si ce dernier conteste le coût prévisionnel, l'étendue ou la durée de l'expertise.

Sur l'étendue de l'expertise

Le tribunal a rappelé que s'agissant des expertises réalisées dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, l'art. L. 2315-87-1 C.T. dispose que « la mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier, social ou environnemental nécessaires à la compréhension des orientations stratégiques de l'entreprise. »

Sur le coût prévisionnel de l'expertise

En s'appuyant sur le taux d'inflation annuel depuis 2020 et en faisant remarquer que le périmètre de l'expertise est plus large en 2024, le tribunal a considéré que le coût prévisionnel de l'expertise n'est ni imprécis, ni excessif, il n'y a donc pas lieu d'en réduire le coût.

De plus, l'art. L. 2315-81-1 vise uniquement le coût prévisionnel et non le coût définitif de l'expertise, de sorte l'expert n'a pas à justifier de la totalité des sommes dont il demandera le paiement à la fin de l'expertise.



STOP
À LA VIOLENCE SEXISTE
AU TRAVAIL!

VOYAGE EN TERRITOIRE SEXISTE : BIENVENUE À L'ISEN !

Cet article est reformulé d'après un tract rédigé par les sections Sud Education 44 et SNPEFP-CGT d'Yncréa Ouest. Yncréa Ouest (opérant l'école d'ingénieur ISEN Ouest) a été reconnue coupable début 2024 par le Conseil des Prud'hommes (CPH) de Brest, d'harcèlement sexiste, sexuel et moral, ainsi que pour le non-respect de l'obligation de prévention des risques.

Le sexisme détruit des carrières : celles des victimes mais pas celle des harceleurs

Pour le CPH, que l'employeur n'a pas pris les mesures nécessaires pour protéger la salariée victime, bien que les faits lui soient connus. Il s'étonne également qu'ils soient minimisés, réguliers, ou encore que l'enquête ait été confiée à des personnes impliquées.

Suite à cet épisode d'harcèlement de la part de ses responsables hiérarchiques, la plaignante a été licenciée pour inaptitude en 2016 (décision annulée par le CPH).

Qu'en est-il de la carrière de ses harceleurs ? Bien qu'anonymisé, le jugement fourni par le conseil mentionne explicitement plusieurs postes n'ayant pas évolué récemment.

→ Comment les conditions de travail dans ces services ont-elles évolué depuis ?

→ Être impliqué dans des faits qualifiés de harcèlement n'est-il pas un frein à l'évolution de carrière à l'école ?

→ Quelle politique de prévention ? Comment les traitements des signalements de dénigrement / violences sexistes et sexuelles (VSS) ont-ils été mis à jour depuis ?

La misogynie nous coûte !

Le sexisme coûte avant tout aux victimes : ces agissements dégradent leurs conditions de travail et impactent leur santé mentale. Le sexisme nous coûte aussi à TOUS et TOUTES car les 100.000€ de dommages associés à la condamnation ne seront pas investis pour le collectif

dans un contexte de budget tendu. Cette somme est comparable à l'enveloppe dédiée aux augmentations de salaire l'an passé !

Nos revendications : une vraie politique contre le harcèlement moral et sexuel

- **Des mesures portées par des gens irréprochables.** Cette affaire remonte à 2016 : aucune politique de lutte contre les VSS n'existe à ce jour (mis à part une procédure obligatoire de lancement d'alerte).

- **De la neutralité.** L'employeur doit garantir la totale neutralité des enquêtes.

- **De la transparence.** Les cas de harcèlement moral /sexuel doivent être communiqués aux IRP et aux salariés, ainsi que les mesures prises suite à ces faits.

- **Des actions vis à vis des responsables.**

Nous refusons l'impunité : la direction doit garantir aux salariés que de tels actes ne se reproduisent pas, dès maintenant.

La réponse de la direction n'est pas à la hauteur

Après la diffusion du tract parmi les collègues, la direction a réagi en indiquant que « l'appel suspend la décision définitive », certains arguments ayant, selon elle, été négligés lors de l'étude du dossier par le CPH. Face au faux dilemme sanction disciplinaire vs présomption d'innocence, nous invitons à (re)lire [la note de la CGT dédiée](#).

