

PV du CSE — réunion du mardi 12 juillet 2021

Lundi 12 juillet 2021.

Ouverture de la séance en « distanciel » sur Teams 14h, clôture de la séance 15h15.

Convocation en date du vendredi 9 juillet.

Objet de la réunion : Information logiciel SIRH, Consultation « Charte régissant l'usage du système d'information d'e-artsup par les salariés », Fonctionnement du CSE, Bulletin de paie, Organisation et conditions de travail.

Dûment convoqués : M^{me} Lydia CHELEUX, M^{me} Martine CARO, M. Éric JANICOT, M. David LARANJEIRA.

Autorités invitées : Inspecteur du travail et Agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Présents à la réunion : M. David LARANJEIRA, M^{me} Lydia CHELEUX, M. Éric JANICOT.

Documents joints pour convocation par le Secrétaire : OJ, PV réunion CSE du 25 mai 2021, « Charte régissant l'usage du système d'information d'e-artsup par les salariés ».

En introduction liminaire les représentants du personnel au CSE tiennent à souligner le refus de la direction de traiter du problème de l'extrême précarité du corps enseignant avec l'imposition d'un cadre contractuel limité au CDD et à la « facturation ». Les représentants du personnel rappellent en matière de contrat de travail que « *le CDI est la forme normale et générale de la relation de travail* » (art. L1221-2 C.T.) qui est reprise au 3.3.2. Principe général de la CCN EPI :

Afin de constituer des équipes pédagogiques stables, garantes de la qualité d'accueil et de l'enseignement dans les établissements d'enseignement privé hors contrat, les contrats de travail sont conclus d'une façon générale pour une durée indéterminée à temps plein ou à temps partiel.

Toutefois, dans le respect du code du travail et de la présente convention collective, des contrats à durée déterminée ainsi que des contrats à durée indéterminée intermittents peuvent être conclus. Ils sont conventionnellement limités. Ces contrats ainsi que les contrats à temps partiel donnent lieu à information et consultation des instances représentatives du personnel lors de la mise en place initiale et lors d'un bilan annuel.

Nous rappelons également que l'article L1242-1 C.T. précise qu'un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Précisons qu'À défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche conclu en application de l'article L. 1243-13, le contrat de travail à durée déterminée est renouvelable deux fois pour une durée déterminée. (art. L. 1243-13-1).

Force est de constater que les instances représentatives du personnel depuis 2016 n'ont jamais été informé et consulté que ce soit sur la mise en place des CDII et CDD ou lors d'un bilan annuel.

Les représentants du personnel tiennent aussi à souligner le refus répété du Président, lors de la dernière réunion du CSE, de répondre précisément à nos questions rigoureuses fondées sur une argumentation en droit (Code du travail, CCN EPI, Avis d'interprétation de la CPPNIC EPI). Nous sommes ainsi contraints de reposer une N^{ième} fois nos questions relevant du bulletin de paie, des éléments constitutifs du taux horaire brut de l'heure de cours et des contrats de travail afin d'obtenir des réponses précises à chacune d'entre elles.

1. Présentation du logiciel SIHR de gestion des ressources humaines par la société Eurécia

— Logiciel des ressources humaines. Portail RH. Stockage de documents. Gestion de données. Circuit de validation. Bulletins. Notes de frais. Gestion des temps et des activités. Gestion des talents (entretiens).

— Acquisition des compétences. Conformité RGPD. Backup par OVH. Identifiants sécurisés des salariés. Accessibilité internet. Plate-forme téléphonique à Toulouse.

I. Fonctionnement du CSE

1. Approbation du procès-verbal de la réunion du 25 mai 2021 et effacement des enregistrements.

Adopté à l'unanimité des représentants. Président vote contre.

Le Président : La réunion du CSE est enregistrée et les contenus de nos échanges ne correspondent pas au contenu de ce PV.

Par ailleurs, Le PV n'a pas pour objectif une diffusion de propagande syndicale, vous ne pouvez pas mettre de lien vers votre organisation syndicale.

Les représentants du personnel : Le secrétaire rédige le PV en se fondant sur les déclarations orales des parties et les réponses écrites du Président. La forme écrite fait appel à des formules synthétiques fidèles à l'esprit des échanges. Les réponses du Président sont souvent suivies par des commentaires des représentants du personnel voire une discussion.

Le Président n'a apporté aucun élément de nature à mettre en doute les éléments avancés dans le PV par le secrétaire.

