

PROCÈS-VERBAL du CSE — réunion du vendredi 29 janvier 2021

Vendredi 29 janvier 2021.

Ouverture de la séance en « distanciel » sur Teams 14h, clôture de la séance 15h30.

Convocation en date du 26 janvier.

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.

Autorités invitées : 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.

Documents joints à la convocation par le secrétaire : OJ, PV réunion CSE du 13 novembre 2020, Guide Harcèlement sexuel, Questionnaire Harcèlement sexuel.

Document joint à la convocation par le Président : Convocation CRAMIF, Guide Harcèlement sexuel du ministère du travail, BDES (égalité professionnelles Femmes/Hommes).

I. Fonctionnement du CSE

1. Approbation du procès-verbal de la réunion du 13 novembre 2020 et effacement des enregistrements.

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

Les représentants du personnel demandent l'effacement non effectué des précédents enregistrements sur Teams.

2. Budget du CSE.

- Point Compte bancaire

La procédure est indiquée par la trésorière au président pour ouverture du compte sur la banque en ligne ANYTIME.

— Le Président : effectuera les démarches en ligne très prochainement. Après vérifications ultérieures, il se trouve que ce n'est pas au président d'ouvrir le compte.

3. Local du CSE.

Quand la salle 501 sera-t-elle mise à la disposition des représentants du personnel avec le matériel nécessaire dans l'attente, en septembre, d'une salle pérenne en rez-de-jardin?

— Le Président : Le local est disponible au 5^e étage.

4. BDES.

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

- Le document joint sur l'Égalité professionnelle Femme/Homme a été présenté et discuté en réunion.
- Les représentants du personnel remercient la directrice administrative pour le travail accompli.

5. RGPD.

– Protection des données personnelles et TEAMS. En tapant le nom d'un enseignant dans la barre d'adresse, les mails personnels dudit enseignant peuvent s'afficher et les élèves en prendre connaissance et les utiliser en contradiction avec le respect de la vie privée. En conséquence, les adresses personnelles doivent disparaître de Teams.

- Quelles sont les mesures que la direction entend prendre pour supprimer cette « faille » dans Teams ?
- Les représentants du personnel demandent que le « Délégué à la protection des données » du groupe IONIS soit alerté par la direction sur ce problème qui peut éventuellement se retrouver dans l'ensemble des entités de l'UES FINEDUC dont dépend e-artsup.

— Le Président : Le mail apparaît uniquement s'il a déjà été entré par la personne depuis son compte, toutes les boîtes mails fonctionnent ainsi. Toutes personnes qui a donné son adresse perso avec qui des documents sont partagés, apparaît dans la liste. Pour remédier à cela, suppression du contact, des partages et utilisation d'un compte e-artsup.

C'est pourquoi nous avons demandé à ce que tous les salariés utilisent exclusivement l'adresse mail e-artsup.

Dorénavant nous ne communiquerons plus jamais auprès des salariés sur une autre adresse que l'adresse école afin d'être en conformité avec les exigences du RGPD.

— Les représentants du personnel : La direction doit veiller à ne pas communiquer sur les e-mails privés à partir de Teams.

– Protection des données personnelles et système de carte ticket restaurant Edenred. L'on peut constater à la lecture des documents fournis [et avec des conditions d'utilisation qui tiennent en deux pages, doubles colonnes, très denses en corps 6, que bien sûr nous n'avons pas de possibilité de modifier...] que la seule manière d'activer la carte et donc d'accéder aux tickets serait d'installer une application sur son mobile :

- pour créer le compte et accéder au PIN, il faut autoriser des cookies tiers [sans que l'on comprenne pourquoi] ;
- le site implémente un système de traquage de Google Analytics sans que l'on puisse le refuser ou le désactiver.

En conséquence, les représentants du personnel demandent, comme pour les bulletins de paie, la possibilité pour les salariés qui en font le choix de bénéficier de titres-papier qui permettent, comme le règlement en espèces, des transactions faciles et surtout anonymes.