La direction considère avoir progressé depuis, notamment par la mise en place : d'un règlement intérieur, d'une référente harcèlement CSE, d'une référente Égalité Femme-Homme (auprès de la vie étudiante) et d'une négociation pour un accord égalité pro (laquelle a été suspendue plusieurs mois). Aucun de ces éléments ne permet malheureusement de répondre à nos revendications, que nous continuerons à porter. Elle ne résout pas, non plus, la situation dans le service concerné.

Télécharger le jugement : [ICI](#)

L'histoire se répète : l'association a été condamnée en appel (2021) pour une affaire de harcèlement. Le jugement [étant disponible en ligne](#).



PORTRAIT



Parcours

Étant titulaire d'un diplôme en biologie, rien ne me prédestinait à me tourner vers les sciences sociales, des décennies après avoir terminé mes études scientifiques. La vie étant pleine de surprises, j'ai eu la chance d'avoir une carrière diverse et riche qui en quelques années m'a menée d'une base scientifique à une approche sociale, au plus près des publics les plus fragiles.

Cette fondation m'a permis dès ma jeunesse de développer un esprit critique et cartésien qui m'a grandement servi lors de toute ma carrière. Ma fibre scientifique initiale que je garde toujours, m'a donné par ailleurs une appétence pour l'apprentissage qui m'a permis de me rediriger à un âge avancé vers un tout autre univers. Après des années à exercer un métier très éloigné de mes études en biologie, j'ai été amenée à longuement réfléchir à mes choix professionnels. Convaincue qu'il était temps pour moi d'ouvrir une nouvelle fenêtre dans mon chemin de carrière, j'ai décidé d'entamer une reconversion dans le secteur du social et de l'insertion.

Dans cette perspective, j'ai obtenu en 2016 le diplôme universitaire de formateur d'adultes et de conseiller en insertion professionnelle. Le besoin d'être utile, je l'ai trouvé dans mon métier de formatrice d'adultes, de conseillère en insertion professionnelle ainsi que dans le métier de coordinatrice.

Le moteur de mon engagement

L'engagement représente pour moi une étape indispensable pour s'accomplir et être épanoui. S'engager et être présent pour les autres donne un sens à notre vie,

car c'est en aidant les autres que l'on grandit, apprend et comprend le chemin de notre existence.

Depuis mon plus jeune âge, je suis sensible à la cause des personnes vulnérables. Pour moi, l'engagement, c'est donner de son temps libre sans attendre rien en retour et accepter de se retrouver parfois seul dans ses combats. Mon engagement prend plusieurs formes, et notamment la forme du bénévolat auprès de publics fragiles.

Pourquoi la CGT ?

La rencontre avec la CGT est née d'un besoin personnel et professionnel :

D'une part, enrichir mes connaissances en droit du travail, par le biais de la formation et mieux appréhender mes différents mandats (élue CSE, DS). Une fois cette première étape passée, mon engagement à la CGT a commencé à prendre une forme plus large. Une forme dans laquelle la place de l'autre est capitale avec une action dirigée vers l'ensemble des travailleurs pour construire un milieu professionnel rassurant et plus bienveillant.

Moment marquant

La participation à mon premier congrès SNEFPF CGT en 2019 qui fut une rencontre riche et piquante, faite de débats, de réflexions et d'idées qui ont donné naissance à des orientations votées par l'ensemble des syndiqués.

Sujets de revendication

Militer pour une augmentation significative des salaires et à minima les indexer sur le taux d'inflation.

En effet, dans certains domaines, le salaire des travailleurs ne subit aucune augmentation pendant leur carrière professionnelle.

Que dirais-tu à une personne qui souhaite se syndiquer

Foncez !!!! Ce n'est que du bonheur.

Se syndiquer, c'est devenir acteur des changements du monde du travail. C'est la possibilité dans le cadre d'un mandat d'élu CSE ou DS de rappeler à l'employeur ses obligations envers les salariés et de faire respecter l'application de la convention collective, négocier des accords au niveau de l'entreprise voire de la branche afin d'améliorer les conditions de travail et de vie des salariés. et de contribuer à l'amélioration de l'environnement de travail et à un monde du travail plus juste.

VIE SYNDICALE

FORMATION SYNDICALE ANGLOPHONE

We had an excellent English training session at the CGT Headquarters in Paris on July 1, 2024. With around 15 participants, Debra Reynolds and Manu Doucet did an outstanding job leading the session. The content was highly informative, very good, and well-structured, providing valuable insights into the SNPEFP-CGT and its operations.

