

PROCÈS-VERBAL du CSE — réunion du mardi 29 septembre 2020

Mardi 29 septembre 2020.

Ouverture de la séance 10h, clôture de la séance 11h30.

Convocation en date du 25 septembre.

Objet de la réunion : 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.

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

Absent à la réunion : M. David LARANJEIRA excusé, M^{me} Martine CARO excusée.

Document joint : PV réunion CSE du 25 juin 2020.

I. Fonctionnement du CSE

1. Approbation du procès-verbal de la réunion du 25 juin 2020 et effacement des enregistrements.

- Vote : adopté à l'unanimité des membres du CSE présents.

2. Budgets du CSE.

- Point Compte bancaire

La Trésorière : Point sur les documents nécessaires à l'ouverture du compte qui seront remis par la président à la trésorière.

Le Président : Je dois envoyer une quittance de chez moi. Il faut une facture avec adresse école Parmentier 11e + un KB // un kbis ; un chèque de 15 euros à l'ordre de l'association CSE e-artsup.

- Point versement du budget de fonctionnement

Une fois l'ouverture du compte opéré la subvention sera versée.

3. Local du CSE.

- Quand le local aménagé sera-t-il mis à la disposition des représentants du personnel avec le matériel nécessaire ?

Réponse du Président : Les directives sanitaires nous ont obligé à modifier la destination du local prévu qui se situe sur l'extérieure, il y a donc un lieu adapté pour la prise de déjeuner. Par ailleurs la ventilation du salarié vers plus de bureaux et le dédoublement la salle de classe occupe l'ensemble de l'espace dédié la vie de l'école. Nous allons nous rapprocher des autres écoles partenaires au sein du groupe pour disposer d'un local si vous le voulez bien ?

Les représentants du personnel : après vérification des dispositions légales qui ne prévoient aucune disposition particulière en période de Covid, les représentants du personnel sont prêts à signer un accord pour un local situé dans le bâtiment de Parmentier hors salles réservées à l'école.

4. BDES.

- Quand sera-t-elle à la disposition des représentants du personnel ?

Réponse du Président : Réalisé à 90%. À envoyer par mail au CSE. Une copie reste dans mon bureau.

Les représentants du personnel : Nécessité d'un tirage papier dans un classeur conservé dans le bureau du directeur national à disposition de la Direccte. Il est important de recevoir aussi les actualisations régulières.

5. Registre du personnel.

- Comme pour la BDES, les représentants du personnel demandent la possibilité d'une consultation en ligne. Quand la direction mettra-t-elle en place un registre du personnel informatisé et consultable en ligne ?

Réponse du Président : Il n'y a pas d'obligation légale de mettre ces éléments en ligne, nous préférons ne pas le faire notamment pour :

1. garantir leur confidentialité ;
2. éviter de diffuser des informations qui ne seraient pas mis à jour en temps réel ou des erreurs de manipulation du tableau (changement des affectations des colonnes ou effacement accidentel).

6. Obligation d'affichage et de diffusion.

- Les représentants du personnel demandent à la direction si les affichages légaux ont bien été actualisés sur tous les sites ?

Réponse du Président : Merci des rappels. Fait ou en cours.

Les représentants du personnel : Il est important que les affichages soient actualisés en prévision des visites des représentants du personnel dans les différents sites.

Rappel :

- Informations : Inspection du travail, Médecine du travail, Texte conventionnel applicable, Règlement intérieur, etc. Article R2262-1 et autres ;
 - Affichage spécifique CSE. Article 2311-2 ;
 - Harcèlement moral et sexuel (actions contentieuses civiles et pénales). Loi 2018-771 ;
 - Affichage des numéros d'urgence (+114). Article D4711-1 ;
 - Informations Lutte contre les discriminations, Affichage numéro de téléphone Discriminations Infos Service. À afficher à la porte où se fait le recrutement. Article 225-1 et autres ;
 - Informations : Égalité professionnelle entre hommes et femmes Article L3221-1 et autres ;
 - Affichage des consignes de sécurité selon le droit du travail. Article R4227-1 et autres ;
 - Affichage de l'Interdiction de fumer et de la Zone fumeurs. Article R.3511-1 et autres
- Information : Interdiction de Vapoter ;

- Affichage Ordre des départs en congés de janvier 2020 décembre 2020). Article D3141-6 ;
- Modalités d'accès au DUERP. Article R4121-1 et autres.