— Le Président : Il est possible d'activer sa carte directement sur le site sans qu'il ne soit nécessaire d'installer l'application Edenred sur son téléphone.

De plus, concernant la gestion des cookies, sur le site internet, la gestion des cookies est possible, il suffit de ne pas cliquer sur « Accepter tous les cookies » mais de gérer ces cookies, ce qui est très simple à réaliser. Idem sur l'application à la première installation il nous est demandé de gérer nos cookies.

Les titres papiers qui passent de main en main sont très fortement déconseillés en période de pandémie

La réglementation souhaite faire disparaître les titres restaurant papiers d'ici 2022. Par conséquent, seules les cartes tickets restaurant pourront être proposées par les employeurs.

Il n'y aura pas la possibilité d'avoir des titres restaurants papier. Lorsque nous avons mis en place les titres restaurants nous avons précisé que tout le monde aurait la carte. Le salarié peut accepter ou refuser les titres restaurants.

— Les représentants du personnel : Ces réponses permettent d'avoir un mode d'emploi simplifié.

II. Bulletin de paie clarifié

6. Indication de la totalité des heures travaillées. Les représentants du personnel constatent, pour la troisième 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 auxquelles 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. En conséquence, il doit être indiqué, en bas du bulletin de paie à « Heures travaillées », la somme totale comprenant heures de face-à-face et heures induites.

Quand sera porté sur les bulletins de paie la totalité des heures travaillées comprenant heures de cours et heures induites ?

— Le Président :

Une nouvelle fois, la Direction apporte des réponses claires et précises à ce point. De plus, E-ARTSUP a répondu à l'Inspection du Travail qui l'a interrogé sur ce point, suite au signalement fait par Monsieur JANICOT.

La réponse qui a été adressée à l'Inspection du travail est la suivante :



« Concernant les bulletins de paie des enseignants d'E-ARTSUP INSTITUT, voici nos explications concernant le paiement des heures de cours et plus précisément

- Sous quelle rubrique apparaît le total des heures auxquelles se rapporte le salaire, comme le requiert l'article R.3243-1 du Code du Travail

- De quelle manière se décompose le salaire horaire, entre les heures de « face à face » et les « heures induites », en fournissant le détail de calcul pour chaque bulletin de paye.

Nos réponses sont les suivantes :

L'Article 4.4.1. de la convention collective de l'enseignement privé indépendant dont dépend E-ARTSUP, définit le temps de travail du personnel enseignant et prévoit que le travail d'un enseignant, quel que soit son contrat de travail, ne se limite pas aux seules de cours qualifiées de « face-à-face pédagogique ». Cet article stipule :

« L'activité normalement attendue d'un enseignant **comprend les heures de cours et, forfaitairement, les activités induites déployées à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement, durant les semaines de cours ou en dehors de celles-ci** »

Les activités induites sont énumérées par la convention collective (article 4.4.1)

« Les activités induites comprennent :

1. La préparation des cours ;
2. La proposition et/ ou la rédaction de sujets, la correction des évaluations écrites selon l'usage dans l'établissement et dans le cadre de l'activité de l'enseignant concerné ainsi que les évaluations orales lorsque celles-ci viennent remplacer les évaluations écrites et sauf disproportion manifeste avec ses activités d'enseignement sur la période considérée;
3. La réunion de prérentrée ;
4. Les réunions pédagogiques dans la limite de trois réunions par année scolaire ;
5. L'élaboration des carnets scolaires et des dossiers d'examen selon la fréquence en usage dans l'établissement et de tout support destiné au suivi, à l'évaluation et à l'orientation des élèves ou étudiants ;
6. Les conseils de classes dans la limite de trois par année scolaire et par classe. Pour les matières à option et/ ou par groupe réunissant moins de 40 % des effectifs d'une classe, le professeur peut être dispensé du conseil de classe, mais doit remettre une appréciation écrite ;
7. Les réceptions individuelles des parents et des élèves ;
8. La participation aux jurys internes de délibération visant l'obtention du titre ou diplôme préparé, à l'exclusion des jurys de sélection des candidats à l'admission dans l'établissement, ainsi que les surveillances et la participation aux examens d'Etat si cette participation est acceptée par l'établissement .

