

E-ARTSUP : ACCORD NAO 2017

V2 1 octobre 2017

Les réunions de NAO se sont tenues au printemps et à l'automne 2017.

Le document présenté en mai et en septembre par le représentant syndical mandaté par le SNPEFP-CGT, M. Eric JANICOT, est mentionné ci-dessous :

I- Qualité de vie au travail

- *Droit à la déconnexion (C.T. article L 2242-8). Nous demandons la mise en place par l'entreprise de dispositifs pour réguler l'utilisation des outils numériques en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale (interdiction d'utilisation des ordinateurs et téléphones en dehors de la présence physique des salariés dans l'établissement, mise en place d'une action de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques, etc.).*

- *Travailleurs en situation de handicap*

Nous demandons un état des lieux par rapport à l'obligation de l'entreprise d'employer des travailleurs handicapés. À défaut de travailleurs en situation de handicap dans l'entreprise et/ou de leur recrutement qu'elle est le montant de la taxe AGEFIPH versée par l'entreprise ? Qu'elles sont les mesures envisagées pour accomplir l'obligation d'emploi (sous-traitance de tâches au secteur protégé et adapté ; par exemple pour l'envoi en nombre de divers documents et courriers).

N.B. : Toutes les informations sur Agefiph (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des personnes Handicapées <https://www.agefiph.fr/> (Obligations et démarches, Aides et services).

- *Congés : Nous demandons pour les 5 jours ouvrés de congés mobiles destinés au personnel administratif et de service une information précise de son organisation par l'employeur (conv. coll. art. 4.2.1).*

- *Tickets restaurants : nous demandons la mise en place des tickets restaurant à Paris et en régions. Il est incompréhensible pour les salariés qu'une école plus récente et plus petite comme Sup'internet bénéficie de cette disposition tandis qu'e-artsup, école nationale, située dans le même immeuble n'en bénéficie pas.*

II- Carrières

- *Nous demandons la reconnaissance matérielle des qualifications et de l'ancienneté par la prise en compte des formations initiales et continues des salariés.*

- *Évolution des carrières pour toutes et tous. Dans notre secteur d'activité, l'enseignement supérieur, les assistants pédagogiques et administratifs sont agent de maîtrise ou technicien; les professeurs cadres. Nous demandons le passage des employés en regard de leurs missions et ancienneté au statut d'agent de maîtrise ou de technicien. Nous demandons le passage des professeurs du statut de techniciens à celui de cadre.*

- *Examen de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise. Nous demandons une prévision annuelle ou pluriannuelle des emplois en CDI, CDII, CDD d'usage et CDD mais aussi auto-entrepreneurs, indépendants, stagiaires et contrats aidé, portage salariale.*

- *L'employeur a-t-il l'intention de mettre en place de l'intéressement et de la participation ?*

17
NB

(exemples : prime, Plan de formation professionnelle).

III- Rémunérations

- Fixation du taux horaire minimum de cours à 50€ (c'est le cas à Sup'internet).
- Augmentation de 10% des salaires administratifs.
- Demande du 13e mois.

Les discussions ont fait ressortir les points suivants :

- Le droit à la déconnexion est un droit qu'il convient de respecter, pas une obligation, chacun décidant pour lui-même de l'organisation de son travail en dehors de sa présence à son poste de travail. Néanmoins la direction de l'école attire l'attention des salariés sur les points suivants :

- Il convient d'éviter de se mettre dans une posture où le travail vous suit partout à tout moment, du jour et de la nuit, une telle attitude pouvant devenir addictive et perturber gravement la santé et la vie personnelle. Il faut donc savoir en effet oublier son téléphone et son ordinateur : c'est vrai de la vie du bureau comme de toute chose.

- Il peut arriver qu'un cadre ou un directeur, voire un autre salarié envoie un mail ou un message en dehors des heures de travail sur un sujet lié au travail. Dans un tel cas, les salariés ne sont pas tenus d'y répondre dans l'instant et peuvent attendre les heures de travail pour ce faire. Les cas d'urgence sont à traiter au cas par cas.

