

PROCÈS-VERBAL du CSE — réunion du vendredi 13 novembre 2020

Vendredi 13 novembre 2020.

Ouverture de la séance en « distanciel » sur Teams 14h10, clôture de la séance 17h10.

Convocation en date du 12 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.

Absence de convocation : Inspecteur du travail et agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

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

Document joint par le secrétaire : PV réunion CSE du 29 septembre 2020.

— Le Secrétaire tient à rappeler les formes et délais de convocation du CSE comme indiqué à l'article L2315-30 du code du travail : *L'ordre du jour des réunions du comité social et économique est communiqué par le président aux membres du comité, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 ainsi qu'à l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale trois jours au moins avant la réunion.*

Si le code du travail ne précise pas le délai dans lequel doit être effectuée la convocation par le président, ce délai ne peut être inférieur à celui de la communication de l'ordre du jour. Le PV de la précédente réunion et les éventuels documents d'accompagnement de l'ordre du jour doivent être également transmis avec la convocation.

Il est anormal que le président ne respecte pas, de fait, ces règles et découvre la veille d'une réunion du CSE que l'inspecteur du travail ne pourra techniquement assister à la réunion qui doit se tenir en « distanciel » via Teams. Il n'est pas admissible que les membres du CSE, l'inspection du travail et aussi l'agent des services de prévention des organismes de sécurité ne reçoivent pas de convocation dans des délais raisonnables à défaut des trois jours. Nous espérons que dorénavant la procédure sera respectée.

— Le Président : j'en prend bonne note.

I. Fonctionnement du CSE

1. Approbation du procès-verbal de la réunion du 29 septembre 2020 et effacement des enregistrements.

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

2. Budget du CSE.

- Point Compte bancaire



— La Trésorière : rencontre de difficultés kafkaïenne avec les interlocuteurs de la banque.

— Le Président : va transmettre à la trésorière le chèque de 15€ à l'ordre du CSE et une attestation de domiciliation de l'entreprise pour compléter le dossier.

- Point versement du budget de fonctionnement

Rappel : Il sera effectué par virement après ouverture du compte.

3. Local du CSE.

- Quand le local aménagé sera-t-il mis à la disposition des représentants du personnel avec le matériel nécessaire dans le bâtiment du 95 avenue Parmentier ?

— Le Président : la salle 501 équipée sera dévolue au CSE jusqu'en septembre en attendant la mise aux normes d'une salle pérennes en rez-de-jardin.

4. BDES.

- Les éléments manquants sont-ils complétés ?
- Les représentants du personnel demandent l'accès au dernier état.

— Le Président : Tout le monde est en télétravail. La Directrice administrative doit aller aux archives pour récupérer les éléments nécessaires.

5. Consultation du CSE sur les congés payés.

- Les représentants du personnel demandent à la direction de leur indiquer les dates des cinq journées conventionnelles obligatoires.

Après consultation des salariés, le président propose pour cette année : le jeudi 24 décembre, le jeudi 31 décembre, le mercredi 11 août, le jeudi 12 août et le vendredi 13 août.

Les représentants du personnel donnent leur accord.

Il est décidé à l'unanimité que la règle générale de répartition des cinq jours ouvrés est de deux jours précédant les veilles de Noël et du Nouvel An et de trois jours autour du 15 août.

6. Réunions du CSE.

- Établissement du calendrier annuel des réunions ordinaires du CSE.



- Janvier (vendredi 29 - 14h)
- Mars (jeudi 25 - 9h30)
- Mai (mardi 25 - 14h)
- Juillet (lundi 12 - 14h)

7. Heures de délégation.

- Accord sur un mode de déclaration individuel des heures de délégation.

(Les déclarations individuelles des heures de délégations indiqueront, outre le nombre d'heures, un bref récapitulatif de leur usage)

Il est décidé à l'unanimité que les déclarations individuelles mensuelle des heures de délégations indiqueront, outre le nombre d'heures, un bref récapitulatif de leur usage.

II. Bulletin de paie clarifié

8. Indication de la totalité des heures travaillées. Les représentants du personnel constatent que l'employeur ne se conforme toujours pas au 5° de l'art. R3243-1 C.T.

- 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. En bas de fiche de paie, 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 ?

— Le Président :

5° 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
=> **ceci est indiqué**

a) La nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours ; => **non applicable**

b) L'indication de la nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail ;

merci de me dire où se trouve cette demande dans les textes de loi :

« En bas de fiche de paie, à « Heures travaillées » la somme totale doit désormais comprendre **heures de face-à-face et heures induites** »

Par ailleurs : I. - Les dispositions du présent décret s'appliquent aux demandes d'indemnisation adressées ou renouvelées à l'Agence de services et de paiement en application de l'article R. 5122-5 du code du travail à compter de la date d'entrée en vigueur du présent décret, au titre du placement en position d'activité partielle de salariés depuis le 1er mars 2020. => **on a jusqu'à fin mars 21**

— Les représentants du personnel : Le 5° de l'art. R3243-1 C.T. 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 : (...)*

Le « nombre d'heures de travail » comprend heures de cours et heures induites qui sont toutes des heures travaillées. C.Q.F.D.

III. Organisation et conditions de travail

9. Situation sanitaire.

- Les représentants du personnel demandent un état complet sur l'état de la situation sanitaire pour tous les sites d'e-artsup (ex : présentation sous forme de tableau des cas déclarés de covid 19 par fonctions : personnels d'entretien, administratifs, enseignants, étudiants ; problèmes rencontrés et solutions apportées).