Ces missions devant découler directement des enseignements assurés durant l'année, ne sont pas concernées les participations aux éventuelles sessions de rattrapage.



Dans le cas d'une récupération d'heures de cours, celles-ci seront rémunérées en plus au taux normal ;

9. Les activités relatives aux formations en alternance définies aux paragraphes 4.4.9 et 4.4.10 ;

10. Les éventuels conseils de discipline ;

11. La remise des prix et/ ou diplômes ;

12. Dans le primaire et le préélémentaire, la surveillance des récréations, l'accueil et la remise des enfants aux parents dans la limite, pour l'ensemble de ces activités, de 3 heures 30 par semaine pour un enseignant à temps plein, proratisées pour un enseignant à temps partiel. Toutes les heures effectuées au-delà seront rémunérées en tant qu'activités connexes, telles que définies ci-dessous.

L'article 4.4.8.1 de la convention collective définit le temps plein des enseignants de l'enseignement supérieur n'effectuant pas d'activités de recherche, à savoir,

« 1 534 heures de travail annuel, dont 750 heures d'activité de cours et 784 heures forfaitaires d'activités induites. Les heures d'activité de cours sont calculées sur une base maximale de 35 semaines et d'un horaire hebdomadaire moyen de 25 heures »

Par conséquent, pour les salariés à temps partiel, les heures d'activités induites sont calculées forfaitairement selon ce ratio, en fonction du volume d'heures de « face à face pédagogique » c'est-à-dire d'heures de cours, qu'ils assurent pendant le mois et/ou l'année.

La convention collective prévoit en son article 2.3.2. une « Commission paritaire permanente nationale de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) » ayant notamment pour mission de rendre un avis portant sur l'interprétation ou l'application de la convention collective ou d'un accord collectif de branche à la demande d'une juridiction, de tout employeur ou de tout salarié, de tout représentant du personnel élu ou désigné, de toute organisation professionnelle ou syndicale.

Dans son avis d'interprétation n°15 en date du 25 janvier 2011, elle précise :

« La convention collective nationale de l'Enseignement privé hors contrat a défini la durée effective de travail pour le personnel enseignant en son article 4.4.

Elle précise dans le chapitre relatif à la définition du temps de travail que celui-ci ne limite pas au seul face à face avec les élèves, indiquant par là qu'un certain nombre d'activités sont naturellement générées par la fonction elle-même et notamment par les cours dispensés.

C'est ce qui a été désigné sous l'expression d' « activités induites » dont la quantification a été déterminée de manière forfaitaire par la convention collective nationale (CCN), et qui se calcule en retirant des 1534 h totales d'activité (pour un temps plein), les heures d'activité de cours et ce pour chaque catégorie d'enseignants concernés (cf. les art. 4.4.4 à 4.4.12).

Cependant, afin que cette quantification soit établie au plus juste, une liste des activités induites incluses dans ce temps forfaitaire a été établie et figure à l'article 4.4.1 de la CCN.

Ce caractère explicitement forfaitaire des heures de travail annexes aux heures de cours a deux conséquences : toutes les activités listées sont intégrées dans le temps de travail effectif (1534 h. pour un temps plein d'enseignant au prorata pour un temps partiel) et elles sont incluses dans la rémunération annuelle conventionnelle pour chaque catégorie d'enseignant concerné. {Cf. Annexe 1- C de la CCN objet des avenants salariaux successifs)... »

L'article 7.6 de la convention collective prévoit les « Modalités de rémunération et de décompte des heures d'activité pour le personnel enseignant » qui sont les suivantes :

« a) Le taux de base horaire est déterminé en divisant la rémunération annuelle de l'enseignant :

- par 151,67 heures × 12 mois, soit 1 820 heures pour un salarié à temps plein (le temps plein de travail annuel étant de 1 534 heures) ;
- par une fraction de cette durée annuelle déterminée proportionnellement au temps de travail pour un salarié à temps partiel.

