

PROCÈS-VERBAL du CSE — réunion du jeudi 25 mars 2021

Jeudi 25 mars 2021.

Ouverture de la séance en « distanciel » sur Teams 15h, clôture de la séance 16h19.

Convocation en date du 23 mars.

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 suppléante, 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 29 janvier 2021, Guide Souffrance au travail, Guide Harcèlement sexuel, Questionnaire Harcèlement sexuel, Avis d'interprétation n°85 CCPNIC.

En préambule, les représentants du personnel tiennent à faire la déclaration suivante :

Les représentants du personnel réfléchissent et prennent leurs décisions en commun, ils parlent d'une seule voix. En conséquence, ils demandent solennellement au Président du CSE de bien vouloir mettre fin, en cours de réunion, aux mises en cause ad hominem, à la mise en doute de nos actions et demandes dans l'intérêt des salariés avec l'hypothèse de « corporatisme » et plus grave d'avancer qu'elles pourraient être la source de conséquences néfastes « sur la santé mentale et la fatigue des salariés », « de leur donner envie de se mettre en arrêt maladie » du fait d'une « charge de travail complémentaire ». Cette attitude inappropriée ne peut perdurer dans l'intérêt de la bonne marche du CSE. Nous rappelons que le groupe Ionis, un des 4 leaders de l'enseignement supérieur privé, dispose de toutes les ressources juridiques et matérielles pour répondre aux demandes des représentants du CSE d'e-artsup, des autres entités du groupe et à celles de la Direccte ou de la médecine du travail.

I. Fonctionnement du CSE

1. Approbation du procès-verbal de la réunion du 29 janvier 2021 et effacement des enregistrements.

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

2. Budget du CSE.

- Point Compte bancaire
- Point versement du budget de fonctionnement

— La Trésorière : un compte a pu être enfin ouvert chez LEETO, plate-forme spécialiste du CSE.

— Le Président : le virement de 6.102€ pour 2020 sera effectué à la fin du mois ; le virement de 7.067€ sera effectué en mai-juin pour l'année 2021. Une bannette CSE pour recevoir le courrier a été ajoutée à l'accueil de l'avenue Parmentier.

II. Bulletin de paie clarifié

3. Indication de la totalité des heures travaillées. Les représentants du personnel constatent, pour la quatrième 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 CCPNIC 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.** Les représentants du personnel précisent que cet avis est le plus récent sur le sujet (doc. joint).

En conséquence, les représentants du personnel réitèrent leur demande :

1. 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.
2. 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.

Conformément au 5° de l'art. R3243-1 C.T. et à l'avis d'interprétation n°85 de la CCPNIC, quand l'employeur fera-t-il enfin porté sur les bulletins de paie la totalité des heures travaillées comprenant heures de cours et heures induites ?

(Les représentants du personnel précisent à nouveau que soit indiqué à « heures travaillées » la somme totale comprenant heures de face-à-face et heures d'activités 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.

Conformément à l'avis d'interprétation n°85 de la CCPNIC, quand l'employeur fera-t-il porté sur les contrats de travail *la répartition des activités de cours et d'activités induites ?*

— Le Président : *La Direction s'inscrit en faux contre cette assertion mensongère : les bulletins de salaire d'e-artsup comportent bien l'indication des heures supplémentaires avec le taux de majoration appliqué.*

— Les Représentants du personnel : nous n'évoquons pas les heures supplémentaires mais bien **le nombre d'heures de travail** comme indiqué en gras par nos soins. Nous n'avons pas varié dans notre demande de voir indiquer sur le bulletin de paie à « heures travaillées » la somme totale des heures travaillées comprenant « heures de face-à-face » et « heures induites » ! Tout cela est écrit

noir sur blanc, ici et dans les précédents ordres du jour, il suffit de prendre le temps de lire en toute bonne foi.

— **Le Président** : *L'avis d'interprétation « rappelle ». Les IRP doivent donc être en mesure de se référer à la circulaire d'origine, faute de quoi ce « rappel » est inopérant.*

— **Les Représentants du personnel** : Ce n'est pas l'avis d'interprétation qui « rappelle », c'est la CPPNIC. Encore une fois il suffit de lire sans faire usage d'argutie : **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.**

— **Le Président** : *Contrairement aux affirmations des IRP, il n'y a là aucune obligation légale. On peut inscrire sur le bulletin de salaire une ligne de rappel de la convention collective sur ce point. En revanche, mentionner explicitement un nombre d'heures induites pourrait être considéré comme mensonger dans la mesure où il est impossible d'affirmer que ces heures ont bien été effectuées et qu'elles l'ont été dans le nombre mentionné qui n'est que le résultat d'un calcul proportionnel à des heures, elles, réellement effectuées.*

— **Les Représentants du personnel** : Nous renvoyons la direction à l'avis d'interprétation n°85 CCN EPI IDCC 2691 en date du 16 janvier 2020. 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.