7. Consultation du CSE sur les congés payés.

- Les représentants du personnel demandent à la direction de consulter le CSE conformément à l'article L. 3141-16 C.T.

Réponse du Président : Le cadre est souple, chacun demande ses congés à son responsable de service minimum 15 jours avant les congés qui sont ensuite envoyés à la DG et systématiquement validé.

Chaque salarié doit prendre minimum, 10 jours autour du 15 août.
Il me reste à définir les 6 journées conventionnelles obligatoires.

8. Réunions du CSE.

- Établissement du calendrier annuel des réunions ordinaires du CSE.

Novembre : vendredi 13 à 14h, possibilité de mixer « présentiel » et « distanciel ». Les autres dates seront déterminées à la prochaine réunion. Le mixage « présentiel » et « distanciel », le tout « présentiel » ou tout « distanciel » seront appréciés en fonction de l'évolution de la pandémie.

9. Bons de délégation

Le Président :

- le CSE est composé de 3 titulaires et 1 suppléant ;
- les titulaires bénéficient donc 18 heures de délégations mensuelles ; les suppléants peuvent seulement bénéficier d'heures mutualisées par les titulaires. Il n'est pas acquis que chaque titulaire utilise ces 18 heures par mois, d'où l'intérêt des bons de délégation, pour maîtriser le nombre d'heures utilisées.

Le document doit être remis chaque mois avec une indication de l'utilisation qui a été faite du crédit d'heures dont vous disposez. Il ne s'agit pas d'exercer un pouvoir de contrôle, les élus peuvent se contenter de donner quelques indications bien sûr.

Les représentants du personnel rappellent :

- que la mise en place de bons de délégation serait une nouveauté qui n'était pas exigée par la direction de M^{me} Élisabeth KRIEF représentante du personnel en CDI, commerciale à plein temps au sein des locaux de l'entreprise.
- qu'il n'a été joint à la convocation aucun document présentant un modèle du bon de délégation que la direction entend mettre en place.
- qu'un point « bon de délégation » ne constitue pas une Concertation propre à permettre aux représentants du personnel d'émettre un avis.

— Sans un tel document, les représentants du personnel sont dans l'incapacité matérielle d'émettre un avis et demandent par conséquent qu'il leur soit présenté lors de la prochaine réunion du CSE en consultation.

— En attendant, les représentants du personnel précisent :

- l'emploi de bons de délégation précédé d'un délai de prévenance, ne peut être mis en place qu'à l'issue d'une procédure de concertation ;
- un bon de délégation a pour objet d'informer préalablement l'employeur de l'absence de son poste de travail dans l'entreprise pour exercer son mandat. Le salarié indique l'heure de départ puis à la fin de sa mission le représentant indique l'heure de son retour au poste de travail ;
- les bons de délégation ne peuvent en aucun cas être un moyen de contrôle préalable du crédit d'heures, ils ne peuvent être qu'un moyen d'information de l'absence du poste de travail et de comptabilisation des heures utilisées ;
- les actuels représentants du personnel appartiennent tous au corps enseignant et prennent leurs heures de délégation en dehors de leurs heures de cours. En conséquence, l'usage des bons de délégation ne pourrait être appliqué qu'en cas d'absence pendant leurs heures de face-à-face ;
- ces absences hypothétiques pourraient intervenir en cas de convocation à la dernière minute de l'inspection du travail, d'assistance d'un salarié lors d'un entretien préalable à licenciement, d'un accident dans l'entreprise ... ;
- actuellement et à la demande de la direction, le Secrétaire — hormis les déclarations individuelles — renvoie chaque mois un fichier Excel récapitulatif de synthèse des heures prises par les représentants ;
- la direction semble confondre bons de délégation et récapitulatif de l'usage des heures de délégation.