b) Pour la valorisation des heures de cours, ce taux de base est multiplié par le nombre d'heures de travail (temps d'activité de cours et d'activités induites correspondantes) calculé en multipliant le nombre d'heures de cours par le coefficient correspondant à la catégorie de l'enseignant et mentionné dans l'annexe II B, colonne 1, de la convention collective nationale ... »

Dès lors, pour calculer le salaire, il faut tenir compte de l'incident du coefficient de cours sur 1534 heures, tel que prévu par l'annexe II-A de la Convention collective, une heure de cours correspondant à 2,0453 heures de travail pour un enseignant de l'enseignement supérieur non chercheur ; cela est repris et validé dans l'Avis d'interprétation n°61 du 12 janvier 2016 de la CPPNIC, qui a pris pour exemple l'enseignement technique supérieur avec le coefficient 1,7755, soit 1 heure de cours = 1,7555 heure de travail.

Il en résulte que les heures induites sont bien rémunérées et que cette rémunération est intégrée dans le taux horaire appliqué à la rémunération des heures de cours. Il s'en suit que seules les heures de cours « face à face » pédagogique apparaissent sur les bulletins de salaire.

Il est également important de souligner que les heures d'activités induites sont majoritairement réalisées en dehors des locaux de l'école et qu'étant rémunérées forfaitairement, aucun contrôle n'est opéré sur le nombre d'heures induites effectivement réalisées par l'enseignant. Ainsi, pour un temps plein dont le quota d'heures induites est fixé à 786 heures annuelles, l'enseignant peut très bien ne réaliser que 500 heures annuelles (en raison par exemple de son expérience professionnelle et de sa connaissance des programmes enseignés), il sera néanmoins rémunéré pour 786 heures effectives.

Dans cet avis n°61 du 12 janvier 2016, la CPPNIC apporte également les précisions suivantes concernant la comptabilisation des activités induites et la présentation du bulletin de paie :

« À cette date, les partenaires sociaux de la branche n'ont pas fixé de modalités conventionnelles obligatoires tant pour le calcul de la paie mensuelle que pour l'élaboration d'un bulletin de salaire type. Ils renvoient aux dispositions prévues par le code du travail ainsi qu'aux dispositions de l'article 7.6 de la convention collective qui peuvent cependant contribuer à la mise en œuvre de procédures comptables en matière de paie comme à la vérification de celles en vigueur dans les écoles.

L'article 7.6 de la Convention collective (modifié par avenant n°9 étendu du 14/12/10 – art. 2) prévoit des « modalités de rémunération et de décompte des heures d'activité pour le personnel enseignant ».

Ainsi :

a) Le taux de base horaire est déterminé en divisant la rémunération annuelle de l'enseignant :

- par 151,67 heures × 12 mois, soit 1 820 heures pour un salarié à temps plein (le temps plein de travail annuel étant de 1 534 heures) ;

- par une fraction de cette durée annuelle déterminée proportionnellement au temps de travail pour un salarié à temps partiel.

b) Pour la valorisation des heures de cours, ce taux de base est multiplié par le nombre d'heures de travail (temps d'activité de cours et d'activités induites correspondantes) calculé en multipliant le nombre d'heures de cours par le coefficient correspondant à la catégorie de l'enseignant et mentionné dans l'annexe II B, colonne 1, de la convention collective nationale..... »

S'agissant des bulletins de salaires des enseignants à temps partiel, cet avis n°61 précise :

« Le temps partiel est strictement défini par la convention collective (art. 3.3.4 et 4.4.2) : est à temps partiel tout enseignant qui effectue moins de 1534 heures annuelles, équivalent temps plein, ce nombre d'heures totalisant les activités de cours et les heures induites.

Comme il l'a été indiqué ci-dessus, les partenaires sociaux de la branche n'ont pas fixé de modalités conventionnelles obligatoires pour l'élaboration d'un bulletin de salaire type. Cependant il appartient à l'établissement employeur, en conformité avec la loi et la Convention collective, d'ajouter aux heures d'activité de cours les heures induites découlant forfaitairement des activités d'enseignant (et selon les coefficients figurant à l'Annexe II de la Convention). ...»