La précédente réponse de la direction nécessite des précisions :

Point 1 : 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 représentants du personnel : L'idée du forfait veut dire qu'il n'y a pas de décompte spécifique pour les Activités Induites mais la rémunération est bien **en heure de travail dont la somme totale (d'heures)**, heures de face-à-face et heures d'activités induites, **doit être indiquée au bulletin de paie.**

— **Le Président** : *Non, l'article 4.4.1 ne parle pas « d'heures d'activités induites » mais « d'activités induites forfaitarisées » parce que, justement, elles sont inquantifiables parce que non mesurables. Le raisonnement des IRP ne tient pas.*

— **Les Représentants du personnel** : Le président indique au sujet des heures induites dans l'une de ses réponses ci-dessus : (...) *le nombre mentionné qui n'est que le résultat d'un calcul proportionnel à des heures, elles, réellement effectuées.* Bref, le nombre d'heures induites découle du nombre d'heures de face-à-face. Elles sont précisément déterminées en proportion. Contrairement à l'affirmation de la direction le raisonnement des IRP est parfaitement fondé. Quant à l'article 4.4.1. nous ne faisons que citer in-extenso la phrase 3 de l'introduction, introduction liminaire qui ne comprend pas l'expression « activités induites forfaitarisées » avancée par la direction :

1. *Le travail d'un enseignant ne se limite pas au seul face-à-face pédagogique.*
2. *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.*
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.*

Point 2 : 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) ;

Les représentants du personnel demandent où se trouve indiqué précisément le taux de base horaire sur le bulletin de salaire ?

— **Le Président** : *Effectivement, le taux horaire des heures de face à face pédagogique n'apparaît sur le bulletin de salaire, mais reste néanmoins facilement calculable puisqu'il suffit de diviser le montant du salaire brut par le nombre d'heures de travail réalisées dans le mois. Sur les bulletins de salaire apparaissent les taux horaires des autres activités (jury, JPO, concours etc...) ainsi que les taux des heures supplémentaires.*

— **Les Représentants du personnel** : force est de constater que la direction confirme que le taux horaire de base n'est pas indiqué sur le bulletin de paie.

- 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 ... »

Les représentants du personnel demandent le décompte du temps de travail qui est obligatoire dans notre CCN afin de suivre le calcul de la Direction.

— **Le Président** : *le temps de travail des enseignants est contrôlé par les plannings, les tableaux regroupant leurs heures d'activité et par les documents auto-*

déclaratifs. De nouveaux outils vont être mis en place dans les prochains mois, en raison de l'utilisation d'un logiciel SIRH.

— Les Représentants du personnel rappellent que :

1. Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable. (C.T. art. L 3171-4) et que la bonne conservation des documents permettant de comptabiliser les heures de travail accomplies par chaque salarié doit être assurée pendant une durée minimale d'une année pour tenue à disposition de l'inspection du travail. (C.T. art. L. 3171-16).
2. Le droit d'accès aux informations nominatives prévu à [l'article 39 de la loi n° 78-17](#) du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés est applicable aux documents comptabilisant la durée de travail des salariés. (C.T. D 3171-14).
3. La mise en place d'un traitement informatisé doit être précédée de l'information des salariés, d'une consultation du comité d'entreprise et d'une déclaration effectuée auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL).

Point 3 : 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.

Les représentants du personnel indiquent que si la direction ne prévoyait pas une ligne spécifique « heures d'activités induites » dans le bulletin de paie, elles doivent être obligatoirement présentes dans la somme totale des « heures travaillées » qui comprennent « heures de face-à-face » et « heures d'activité induites » comme indiqué au 5° de l'art. R3243-1 C.T. qui utilise la formule « nombre d'heures de travail » et précisé dans l'avis d'interprétation n°85 CCN EPI IDCC 2691 en date du 16 janvier 2020.

Point 4 : 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.