The morning session covered the history of SNPEFP-CGT, the overview of labor law structures, and the roles of union/employee representatives. In the afternoon, we participated in workshops that focused on the two different by-laws: professional training (CCN OF) and private teaching (CCN EPI). These workshops provided a deeper understanding of the distinct regulations and professional standards for each sector, making the content highly relevant and practical.

This first training session for English speakers was a great success and a significant step forward. We appreciate the effort put into organizing this event and look forward to more such sessions in the future. Thank you for this opportunity. --- Laura

The English training day for the SNPEFP-CGT was a perfect way to ease into the rather complex world of syndicalisme. The background, the objectives and aims, the principal legal and administrative elements: every part was clear and while provoking more questions with each answer, it was a reassuring and empowering day.

Directing us towards where we could find answers centrally, but also among ourselves, this was a "teaching a man to fish" moment and armed with that knowledge we're now much more able to assist the members in our own organisations. Fascinating, useful and motivating! ---Daniel

COMMENT S'APPROPRIER SYNDICALEMENT LE DROIT DU TRAVAIL ?

Formation sur 5 journées (3j + 2j)

Journée 1

→ Panorama du droit disciplinaire dans l'entreprise.
→ Droit disciplinaire. Quelle stratégie syndicale d'accompagnement ?

Journée 2

→ Comment accompagner syndicalement et juridiquement le refus de la modification du contrat de travail ou du changement des conditions de travail ?
→ Quelle approche syndicale des limites de la réparation judiciaire du licenciement sans cause réelle et sérieuse ?

Journée 3

→ Comment répondre aux discriminations et aux atteintes aux libertés individuelles et collectives ?
→ Synthèse et échanges sur les demi-journées précédentes.

Journée 4

→ Les moyens d'action dans l'entreprise reconnus par le code du travail à la section syndicale, aux représentants syndicaux et aux représentants du personnel élus.
→ « Du contrat au statut et du droit individuel aux libertés publiques », une source de réflexion pour la stratégie syndicale.

Journée 5

→ La procédure spéciale de licenciement des représentants du personnel élus et des représentants syndicaux.
→ Synthèse et échanges sur les demi-journées

Témoignage

Formation utile, voire incontournable pour découvrir : Les fondements d'une vision militante du Droit du travail c'est-à-dire raisonner dans une sorte de judo intellectuel, où l'on peut renverser une situation a priori non favorable ou peu engageante, par une vision élargie du contexte à examiner (discrimination, contrat de travail, licenciement, libertés publiques, etc.), de ses tenants et aboutissants.

En définitive, la formation permet d'inspirer des stratégies d'approche de cas plus ou moins complexes dans différentes dimensions du Droit du travail.

Mention spéciale pour l'excellente pédagogie de Pascal MOUSSY qui vous montrera le Droit du travail comme vous ne l'avez jamais vu. – Sébastien FOURNES

RÉGION IDF

SNPEFP-CGT : Audition du 23 avril 2024

Mission d'information et d'évaluation relative à l'action du Conseil Régional d'Île-de-France en faveur de la formation professionnelle

Forts des nombreux éléments questionnant l'attribution des fonds et d'informations concernant les dérives de certains organismes de formation, la MIE a élargi son spectre d'enquête afin de disposer d'un état des lieux plus exhaustif.

Dans le cadre de l'Audition des syndicats, seul le SNPEFP-CGT s'est saisi de la sollicitation du CRIDF. Le syndicat a mandaté notre camarade Melika CHAAL.

Des enquêtes sur les dérives de la financiarisation du secteur sont menées par le Syndicat qui a, entre autres, été auditionné par la « Mission d'information sur l'enseignement privé à but lucratif » de la Commission des affaires culturelles et de l'éducation de l'Assemblée nationale et a participé à l'élaboration du « Complément d'Enquête » À qui profitent les milliards de l'apprentissage ? diffusé le jeudi 25 avril sur France 2.

La camarade a été auditionnée afin de porter les éléments de constats directs ou indirects. Pour rappel les adhérents de la branche sont salariés de structures bénéficiant de multiples financements et non exclusivement des fonds de la région. La camarade a évoqué la situation des salariés de l'ETSUP financée au titre du schéma régional des formations sanitaires et sociales. Depuis trois ans cette école est installée « provisoirement » à la Tour Montparnasse pour un loyer de 100 000 euros par mois en attendant la construction de leur nouvelle école à Arcueil. Le chantier est arrêté depuis plusieurs mois. Les salariés et étudiants ne cessent d'interpeller le Président qui se veut rassurant : « Remerciements appuyés aux services de la Région et leurs interlocuteurs avec lesquels nous travaillons en confiance... les financements accordés nous permettent de poursuivre nos activités... ».