Ce nombre total d'heures annuelles (ou sur la durée du contrat) effectuées par l'enseignant rapporté aux 1534 h (temps plein annuel de travail effectif d'un enseignant), permettra de déterminer, le cas échéant, le prorata de temps partiel du salarié.... ».

Par conséquent, il est clair au regard de la convention collective et des avis de la CPPNIC, qu'il n'existe aucune obligation de mentionner les heures induites sur les bulletins de salaires puisque la rémunération de ces heures induites se trouvent incluse dans la rémunération des heures de cours « face à face pédagogique » conformément à l'article 7.6 de la convention collective.

Ces informations ont été communiquées au CSE depuis le mois de novembre 2019 et pendant les mois qui ont suivis. Ceci n'a pas été considéré satisfaisant par Monsieur JANICOT, qui a souhaité savoir **"Comment est comptabilisé par le service de paie le temps de travail, heures de face à face et heures induites, pour le calcul des points de retraite complémentaire Agirc-Arrco (tranches 1 et 2)**³

Nous avons donc demandé à la société APOGEA de nous fournir une réponse détaillée à ce sujet, que nous joignons en annexe, il s'agit du document intitulé « Rapport d'analyse E-ARTSUP INSTITUT SAS du 29 Mai 2020 » qui détaille les règles applicables, rappelle ce qui est pratiqué au sein d'E-ARTSUP INSTITUT, et confirme que les méthodes utilisées sont conformes aux règles et régime applicables en matière de retraite (AGIRC-ARRCO). Nous vous laissons le soin de prendre connaissance de cet audit très technique qui devrait répondre à l'ensemble de vos interrogations.

En outre, le CSE a considéré que l'absence de mention sur les bulletins de salaire du nombre d'heures induites, devait pénaliser l'enseignant dans le calcul de ses droits à la retraite.

Nous avons donc interrogé très précisément la société APOGEA sur ce point, voici sa réponse :

« Suite à notre entretien téléphonique, selon moi, voici les impacts que pourraient avoir les enseignants d'E-ARTSUP INSTITUT si on intégrait dans la paie le nb d'heures induites en plus des heures contractuelles. Etant donné que le calcul du plafond de la sécurité sociale est basé sur le nb d'heures en paie cela aurait pour incidence d'augmenter la valeur du plafond sécurité sociale.

Donc les salariés en T2 pourraient basculer plus facilement en T1 sur l'ensemble de leurs rémunérations.

Etant donné que les taux de cotisations (donc montant) en T2 sont plus importants qu'en T1 (légal 21,59 vs 7.87), les salariés vont se retrouver avec un net à payer supérieur mais avec un calcul point de retraite inférieur.

Calcul du nombre de points Agirc-Arrco

Pour déterminer le nombre de points qui vous est attribué chaque année, votre caisse de retraite divise le montant des cotisations (part salariale + part employeur) correspondant au taux de calcul des points par le prix d'achat du point retraite.... »

Il ressort de cette réponse faite par ce professionnel, notre gestionnaire de payes APOGEA, démontre que la mention des heures induites sur les bulletins de salaire des enseignants leur serait désavantageuse, puisqu'elle aurait pour conséquence d'augmenter leur taux de cotisations pour un calcul de point de retraite inférieur.