Précisons que l'URSSAF parle de temps de travail conventionnel donc 1534h et non pas 750h. <https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/la-base-de-calcul/lassiette-maximale/salarie-a-temps-partiel.html>

Les représentants du personnel précisent à nouveau qu'ils demandent que la totalité du « nombre d'heures de travail » soit indiquée à « heures travaillées » dont la somme doit comprendre « heures de face-à-face » et « heures d'activités induites ».

— **Le Président** : La direction considère qu'il faut être précis et que les exigences des IRP ne peuvent s'inscrire que dans le strict respect des termes de la convention collective, laquelle prévoit (article 4.4.1)

« Le travail d'un enseignant ne se limite pas au seul face-à-face pédagogique. 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 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. »

Il s'ensuit que le bulletin de salaire peut seulement comporter une mention rappelant que selon l'article 4.4.8.1 de la CCN, « le temps plein est fixé à 1 534 heures de travail annuel, dont 750 heures d'activité de cours et 784 heures forfaitaires d'activités induites »

— **Les Représentants du personnel** : Nous sommes précis et nos demandes s'inscrivent dans les articles du code du travail, de **l'intégralité** de la CCN EPI et de ses avis d'interprétation voir supra.

Nous précisons que la Tranche 2 a aussi un impact sur la prévoyance. Suite à une décision de la Commission paritaire nationale de prévoyance de la branche, prise le 2 décembre 2020, le taux d'appel est fixé pour l'année 2021 à 65 % du taux conventionnel. Les cotisations seront donc appelées à compter du 1er janvier 2021 conformément au tableau ci-dessous :

	NON CADRES			CADRES		
	Total	salariés	employeurs	Total	salariés	employeurs
Tranche A	0,84%	0,42%	0,42%	1,50%	0%	1,50%
Tranche B	1,20%	0,60%	0,60%	1,20%	0,60%	0,60%
Tranche C				1,20%	0,60%	0,60%

17

Les représentants du personnel demandent si cette disposition est appliquée ?

— **Le Président** : Après vérification voici les taux que nous appliquons :

Cadre : $1.50 T1 + 0.92 T2$

Non cadre : $0.64 T1 + 0.92 T2$

— **Les Représentants du personnel** : constatent que la disposition prise le 2 décembre 2020 par la Commission paritaire nationale de prévoyance de la branche fixant le taux d'appel pour l'année 2021 à 65 % du taux conventionnel n'est pas appliquée par l'employeur.

III. Organisation et conditions de travail

4. Prévention : Souffrance au travail, Harcèlement, Harcèlement sexuel et agissements sexistes.

- Résolution : Décision de diffusion par affichage sur les panneaux du CSE et l'espace CSE Teams des guides réalisés par les représentants du personnel : « Souffrance au travail, Harcèlement, Que faire ? », « Harcèlement sexuel et agissements sexistes » et du « Questionnaire harcèlement sexuel » ainsi que du lancement du sondage via la liste de diffusion des représentants du personnel (documents joints à la convocation).

Vote : adopté à l'unanimité des représentants du personnels présents.

— Le Président ne revient pas sur le fond mais a regretté sur la forme un visuel privilégiant le harcèlement sexuel et les agissements sexistes en direction des femmes qui délaisse celui en direction des hommes et LGBT.

— Les représentants du personnel ont fait le choix de mettre visuellement en avant le genre majoritairement victime de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.

5. 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 gouvernement préconise le passage à 4 jours sur 5 au télétravail. Quelle est la proportion actuelle de jours télétravaillés à e-artsup pour les administratifs ? Va-t-elle évoluée ? Dans quelle proportion ?

— **Le Président** : *Nous accueillons des étudiants sur le campus ainsi que des candidats sur convocation administratives pour les admissions et les équipes s'organiser de manière à pouvoir permettre le bon fonctionnement de la vie de l'école.*

— **Les Représentants du personnel** : la réponse de la direction est par trop succincte et ne nous donne aucun moyen d'appréciation.

6. Organisation du travail.

- Les représentants du personnel demandent, pour la quatrième fois, communication de la répartition exprimée en pourcentage de tous les éléments de rémunération par type de contrat (CDI, CDII, CDD, CDDU d'usage) 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 quatre types de contrats.

— **Le Président** : Cette exigence est sans fondement, les taux horaires 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 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 par type de contrat (CDI, CDII, CDD, CDDU d'usage).

7. Alerte sociale L. 2312-71 C. T. : recours présumé abusif au CDD, saisie de l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

- Décision de recourir à l'alerte sociale adoptée à l'unanimité des représentants du personnels présents.