Depuis près de 15 ans, le bureau de l'association mandate un prestataire qui intervient sous diverses structures pour des missions variées et représente l'école auprès de la Région ; selon le Président, il a permis l'obtention de subventions conséquentes. Ce récit a chahuté les conseillers régionaux... ce qui a valu à la camarade des menaces de poursuites pour diffamation... L'ensemble des éléments de preuve ont été transmis.

Il est surprenant que les services de la Région n'aient pas pleinement connaissance de la situation alors que le Président d'ETSUP a écrit dans le rapport moral 2023 :

« Les liens avec le Conseil Régional sont par ailleurs permanents », « des mesures d'urgence ont été nécessaires pour limiter les risques financiers [..]. Elles ont été prises en concertation avec le conseil régional... ».

La situation de l'E2C a également été évoquée. Tous les départements disposent d'une voire de plusieurs E2C. Le scandale du Hub de la réussite a fragilisé la confiance des salariés envers leur propre institution et questionnent la gouvernance. Quid de la traçabilité des financements ? Les salariés s'inquiètent face aux objectifs fixés à moyens humains constants. Sans compter les écarts au regard de la mission de l'E2C qui se retrouve à entrer des groupes FLE, ou des jeunes bacheliers alors que le public visé sont les décrocheurs scolaires (éléments soulevés par la DRIEETS).

L'ouverture du marché de la formation professionnelle a totalement dé-régularisé le secteur qui est devenu une niche financière fructueuse.

Le CRIDF gagnerait à être en lien direct avec les OF (direction, salariés). Une vigilance est à porter sur la médiation de cabinets conseils qui officieraient pour plusieurs organismes et auraient un lien direct avec les services de la Région Île-de-France.

TERRITOIRE GRAND-SUD

Paca, Aura, Nouvelle-Aquitaine, Occitanie

Les prochaines réunions en visio

→ 25 septembre - 18h30

→ 23 octobre - 18h30

→ 20 novembre - 18h30

→ 18 décembre - 18h30

Le SNPEFP-CGT mobilisé contre l'extrême droite

Département 04 (PACA) - Digne les Bains



[Journal la provence](#)

SECTIONS SYNDICALES

SNPEFP-CGT – MODÈLES VIVANTS 2023/2024



2023/2024 a commencé sur de bonnes bases. Mi-juillet à l'ENSBA, après 3 années de luttes pour faire augmenter les modèles, le taux horaire est passé de 18,75 € à 23,06 € soit 23% d'augmentation !

En septembre, certains modèles ont eu des problèmes avec les Gobelins. Dès que l'on réclame ou conteste quelque chose, on est rayé de la liste des modèles. L'école a des retards de paiement. Des modèles doivent quémander pour percevoir leur salaire !

La deuxième bonne nouvelle est l'augmentation à l'Institut Sainte Geneviève qui nous a confirmé en septembre qu'ils allaient passer à 26€ brut CP inclus, en novembre. Toujours en novembre nous avons pu rencontrer le service paie du groupe Galileo au sujet de l'Atelier de Sèvres. N'oublions pas que c'est grâce aux actions d'un professeur CGT que l'Atelier de Sèvres nous a enfin augmenté au même montant brut qu'à LISAA, environ 32€ CP et heures induites inclus. Nous avons obtenu enfin, les titres restaurant !

L'ESRA est également une belle victoire, nous sommes intervenus pour le maintien de la rémunération des congés payés à 14% conformément à la convention collective et non à 10% en prétextant une augmentation de salaire. L'école avait baissé le salaire de base lors du passage des CP de 10 à 14%. À l'ESRA avec un courrier au nom du SNPEFP-CGT, c'est notre salaire de base qui est passé de 25€ à 30€ brut, soit 20% d'augmentation.

Les modèles travaillant dans le secteur privé comme dans le secteur public se retrouvent, pour ce dernier, avec des attestations d'emploi qui sont rédigées 1 mois après, avec l'en-tête du mois suivant la période de travail, et France Travail n'accepte pas ce type de document, elle bloque souvent les dossiers.