En tenant compte de l'ensemble de ces éléments, nous considérons que E-ARTSUP INSTITUT respecte ses obligations en matière d'édition des bulletins de payes des enseignants, et plus particulièrement les dispositions de l'article R 3243-1 du Code du Travail et notamment son alinéa 5 qui prévoit que le bulletin de salaire doit comporter « 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 »

Les affirmations faites par le CSE sont contraires aux règles applicables, sa revendication est défavorable aux intérêts des salariés ; de plus, elle trouve en contradiction avec l'avis d'interprétation n°14 de la Commission Paritaire Nationale d'interprétation et de conciliation, qui a décidé que :

« compte tenu du caractère forfaitaire des activités induites, et de leur répartition dans la semaine, dans le mois et même dans l'année, qui reste pour l'essentiel de la seule initiative du salarié, il a été recommandé de ne pas faire apparaître sur le bulletin de paie et de manière isolée, comme c'est le cas pour les heures de cours, les heures d'activités induites, sachant qu'elles sont bien incluses dans le salaire annuel et par là dans le paiement mensuel (c'est-à-dire les 151,67 heures rémunérées pour un temps plein)... »

Par conséquent, la Direction répond à nouveau que la mention des heures induites n'a pas lieu de figurer sur les bulletins de salaire, cette revendication n'est pas fondée. Il est donc inutile de porter à nouveau cette question à l'ordre du jour d'une prochaine réunion.

— Les représentants du personnel : nous étudierons prochainement l'ensemble de cette argumentation en liaison avec l'inspection du travail.

III. Organisation et conditions de travail



7. Harcèlement sexuel et agissements sexistes.

- Point sur le « Questionnaire » et le « Guide Harcèlement sexuel » réalisés par la référente en matière de « lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » (documents joints à la convocation)
- Point sur la mise au point d'une campagne complémentaire de sensibilisation sur le harcèlement à destination de l'ensemble des intervenants à l'école, salariés et prestataires.

— Le Président : Notre règlement et nos règles de fonctionnement et de vie en communauté interdit l'usage par les étudiants, les enseignants, les équipes d'encadrement et de direction l'usage d'un vocabulaire grossier et ordurier et ce qu'elle que soit la langue utilisée. Nous sommes polis, respectueux et faisons preuve de savoir vivre et de savoir être. Il est donc inconcevable de procéder à une

diffusion officielle de documents grossiers et vulgaires validés par la direction de l'école qui passent outre les règles qu'elle a elle-même imposée à l'ensemble de la communauté rattaché à l'école.

Nous sommes une institution académique, nous collaborons avec les plus grandes institutions et les meilleures écoles, nous sommes ainsi très exposés et devons diffuser des documents qui ne soient pas sujet à polémique, ou mauvaise interprétation.

Ma volonté est de ne pas choquer les salariés par la diffusion d'éléments provocants de ce type : « réactance », contre-productif.

En conclusion : le CSE à raison de mettre ce sujet à l'ordre du jour mais cela doit être une action conjointe de la direction et de CSE et porter sur toutes les formes de harcèlements.

— Les représentants du personnel : Nous prenons acte de la volonté de la direction d'une réflexion et action conjointe sur toutes les formes de harcèlement et la souffrance au travail. La réunion du CSE de mars, où seront invités l'inspecteur du travail et l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale, traitera des décisions à prendre. La prochaine réunion rentre dans le cadre *de la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi*.

Résolution : Décision de diffusion par affichage sur les panneaux du CSE et l'espace CSE Teams du « Guide » et du « Questionnaire » ainsi que du lancement du sondage via la liste de diffusion des représentants du personnel après la réunion santé-sécurité du mois de mars en présence des représentants de l'État qui traitera de toutes les formes d'Harcèlement, sources de souffrance au travail : « Harcèlement sexuel et agissements sexistes » et « Harcèlement moral ».

Vote de la résolution. Adoptée à l'unanimité des représentants du personnel.

8. Situation sanitaire.

- Les représentants du personnel demandent une information complète sur l'état de la situation sanitaire et les éventuelles adaptations/modifications du protocole de sécurité pour tous les sites d'e-artsup.

— Le Président : Nous respectons la loi, les directives de l'éducation nationale avec son protocole sanitaire à destination des lycées et les directives des rectorats.