— **Le Président** : La direction communique la liste des salariés par ville avec l'indication de leur type de contrat, leur volume de travail, et l'indication de leur activité principale. Il apparaît très clairement que le recours aux CDD s'effectue dans le respect des dispositions de la Convention collective et que les accusations de recours abusif sont parfaitement infondées.

Il est démontré que la plus grande majorité des enseignants recrutés en CDD d'usage sont des professionnels exerçant une autre activité principale qui n'est pas l'enseignement. Dès lors, le seul moyen d'embaucher c'est professionnel et le recours aux CDD d'usage.

Il est également démontré que les enseignants dont l'activité principale est l'enseignement ne sont embauchés en CDD d'usage qu'en raison de faibles ou de très faibles volumes de cours qui leur sont confiés pendant l'année, en raison des programmations pédagogiques. Il est également fait usage du CDD pour l'embauche ponctuelle de salariés pour les jurys ou pour exercer la fonction de démonstrateur. Il est rappelé que le formateur occasionnel intervient moins de 30 jours sur une année civile et qu'il s'agit là encore d'une catégorie de personnel ne pouvant être recruté qu'en CDD d'usage.

Par conséquent, il n'existe aucun critère permettant au CSE de décider du vote d'une alerte sociale et d'une saisine de l'agent de contrôle de l'inspection du travail. Une telle démarche serait constitutive d'une intention de nuire manifeste. La Direction rappelle qu'elle est toujours en lien actuellement avec l'inspection du travail concernant le recours aux CDD d'usage puisqu'il lui a été demandé de donner des explications à ce titre (le CSE ayant contacté l'inspection du travail à ce sujet en septembre dernier). L'inspection du travail pourra donc faire connaître son avis à ce sujet.

— **Les Représentants du personnel** : laissent à la direction la responsabilité de son appréciation : *Une telle démarche serait constitutive d'une intention de nuire manifeste.* Tout se passe comme si la direction voulait obliger les représentants du

personnel au CSE à renoncer à leur droit d'alerte sociale. Que peut donc craindre la direction certaine de son bon droit ?

L'Alerte sociale consiste à saisir l'agent de contrôle de l'inspection du travail sur des faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée. L'agent dresse un rapport sur ces constatations adressé à l'employeur qui le communique au comité en même temps que sa réponse motivée aux dites constatations. Dans sa réponse, l'employeur précise, en tant que de besoin, les moyens qu'il met en œuvre dans le cadre d'un plan de résorption de la précarité destiné à limiter le recours à ces formes de contrats de travail.

Nous rappelons 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.*

L'article D1242-1 C.T. précise que le recours à l'utilisation de CDD successifs doit être justifié par l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire des emplois.

Nous avons alerté la direction lors de la réunion du 24 juin 2020 « qu'il nous est remonté de Bordeaux qu'il serait demandé à des enseignants dans cette situation de se mettre à la facturation ? Qu'en est-il ? »

Le président nous avait répondu : *Nous sommes en train de remanier les volumes pédagogiques de plusieurs intervenants Bordelais car ils n'ont pas les compétences requises pour enseigner certains cours qui leur ont été confiés par l'ancienne direction de l'école. Dans ce cadre je vais faire un rappel à la direction de l'école Bordelaise pour que le cadre contractuel soit bien respecté.*

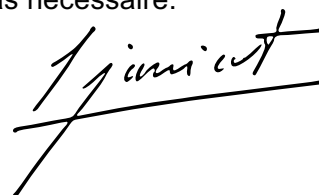
Nous apprenons qu'à la rentrée au moins deux enseignants en CDD sont passés à la facturation sur ce site !

Aucun dossier sur les contrats de travail n'a été communiqué au CSE depuis notre demande lors de la réunion du 29 septembre 2021 point 14. Nous n'avons reçu de la direction aucune information satisfaisante qui a déclaré : *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.*

Suite à l'inscription à l'ordre du jour du point 7 « Alerte sociale », un dossier zip comprenant plusieurs fichiers .pdf nous a été envoyé à 11h38 jour de la présente réunion débutant à 15h. Ces listes de salariés par ville n'ont pas été communiquées avec la convocation par le président et il est à noter que toutes les cellules réservées aux noms de famille ont été remplies en noir, ce qui ne facilite guère le travail des élus. Nous pouvons remarquer que ces tableaux présentent une majorité écrasante de CDD ; tout se passe comme si les CDI étant réservé au personnel administratif et pour les enseignants à quelques rares responsables de filières.

8. 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.', is written over a horizontal line.