— En conséquence, les représentants du personnel proposent d'ajouter à la simple déclaration individuelle globale d'heures la répartition de ces heures en fonction des différentes activités menées. Ce que le Président désigne comme « quelques indications ». Cette proposition peut faire l'objet d'un accord lors de la prochaine réunion.

II. Bulletin de paie clarifié

10. Indication de la totalité des heures travaillées.

Si l'employeur n'est pas tenu de distinguer les « heures induites » des « heures de face-à-face », il a l'obligation de faire figurer sur le bulletin de paie la totalité des heures travaillées, à savoir, la somme des « heures induites » et des « heures de face à face ».

- Les représentants du personnel demandent à nouveau que la totalité des heures travaillées soit indiquée sur le bulletin de paie clarifié conformément au 5° de l'art. R3243-1 C.T. À « Heures travaillées » la somme totale doit désormais comprendre heures de face-à-face et heures induites. Quand les bulletins de paie seront-ils modifiés en conséquence ?

Réponse du Président : Nous avons déjà répondu à cette question lors de notre précédente réunion fin juin.

Les représentants du personnel : La réponse de la fin juin concernait uniquement le fait que l'employeur n'était pas obligé d'indiquer distinctement par des lignes spécifiques « heures de face-à-face » et « heures de délégation ». En revanche l'employeur est tenu d'indiquer à « heures travaillées » la totalité des heures

comprenant indistinctement « heures de face-à-face » et « heures induites » (voir ci-dessus l'article du code du travail).

III. Organisation et conditions de travail

11. Cours en distanciel.

- Les représentants du personnel demandent un état complet des cours en ligne, en « distanciel » (Voir la circulaire en date du 7 septembre 2020 : « rentrée 2020 mot du directeur général »). L'état devant indiquer les cours et le volume horaire correspondant ainsi qu'une répartition du volume entre « cours en présentiel » et « cours en distanciel ».

Réponse du Président : Nous allons vous envoyer le planning annuel prévu pour les écoles au niveau national. Chacun peut et doit s'ajuster en fonction de l'actualité et des contraintes sanitaires régionales.

12. Organisation du travail.

- Les représentants du personnel demandent si les règles de travail et de rémunération le week-end des JPO, Salons, etc. (forfait et heures supplémentaires en cas de dépassement du forfait) ainsi que du mode de calcul des heures du repos compensatoire en récupération du travail presté un jour férié, un week-end ou un jour de travail en dehors de l'horaire ordinaire (récupération majorée au taux ad hoc de l'heure supplémentaire.) ont été rappelés par une note de la direction générale aux directeurs des établissements et à l'ensemble des salariés ?
- Les représentants du personnel demandent qu'une copie de cette note leur soit transmise.

Réponse du Président : Cela fait l'objet d'échanges sur nos plateformes de télétravail teams en réunion de direction tous les vendredis.

Si des demandes viennent de villes en particulier merci de me les indiquer que je puisse régler le problème localement.

Les représentants du personnel : les salariés tiennent à la confidentialité de leurs échanges avec leurs représentants. Les représentants du personnel demandent un rappel des règles sous forme de circulaire à l'ensemble des administratifs avec le CSE en copie. Cela permettrait aux représentants du personnel d'avoir un échange sur une base commune avec les salariés et en cas de problème de leur proposer une question régionale ou personnelle en CSE.

- Les représentants du personnel demandent communication de la répartition précise du « taux horaire forfaitaire brut de cours » exprimée en pourcentage (heures de face à face, heures induites, prime de précarité, congés payés, indemnité de l'article L. 3141-31 (anc. L. 3141-29) ou toutes autres indemnités incluses, etc.). Cette répartition doit varier en fonction des types de contrat (CDI, CDII, CDD, CDDU d'usage). Il est donc

nécessaire d'avoir une représentation des répartitions correspondant aux quatre types de contrats.