— Le Président : La situation est évolutive dans chaque campus. Un cas avéré pour le personnel sur toutes les écoles. Tous les travaux pratiques sont autorisés en présentiel validés par la plupart des rectorats sans dépasser la jauge de 50% des locaux. Ils ne sont pas tous faits en présentiel. Des enseignants peuvent donner leurs cours en distanciel à partir des locaux de l'entreprise.

10. Télétravail.

- Les représentants du personnel demandent à la direction de reprendre la négociation sur l'accord collectif télétravail avec la représentation syndicale.

— Le Président : Les syndicats négocient nationalement.

— Les représentants du personnel :

L'article L.1222-9 impose en première intention la négociation d'un accord d'entreprise : « *Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe* ».

La négociation d'un accord collectif doit être exécutée de « bonne foi » (art. 1134 al. 3 C. Civ.), c'est-à-dire loyale avec un engagement réel des parties, un comportement dynamique d'échanges, avec la volonté d'aboutir.

La délégation syndicale a effectué un gros travail juridique et social sur le document transmis par la direction (reprise de la Charte télétravail UES Fineduc). La direction n'a pris en considération aucun élément ni retenue aucune contrepartie tout en refusant de poursuivre les négociations qui n'ont pu de fait commencer. Qui plus est, la direction a envoyé à la délégation un courriel « abandon de la charte télétravail » (jeu. 8 oct. 17:46). Le DS a répondu mar. 13 oct. 19:17 en demandant la reprise des négociations. Ce courriel motivé est resté sans réponse de la part de la direction.

Le télétravail ne peut rester dans une zone grise et être décidé « au cas par cas » sans aucun encadrement négocié digne de ce nom dans une entreprise d'un groupe qui se présente comme la « Nouvelle Intelligence de l'Entreprise d'aujourd'hui et de demain ».

En conséquence, un nouveau rendez-vous de négociation de l'accord d'entreprise télétravail sera fixé avec la direction.

- Les représentants du personnel demandent à la direction un état complet du personnel admis au télétravail avec indication des conditions d'admission.

(Voir réponse du Président au point 9)

11. Organisation du travail.

- Les représentants du personnel demandent à nouveau un rappel, par une note de la direction générale aux directeurs des établissements et à l'ensemble des salariés, des règles de travail et de rémunération le week-end des JPO, Salons, etc. 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.). Ce rappel sera-t-il effectué prochainement ?
Les représentants du personnel demandent qu'une copie de cette note leur soit transmise afin 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.

— Le Président : Vue la pandémie, il n'y a plus de possibilité de cadrage comme auparavant car tout est transformé. On expérimente de nouvelles solutions commerciales et de communication.

— Les représentants du personnel : on demande une information du CSE sur les solutions expérimentées retenues, les bonnes initiatives. Il est important que les enseignants soient informés de ces initiatives pour pouvoir éventuellement y participer. Il faut que l'information circule.

- Les représentants du personnel demandent à nouveau 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.). La direction devait consulter l'éditeur du logiciel comptable Apogéa. 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, sur une base de 100, correspondant aux quatre types de contrats.

— Le Président : On se demande comment le faire, on ne s'en est pas occupé.

12. Contrats de travail.

- Les représentants du personnel demandent à nouveau 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.
- Les représentants du personnel demandent communication des éléments transmis à l'inspection du travail par la direction.

— Le Président : Avec le confinement nous ne pouvons pas réunir les éléments demandés.

13. Pédagogie

Direction pédagogique :

- Les représentants du personnel s'étonnent qu'une présentation de la pédagogie n'a été faite qu'à Paris. Le nouveau directeur pédagogique national s'est-il entretenu avec ses homologues régionaux ? Si cela a été fait, les informations n'ont pas été transmises à l'ensemble des collègues. En conséquence, les représentants du personnel demandent une information complète des collègues sur la pédagogie à e-artsup. Quand cette information sera-t-elle faite ?

— Le Président : Le nouveau directeur pédagogique à Paris n'est pas directeur pédagogique national. Chaque directeur régional dirige en autonomie (administration, commercialisation, pédagogie) dans un cadre donné (budget, volume horaire de cours). Dans la plupart des campus il y a une codirection pour se répartir le travail entre les charges de directions administratives, du développement et de la pédagogie.

— Les représentants du personnel : Il est important de faire circuler l'information.

Mémoires :

- Existe-t-il un archivage des mémoires en .pdf pour que les enseignants puissent les consulter aisément ? Peut-on prévoir un espace Teams spécifique pour l'archivage et la consultation des mémoires ?
- Peut-on prévoir un accès des étudiants aux mémoires archivés (documents papiers) ?

— Le Président : Les mémoires sont archivés et ils sont consultables sur place par les élèves et les enseignants. Ils peuvent être présentés en exemple lors de cours et réunions spécifiques.

IV. Autres

— Annonces du Président :

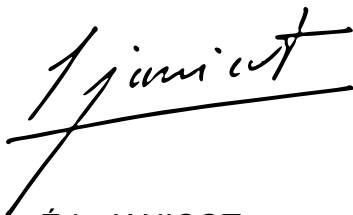
- Charte informatique des collaborateurs à valider (RGPD).
- Point distribution titre restaurant.

— Les représentants du personnel : Ces éléments doivent faire l'objet d'une part consultation, d'autre part d'un point à mettre à l'ordre du jour du prochaine CSE.

14. 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.

Le Secrétaire

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

Éric JANICOT