2. Consultation des représentants du personnel sur la « Charte régissant l'usage du système d'information d'e-artsup par les salariés » (doc. joint à la convocation)

Avis des représentants du personnel :

Nous réservons notre avis dans l'attente des document indiqués en annexe non fournis, à savoir :

1. Document visiteurs occasionnels
2. Politique de protection des données personnelles des collaborateurs

Notre avis est également suspendu à un éclaircissement sur la « collecte de catégories particulières de données personnelles considérées comme sensibles ». Il est indiqué p. 6 :

- ne pas collecter de catégories particulières de données personnelles considérées comme sensibles (origines raciales ou ethniques, opinions politiques, philosophiques ou religieuses, appartenance syndicale, santé, vie sexuelle, données génétiques ou biométriques) sauf si ces données sont strictement nécessaires à la finalité poursuivie et que la collecte est fondée sur une base juridique légale (conditions cumulatives)

Pour les représentants du personnel, il est nécessaire de préciser dans le document les finalités poursuivies par l'utilisateur qui semble être en l'espèce la direction : Gestion des instances représentatives du personnel (gestion de la liste des élus, gestion des réunions des instances représentatives du personnel, gestion des mandats, gestion des heures de délégation) ; Ordre médical (conditions d'exercice : arrêt maladie, maternité ; mi-temps thérapeutique, aménagement du poste de travail). À la direction de préciser les éventuels compléments de liste qui doit être restrictive et aussi, de nous indiquer les articles et/ ou textes juridiques de références justifiant l'exception soulignée d'un trait dans le document.

En conséquence, les représentants du personnel reportent leur avis à la prochaine réunion du CSE sous réserve de la transmission des éléments demandés et du point à préciser sur la collecte de catégories particulières de données personnelles considérées comme sensibles.

Le président : Comme vous le désirez.



II. Bulletin de paie clarifié

3. Bulletins des représentants du personnel.

Les heures de délégation doivent être comptabilisées dans l'ensemble des heures travaillées sans indication spécifique. Actuellement les heures de délégation sont inscrites en tête du bulletin de salaire dans un encadré à la première ligne « Autres heures ». Cela permet de repérer immédiatement l'activité de représentant du personnel au CSE et/ou de délégué syndical en contradiction avec l'art. R3243-4 C.T. :

Il est interdit de faire mention sur le bulletin de paie de l'exercice du droit de grève ou de l'activité de représentation des salariés.

La nature et le montant de la rémunération de l'activité de représentation figurent sur une fiche annexée au bulletin de paie qui a le même régime juridique que celui-ci et que l'employeur établit et fournit au salarié.

- En conséquence, les représentants du personnel exigent que l'employeur se conforme à l'art. R3243-4 C.T. avec fiche annexe.
- Quand l'employeur transmettra-t-il aux représentants du personnel des bulletins de paie conformes à l'art. R3243-4 C.T. avec fiche annexe ?

Le Président : Nous nous devons de pouvoir démontrer le paiement et le suivi des heures des salariés. A travers cette indication nous visons justement à ne pas rendre visible l'activité du salarié. Nous sommes donc conforme aux dispositions légales.

4. Indication de la totalité des heures travaillées. Les représentants du personnel constatent, pour la sixième fois, que l'employeur ne se conforme toujours pas au 5° de l'art. R3243-1 C.T. qui indique que le bulletin comporte : *La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes : (...)*

L'employeur ne respecte pas non plus l'avis d'interprétation n°85 CCN EPI IDCC 2691 en date du 16 janvier 2020 qui précise : **À cette occasion, la CPPNIC rappelle que la répartition des activités de cours et d'activités induites doit être précisée dans le contrat de travail et le bulletin de salaire.**

Nous rappelons à nouveau que les heures induites calculées proportionnellement sont, de ce fait, réputées effectuées. Ce que ne peut dénier la direction puisqu'elles entrent dans le calcul du taux horaire forfaitaire brut. Voir le 3 de l'introduction liminaire de l'article 4.4.1. CCN EPI :

3. Les heures d'activités induites découlent forfaitairement et proportionnellement des heures d'activité de cours effectuées. Cette proportionnalité est calculée sur la seule base des activités de cours.

En conséquence, conformément au 5° de l'art. R3243-1 C.T. et à l'avis d'interprétation n°85 de la CCPNIC, les représentants du personnel réitèrent leurs demandes :

- L'inscription en bas du bulletin de paie à « Heures travaillées », de la somme totale d'heures comprenant heures de face-à-face et heures induites. C'est une obligation légale qui permet, entre autres, de présenter à Pôle emploi la totalité des heures travaillées pour percevoir les allocations chômage.
- Qu'il soit porté sur les contrats de travail d'une part, le nombre d'heures de face-à-face, d'autre part le nombre d'heures d'activités induites. Ainsi les salariés auront une vision claire et précise du prix de l'heure de cours, de face-à-face et de celui de l'heure induite. La somme des deux prix constituant le taux horaire forfaitaire brut.
- Quand l'employeur fera-t-il enfin porté sur les bulletins de paie ces différentes mentions ?

Le Président : Je renvoie aux précédentes réponses.

Les représentants du personnel : Ce n'étaient pas des réponses précises motivées en droit.

5. Indication du taux de base horaire.

Le taux horaire de base n'est toujours pas indiqué sur le bulletin de paie. Les salariés n'ont pas à se livrer à un exercice comptable pour le retrouver. En conséquence les Représentants du personnel demandent à nouveau l'inscription du taux de base horaire sur le bulletin de paie.