Pourtant toutes les administrations publiques fonctionnent ainsi. Il y a peut-être une volonté de France travail d'empêcher les précaires d'accéder à l'assurance chômage.

L'ECV est toujours en négociation, c'est une histoire qui a commencé en 2021 et qui traîne en raison d'une direction muette. Nos envois sont sans réponse. Nous avons étoffé notre listing de modèles et nous commençons à avoir un vrai regard sur l'emploi des modèles en IDF : salaires, lieux, conditions et cela sur plusieurs années. Il faut continuer ce travail pour mieux comprendre comment convaincre nos employeurs de reconnaître l'importance et les compétences de notre profession. Cela nous permettra de commencer à travailler avec les institutions et administrations pour protéger notre profession et mieux l'encadrer.

Nous avons créé une adresse mail pour échanger entre modèles syndiqués et sympathisants. Elle fonctionne très bien. Nous les avons informés des grèves, de nos réunions où ils étaient invités, des avancées de nos conditions de travail, des textes de lois, des CC, sur les titres restaurant, des mobilisations....

En 2024/2025 il faudra nous structurer. Se structurer, ce n'est pas que du militantisme, c'est la possibilité de siéger dans des institutions ou des groupes, c'est participer à des réunions de négociations ou de rédaction de textes réglementaires (convention collective, projets de loi). C'est aussi partager avec les autres syndiqués d'autres branches ou secteurs d'activités.

Défendre sa profession en tant que syndicaliste, c'est se faire reconnaître auprès des employeurs, des administrations, institutions, groupes ou toutes autres structures en lien avec notre métier. Notre travail nous appartient, ne le laissons pas aux mains du capitalisme, qu'il soit de « l'extrême centre » ou de l'extrême droite !

**LE COMBAT
CONTINUE**

Élections TPE (très petites entreprises de moins de 11 salariés)

Si vous travaillez dans l'une des « très petites entreprises » vous allez être appelé à voter à l'occasion d'élections professionnelles qui leur sont spécialement dédiées.

Toutes les entreprises de 1 à 10 salariés sont concernées par les élections professionnelles dans les TPE. Vous qui n'avez pas de représentants dans votre entreprise ni de CSE (Comité Social et Economique) vous allez pouvoir voter pour être représentés, défendus et conseillés par le syndicat de votre choix durant les 4 prochaines années.

Plus vous voterez pour la CGT et plus vous donnerez de la force à nos priorités : salaires, emploi, temps et conditions de travail. Le résultat de ces élections participera à mesurer le poids des syndicats au plan national interprofessionnel, dans les branches et sur les territoires.

La mesure de la représentativité permettra également de répartir, entre les différentes organisations syndicales, leurs mandats au conseil des prud'hommes, dans les Conseils Économiques Sociaux Environnementaux Régionaux, les commissions régionales Transitions Pro (formation professionnelle) et plus généralement de définir la représentation des organisations syndicales dans les lieux de dialogue social sur les territoires.

Quelles conditions pour voter ?

Vous pouvez voter si :

- Au mois de décembre 2023, vous étiez salarié d'une entreprise de moins de 11 salariés ou en CDI, CDD ou en contrat d'apprentissage ;
- vous avez 16 ans révolus à l'ouverture du vote, le 25 novembre 2024 ;
- et ce, quelle que soit votre nationalité.

Pour voter, il faudra aussi être inscrit sur la liste électorale.

La liste électorale sera constituée à partir des données sociales déclarées par les très petites entreprises et les particuliers employeurs pour le mois de décembre 2023.

Ces élections sont organisées tout autant pour les travailleurs de Métropole que ceux d'Outre-mer, sans condition de nationalité.

Ce scrutin, organisé tous les 4 ans depuis 2012, a toujours placé la CGT en tête des suffrages.

Contrairement à certaines idées reçues, les très petites entreprises ne sont pas uniquement concentrées dans l'artisanat et le petit commerce. Elles sont aussi nombreuses dans le secteur associatif, dans

les professions libérales. Avec le développement des emplois de service, les particuliers employeurs sont considérés comme des TPE et sont également concernés par ces élections.