9. Continuité du service comptabilité et procédures d'indemnisation des salariés en arrêt de travail

- Les représentants du personnel, suite à un problème de retard dans l'établissement et la transmission d'attestations auprès de la CPAM, demandent : 1. Quelles sont les mesures prises par la direction pour assurer la continuité du service comptabilité en cas d'arrêt de travail d'un salarié dudit service ? 2. Quelles sont les procédures

prévues en cas de déclaration d'un salarié an arrêt maladie, en particulier en ce qui concerne la transmission des attestations à la CPAM et à la Prévoyance (mutuelle) ?
3. Est-il prévu une information automatique de la Direction administrative chargée de la mutuelle par les service comptabilité chargée de la déclaration à la CPAM ?
4. Comment les salariés en arrêt maladie sont-ils avertis de la procédure en cours (copie des attestations) et de leurs droits ?

— Le Président :

Le salarié informe au préalable sa direction.

1. Le service comptabilité, entre la comptable et le directeur administratif s'assurent que les informations sont transmises le plus rapidement possible après l'arrêt de la prise en charge par l'employeur.
2. la procédure est la suivante : déclaration de l'arrêt maladie auprès de la CPAM et de la prévoyance.
3. Il n'existe pas à ce jour au sein du service comptabilité d'outils permettant d'automatiser le traitement des déclarations d'arrêt maladie à la CPAM.
4. Les salariés ne sont pas avertis des procédures en cours. Ils nous transmettent eux-mêmes les informations concernant leur arrêt maladie et doivent revenir vers nous pour toute question concernant l'avancement de la procédure.

— Les représentants du personnel prennent acte de la procédure.

10. Report de cours.

- Les représentants du personnel rappellent que la CCN EPI dispose au Titre IV « Durée et organisation du temps de travail » en son article 4.4.1 (12) : *Les heures de cours programmées et non exécutées du fait d'une décision unilatérale du chef d'établissement sont, au regard du temps de travail et de la rémunération, réputées faites sauf mise à pied disciplinaire ou licenciement pour faute. Lorsque ces heures n'ont pu être exécutées du fait de la survenance d'un événement imprévisible, elles pourront être récupérées dans les 30 jours ouvrables suivants. À défaut, elles sont réputées faites.* En conséquence, tout heure programmée et non exécutée est rémunérée. En cas de reprogrammation passé le délai des 30 jours, le cours reprogrammé est rémunéré en heure complémentaire.

— Le Président : Merci du rappel c'est communiqué à toutes les directions régionales.

11. Organisation du travail.

- Les représentants du personnel demandent, pour la troisième fois, 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, sur une base de 100, correspondant aux quatre types de contrats.

— Le Président : La formulation de la question la rend totalement incompréhensible. « une répartition précise du taux horaires brut de cours exprimée en pourcentage ? » Je ne vois pas comment élaborer ce document. Il n'y a pas de % de prime de précarité ni de % de congés payés.

Le CSE est invité à énoncer ses problématiques de manière compréhensible et d'indiquer quelle est la nature du contrôle qu'il veut exercer sur ces taux horaires. En l'état, il n'est donc pas possible de répondre à cette question.

La Direction précise que le CSE connaît déjà les taux horaires pratiqués selon les activités.

Les rapports entre fafp et activité induite apparaissent dans notre convention collective nous appliquons la loi.

— Les représentants du personnel : Il s'agit d'obtenir la répartition précise en % des éléments entrant dans le calcul du taux horaire brut forfaitaire comme déjà précisé : 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.).

12. Contrats de travail.

- Les représentants du personnel demandent, pour la troisième fois, 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, pour la troisième fois, communication des éléments transmis à l'inspection du travail par la direction.

— Le Président : En l'état, la Direction a commencé à regrouper les informations nécessaires pour apporter une réponse à l'Inspection du Travail concernant l'usage des CDD au sein de l'école. Les éléments de réponse qui seront transmis dans ce cadre, seront portés à la connaissance du CSE.

En l'état, ce travail n'est pas achevé car il nécessite un temps considérable et en raison de la crise sanitaire, les salariés devant aider la direction à regrouper ces informations ne sont pas tous présents et sont mobilisés par des sujets prioritaires. La Direction s'en est expliqué auprès de l'Inspection du Travail qui s'est montré très compréhensive.

13. 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.