- Quand le taux de base horaire sera-t-il inscrit sur le bulletin de paie ?

Le Président : Nous avons déjà répondu à cette question à plusieurs reprises.

Le Président demande une note explicative à Mme CHELEUX pour que la direction puisse traiter la question.

Les représentants du personnel : Le taux de base horaire ne comprend pas les congés payés et le taux de précarité quand il existe. Il doit y avoir 2 lignes : 1 ligne taux brut, 1 ligne taux moins congé payé.

6. Prévoyance

L'article 8.3.1, c de la CCN EPI prévoit que : *La cotisation globale pour les salariés non cadres est répartie à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié, sachant que la cotisation afférente à la garantie incapacité de travail au taux de 0,41 % et 0,72 % est entièrement à la charge du salarié. Cependant, en ce qui concerne les enseignants non cadres dont la durée de travail dans l'entreprise est au moins d'un mi-temps, il est convenu que la cotisation de 1,28 % portant sur la tranche A est entièrement à la charge de l'employeur.*

- Quel est le nombre d'enseignants concernés ?
- Cette disposition est-elle appliquée ?
- En cas de non application, les représentants du personnel demandent d'appliquer immédiatement la disposition avec effet rétroactif. Quelle est la décision de la direction ?

Le Président : Nous allons vérifier cela.

III. Organisation et conditions de travail

7. Organisation du travail — répartition des éléments de rémunération par contrats.

Les représentants du personnel demandent, pour la sixième fois, communication de la répartition exprimée en pourcentage de tous les éléments de rémunération par type de contrat (CDI, CDII, CDD, CDDU) pour bien comprendre la constitution du « taux horaire forfaitaire brut de cours ». Il est nécessaire d'avoir une représentation des répartitions sous la forme de graphiques circulaires ou « camembert », sur une base de 100%, correspondant aux types de contrats ayant cours dans l'entreprise.

Dans sa dernière réponse le Président indiquait : *Cette exigence et (sic) sans fondement, les taux horaire bruts des cours ne dépendent pas de la forme du contrat*

mais du profil de l'enseignant. Par ailleurs la Direction n'a aucune obligation de livrer du (sic) tel graphique. Tous les points demandés sont appliqués conformément à la loi avec les détails dans la convention collective.

Les Représentants du personnel : La direction procède par affirmation et ne nous donne aucun moyen de vérifier ses dires : *Tous les points demandés sont appliqués conformément à la loi avec les détails dans la convention collective.* Les représentants du personnel constatent que la direction refuse de leur communiquer la répartition exprimée en pourcentage de tous les éléments de rémunération.

- En conséquence, les représentants du personnel demandent, pour la cinquième fois, communication de la répartition exprimée en pourcentage de tous les éléments de rémunération par type de contrat (CDI, CDII, CDD, CDDU) pour bien comprendre la constitution du « taux horaire forfaitaire brut de cours ».
- Quand la direction remettra-t-elle au CSE les éléments demandés permettant de vérifier effectivement si *tous les points demandés sont appliqués conformément à la loi avec les détails dans la convention collective ?*

Le Président : Les ventilations entre les activités induites et le fafp sont très clairement indiquées dans la convention collective. Il est inutile que nous fassions un copié collé de ces éléments disponibles pour tous en ligne et gratuitement, que par ailleurs vous connaissez bien.

Les représentants du personnel : Réponse pour nous insatisfaisante.

8. Précarité du corps enseignant.

Nous rappelons en matière de contrat de travail que « *le CDI est la forme normale et générale de la relation de travail* » (art. L1221-2 C.T.) qui est reprise au 3.3.2. « Principe général » de la CCN EPI.

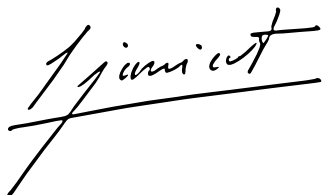
Force est de constater que le CDD et la « facturation » est la règle dans l'entreprise pour le corps enseignant. La BDES indique 359 CDD et 273 « Facturations ». Il existe à notre connaissance que cinq enseignants en CDI (tous à Paris) : Trois responsables de filières et deux élus qui lancèrent les élections en 2016. Depuis ce temps, les instances représentatives du personnel depuis n'ont jamais été informé et consulté que ce soit sur la mise en place des CDII et CDD ou lors d'un bilan annuel.

- Quand la direction se mettra-t-elle en conformité avec ces principes fondamentaux du droit du travail ?
- Quelles sont les mesures que la direction entend prendre pour résorber l'extrême précarité du corps enseignant ?

Le Président : Nous nous sommes exprimés à plusieurs reprises en répondant à vos questions sur le sujet, nous n'avons rien à ajouter.

9. Demande, si nécessaire, d'une seconde réunion en vertu du §3 de l'article L2315-28.

Tous les points étant traités, une seconde réunion n'est pas nécessaire.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Janicot', written over a horizontal line.

Le Secrétaire
Éric JANICOT.