Les commissions paritaires régionales

Ce scrutin permet aux salariés travaillant dans les très petites entreprises d'élire leurs représentants dans les Commissions paritaires régionales interprofessionnelles. Ces Commissions sont :

« **Régionales** » : il existe 13 CPRI en métropole (une par région) et 5 dans les départements d'Outre-Mer ;

« **Paritaires** » : employés et employeurs sont représentés également (10 sièges pour les syndicats de salariés et 10 sièges pour les syndicats patronaux). Des sièges qui seront répartis proportionnellement à l'audience recueillie lors du scrutin TPE par les organisations syndicales sur la région concernée ;

« **Interprofessionnelles** » : les syndicats qui siègent peuvent représenter toutes les activités professionnelles.

Elles ont pour objectif principal :

- d'informer salariés et employeurs sur les dispositions légales et conventionnelles ;
- de faciliter le dialogue dans l'entreprise pour anticiper les conflits ;
- de statuer sur les questions centrales liées au travail comme l'emploi, la formation, les conditions de travail, la santé au travail, l'égalité, le temps partiel, la mixité... ;
- de proposer des activités sociales et culturelles.

Pourquoi la CGT dans l'enseignement privé (indépendant et non lucratif) et dans les organismes de formation et CFA associatifs ?

→ Parce que la CGT, c'est une confédération de syndicats interprofessionnels qui défend les salariés.

→ Parce que les syndicats de l'enseignement privé et de la formation adhèrent à la Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture qui conduit une réflexion transversale sur l'école et de ses enjeux, sur la formation et l'éducation populaire.

→ Parce qu'à la CGT on est sûr de pouvoir parler à une équipe de militants présents sur le terrain, sur l'ensemble du territoire, attentifs et solidaires.

→ Parce que la CGT c'est une tradition toujours vivante de mobilisations et de luttes avec et pour les personnels, fondée sur des convictions humanistes et progressistes.

DOSSIER

Dans les organismes de formation (OF) et l'enseignement privé indépendant (EPI)

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

Ces branches se distinguent par une forte féminisation, les contrats atypiques (CDDU, CDII), le temps partiel imposé.

→ La CGT revendique l'embauche de tous les salariés en CDI à temps plein sauf lorsque le temps partiel est un choix. Ces secteurs se recomposent à cause de la réforme de la formation professionnelle et de l'appétit de grands groupes financiarisés.

→ La CGT se bat auprès des salariés des TPE menacés par la fermeture de leurs établissements et le dumping social. Nous refusons que le moins-disant soit la règle !

→ Pour protéger les salariés des TPE, nous revendiquons le retour du rôle central des branches dans la négociation.

→ Des accords d'entreprise moins favorables que la convention collective ne doivent plus exister !

Quelques exemples de revendications spécifiques aux organismes de formation

→ Que le 1er niveau de la grille de classification démarre à 2 000 € brut mensuel ;

→ Une revalorisation générale de 400 € net des grilles de rémunération afin que cesse le nivellement par le bas, la dépréciation des compétences et des carrières, avec en plus une indexation automatique des salaires sur le taux d'inflation ;

→ Œuvrer pour un ratio à 50/50 correspondant à 50 % d'AF et 50 % d'activités induites (AC+ PR) pour l'ensemble des salariés (cadres et non-cadres) quel que soit le niveau

des formations, type d'accompagnement d'insertion et des publics ;

→ Appliquer la ventilation de toutes les heures effectuées sur la fiche de paie. Ce dernier point est essentiel pour que les salariés ne soient pas spoliés en matière de protection sociale (ouverture des droits à l'assurance maladie et à la retraite) ;

→ reconnaissance de l'ancienneté, des qualifications, des compétences et de l'expérience acquise dans l'exercice du métier.

Quelques exemples de revendications spécifiques à l'enseignement privé indépendant

→ une meilleure reconnaissance de l'expérience professionnelle dans l'entreprise et dans la branche. lié à la traçabilité ;

→ La reconnaissance de la qualification et de l'expérience du personnel enseignant ;

→ pour les enseignants non-chercheurs, la reconnaissance du statut cadre pour les enseignants avec rémunération minimum correspondant à celui d'un C1, ou a minima une augmentation de + 10% si le salaire réel est déjà au-dessus ;

→ Des hausses de salaires généralisées ;

→ Interdiction des avenants au contrat de travail qui diminuent rentrée après rentrée le volume horaire global des enseignants, 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.

**DONNE-TOI LE DROIT
VOTE CGT**



Du 25 novembre au 9 décembre 2024

Élections professionnelles dans les TPE 2024

Votez CGT, c'est voter pour vous !

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