Réponse du Président : Il faut faire un point avec Apogée la société éditrice du logiciel comptable. Sur une base 100 avec la part de chaque.

13. Participation.

Il est indiqué par la direction dans la NAO de 2017 : *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.*

- Les représentants du personnel demandent en conséquence la fixation d'une date de négociation d'un accord collectif avec la représentations syndicale (DS)

Réponse du Président : Nous indiquons qu'elle sera mise en place dans les 5 ans conformément à la législation.

Les représentants du personnel : Nous nous étonnons que la direction ne respecte pas son engagement écrit, pris noir sur blanc dans l'accord NAO 2017, en avançant un nouvel argument.

14. Contrats de travail.

Pour s'assurer de la régularité du recours au CDD d'usage, la Cour de cassation ne limite plus son contrôle à la vérification des conditions tenant au secteur d'activité mais vérifie également l'existence d'éléments concrets et précis établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi en cause (Cass., Soc., 23 janvier 2008, n°06-43040 et 06-44197).

Cette vérification du caractère par nature temporaire de l'emploi vaut y compris dans le cas où la convention collective établit une liste précise des emplois pour lesquels il peut être recouru au CDD d'usage (Cass., Soc., 30 novembre 2010, n° 09-68609) comme c'est le cas de la CCN EPI qui, dans son article 3.3.5. vise les cas suivants :

- enseignants dispensant des cours qui ne sont pas systématiquement mis en œuvre dans l'établissement ;
- enseignants-chercheurs régulièrement inscrits pour la préparation d'un doctorat et dont les travaux sont encadrés ou co-encadrés par un salarié de l'école ;
- intervenants occasionnels dont l'activité principale n'est pas l'enseignement ;
- enseignants dont les cours sont dispensés sous forme d'options
- correcteurs, membres de jury ;
- surveillants des internats et des externats dès lors qu'ils ont le statut étudiant ;
- chargés d'études et conseillers réalisant des missions ponctuelles (diagnostics, études ou conseils techniques, bilans et audits divers, etc.).

Si la CCN EPI prévoit le recours aux contrats d'usage c'est sous la condition préalable et absolue que ce recours soit conforme aux dispositions des articles L. 1242-2 §3 et D. 1242-1 du Code du travail ainsi qu'à la jurisprudence constante sur ce sujet.

De plus la CCN EPI fixe un cadre plus restrictif que la loi en matière de recours au CDD d'usage tout en permettant d'y recourir notamment en cas de matières optionnelles.

A contrario si une matière est reconnue comme une composante obligatoire d'un programme et qu'elle se voit reconduite d'une année sur l'autre dans l'école concernée, le recours au CDD d'usage serait contraire aux dispositions de l'article L. 1242-2- 3° du Code du travail. (*Avis d'interprétation n°66, saisine du 28 juin 2016 – Avis du 11 janvier 2017*).

- En conséquence les représentants du personnel demandent communication, sous forme d'un tableau nominatif, pour tous les enseignants en CDD d'usage et sur trois ans des informations suivantes : Nom de l'enseignant, année d'enseignement, nombre d'heures, matière et type de formation.

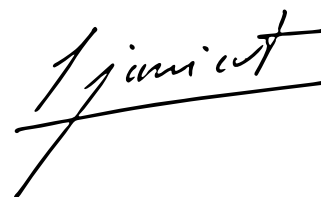
Réponse du Président : Un document incomplet était en votre possession (pas de volume horaire systématiquement indiqués) mais comme l'inspection du travail s'est saisi du sujet nous l'avons retiré pour le reprendre intégralement conformément à ses demandes. Nous y travaillons. Le CSE sera informé par la suite de l'avis donné par l'inspection du travail.

Les représentants du personnel : c'est une nouvelle information d'importance.

IV. Autre

15. 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 'J. J. J.', written over a horizontal line.