- Le passage de la structure e-artsup à plus de 20 salariés étant inférieur à 3 ans, l'école n'a pas eu à cotiser à la taxe EGEFIPH. Elle a donc un bordereau égal à 0. L'école fait tous ses efforts pour bénéficier des dispositions liées au travail des personnes en situation de handicap et procéder à des recrutements adaptés en tant que de besoin.

- Les 5 jours ouvrés de congés mobiles sont traités comme des congés payés, à prendre avec accord de la direction. Leur caractéristique est que le salarié n'a pas à en justifier l'usage : ils sont surtout utiles pour gérer les événements de la vie personnelle ou familiale sans perdre une journée de salaire. C'est dans ce sens que la Direction ne fixe pas le calendrier annuel et, dans l'esprit libéral qu'elle défend, remet à chaque salarié la possibilité d'utiliser ces jours à sa convenance, mais plutôt par petite fraction.

- Le fait que d'autres structures adhérentes au groupe Ionis aient tel ou tel avantage ne signifie pas qu'e-artsup soit en position d'en bénéficier également.

- Les qualifications font l'objet d'une reconnaissance matérielle lorsque celles-ci sont acquises à la demande de la direction dans un objectif défini par elle. Autrement, rien n'est prévu. Pas plus pour l'ancienneté. Certains postes, par nature, permettent la prise en compte non de l'ancienneté mais de l'affirmation des compétences dans le temps (ce qui n'est pas du tout la même chose) pendant un temps donné dans la carrière. Chaque carrière a son profil et il n'est pas raisonnable ni équitable d'automatiser des prises en compte qui s'apprécient au cas par cas.

- La convention collective prévoit des grilles indiciaires liées à des positions dans l'entreprise, des tâches et des responsabilités. Il peut arriver que la situation de certains salariés soit mal appréciée. La direction fera une revue du classement indiciaire des salariés et procèdera le cas échéant à des modifications.

- La prévision annuelle de l'emploi et, encore plus, pluri-annuelle, dans notre secteur, et plus spécifiquement à e-artsup, est sans doute illusoire et, en tout cas,

12
MS

ne nous paraît pas, à l'heure actuelle possible. Nous avons recours en effet à un très grand nombre de professionnels du graphisme et de la création dont la disponibilité est très volatile et mouvante. Nous pouvons exprimer un besoin quantitatif de compétences sur des thèmes donnés, sans pour autant savoir ce qui est ou sera disponible comme poste ni dans quel délai.

- **La participation est un droit pour les entreprises de plus de 50 salariés. Dès que l'entreprise sera dans cette situation, la mise en place de la participation fera l'objet d'une négociation avec la représentation syndicale.**

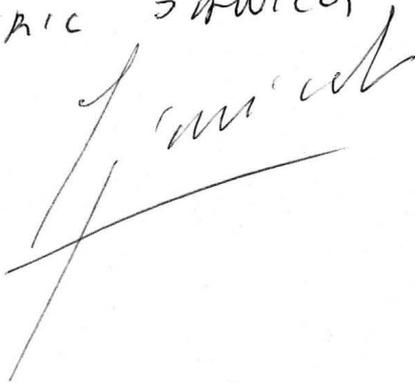
- Encore une fois, la référence (par ailleurs inexacte) à une autre école, adhérente au groupe ou d'ailleurs, n'est pas pertinente. Nous n'avons pas de taux minimum de cette nature, qui n'aurait d'ailleurs pas de sens, certains intervenants ayant des tâches induites et d'autres pas, certains intervenants ayant des compétences très rares sur le marché et d'autres pas. C'est tout l'espace de la négociation individuelle que nous continuerons à protéger sans nous engager dans une limitation artificielle.

- **Nous avons bien pris note des demandes d'augmentation, que nous ne suivrons pas.**

Après avoir répondu aux différentes questions soulevées par le délégué, nous proposons, outre les initiatives annoncées dans ce document, une augmentation de 0,5% des salaires pour les collaborateurs salariés et **professeurs ayant plus deux ans de collaboration** avec l'école.

le 16 octobre 2014

Bonjour accord
le Représentant syndical
SNPEFP - CGT
ERIC DUMICOT



Nicolas Bequet, Directeur

