

PROCÈS-VERBAL CSE — réunion du mardi 25 mai 2021

Mardi 25 mai 2021.

Ouverture de la séance en « distanciel » sur Teams 14h, clôture de la séance 14h32.

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, 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 mars 2021, Facture formation « Harcèlement sexuel et agissements sexistes ».

I. Fonctionnement du CSE

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

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

2. Point sur les dysfonctionnements de la comptabilité. Les bulletins de paie d'Avril ont été transmis le 30 du mois sous forme de fichier électronique sur les mails e-artsup sans aucune explication. Les membres élus CSE n'ont pas été informés.

- Nous attendons les explications de la direction sur ce dysfonctionnement ?
- Quand les bulletins de paie d'Avril seront-ils versés au coffre-fort électronique ou envoyés par courrier suivant les options retenue par les salariés ?

— **Le Président** : Par souci d'efficacité les bulletins de salaire ont été envoyés par mail aux salariés qui en font la demande ; cela permet d'accélérer la relation qu'ils entretiennent avec Pôle emploi pour ceux qui sont concernés. Pour tous ceux qui ont accepté le coffre numérique ils ont été déposés dessus.

— **Les Représentants du personnel** : la moindre des choses est que nous soyons informés au préalable.

Pour une bonne tenue de la paie nous renvoyons la direction à l'article « Du bulletin de paie » sur le site du SNPEFP-CGT :

<http://efp-cgt.reference-syndicale.fr/2021/04/du-bulletin-de-paie/>

II. Bulletin de paie clarifié

3. **Indication de la totalité des heures travaillées.** Les représentants du personnel constatent, pour la cinquième 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.** Les représentants du personnel précisent que cet avis est le plus récent sur le sujet.

Les réponses du Président lors de la dernière réunion du 25 mars sont sur ces points pour le moins légères :

A. 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.*

Force est de constater que le Président répond à côté de la question, 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.

B. 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.**

C. 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.

D. 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 péremptoire

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 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.*

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 porter sur les bulletins de paie ces différentes mentions ?

— **Le Président :** Nous avons déjà longuement échangé sur ce sujet et apporté toutes les réponses nécessaires et les documents complémentaires explicatifs.

— **Les Représentants du personnel :** Le président entrave notre action en refusant de répondre à nos questions précises fondées sur une argumentation en droit.

4. Indication du taux de base horaire.

Dans sa dernière réponse le Président indiquait : *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 tout en demandant aux salariés de se livrer à un exercice comptable. Cela est inacceptable.

- En conséquence les Représentants du personnel demandent 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 :** Il n'y a rien d'inacceptable, c'est même la règle générale. Pour preuve : l'enseignement supérieur public procédé exactement de cette manière en définissant un tarif horaire de vacation à l'heure de cours donné incluant activité induite et FAFP de manière indifférenciée.

« Vacation universitaire : Selon le taux réglementaire fixé par l'arrêté du 6 novembre 1989 fixant les taux de rémunération des heures complémentaires - Au 1er février

2019 (B.O. n°25 du 13/07/2019) : Cours Magistraux (CM) : 62,09 € Travaux dirigés (TD) : 41,41 € »

De manière générale, les bulletins de salaire des enseignants dans le secteur privé ou public ne fait jamais la distinction entre les heures de cours en présentiel et les activités induites.

Nous avons là aussi déjà déjà longuement échangé sur ce sujet, a plusieurs reprises et apporté toutes les réponses.

— **Les Représentants du personnel** : Le président entrave encore notre action en refusant toujours de répondre à nos questions précises. De plus, il avance une argumentation oiseuse fondée sur l'enseignement public dont nous ne relevons pas ! Nous constatons que l'employeur refuse d'indiquer sur le bulletin de paie le taux de base horaire.

5. Décompte du temps de travail.

Les représentants du personnel s'interrogent sur la fiabilité du décompte du temps de travail au regard de la précédente réponse du 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).

- En conséquence, les Représentants du personnel demandent à être informés et/ou consultés sur :
 - Le lieu et le service regroupant l'ensemble des documents assurant le décompte du temps de travail dans l'entreprise. Quel est le service et le lieu ?
 - Le logiciel SIRH. Quand le CSE sera-t-il consulté informé et consulté ?

— **Le Président** : SIRH sera déployé pour la rentrée. Il n'est pas encore mis en place et nous ne pouvons donc pas vous présenter une démonstration détaillée. Dès que nous avons fini sa mise en place avec sa configuration nous vous le présenterons.

6. Prévoyance — application de la disposition prise le 2 décembre 2020 par la Commission paritaire nationale de prévoyance de la branche d'un taux d'appel fixé pour l'année 2021 à 65 % du taux conventionnel.

Dans sa réponse le Président indiquait : *Après vérification voici les taux que nous appliquons :*

Cadre : 1.50 T1 + 0.92 T2
 Non cadre : 0.64 T1 + 0.92 T2

- En conséquence, les Représentants du personnel demandent l'application de la disposition avec effet rétroactif au 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%

- Quand le nouveau taux d'appel sera-t-il appliqué ?
 - Quand les bulletins de paie rectificatifs, à partir du 1er janvier, seront-ils remis aux salariés ?

— **Le Président** : Pour la deuxième fois nous répondons que les taux ne sont pas ceux-là. Voici les taux appliqués avec l'intégralité de la réponse de Vivinter.

De : DINTRAT, Patrice <Patrice.DINTRAT@s2hgroup.com>

Envoyé : mardi 25 mai 2021 17:53

À : Gérard Cohana <gerard.cohana@ionis-group.com>

Objet : RE: taux de prévoyance

Re Bonjour Monsieur Cohana

Ci-dessous les taux qui m'ont été communiqués par mon service commercial, les taux figurant sur nos appels sont bien ceux du taux d'appel.

Taux Contractuels	NON CADRE		CADRE		Taux appelés	NON CADRE		CADRE	
	T1	T2	T1	T2		T1	T2	T1	T2
DC	0.38%	0.38%	0.57%	0.38%	DC	0.17%	0.17%	0.57%	0.17%
DC accidentel	0.09%	0.09%	0.10%	0.09%	DC accidentel	0.05%	0.05%	0.10%	0.05%
Frais d'obsèques	0.02%	0.02%	0.02%	0.02%	Frais d'obsèques	0.01%	0.01%	0.02%	0.01%
Rente éducation	0.07%	0.07%	0.07%	0.07%	Rente éducation	0.04%	0.04%	0.07%	0.04%
Rente conjoint	0.06%	0.06%	0.06%	0.06%	Rente conjoint	0.03%	0.03%	0.06%	0.03%
IT	0.41%	0.72%	0.42%	0.72%	IT	0.21%	0.36%	0.42%	0.36%
P	0.25%	0.50%	0.26%	0.50%	P	0.13%	0.26%	0.26%	0.26%
TOTAL	1,28%	1,84%	1,50%	1,84%	TOTAL	0,64%	0,92%	1,50%	0,92%

Restant à votre disposition.

Bien Cordialement

Patrice Dintrat

Responsable Budgets & Projets

VIVINTER

Equinox - 23 allées de l'Europe 92110 Clichy

Tel : +33 (0)1 44 20 99 04

www.vivinter.fr

— **Les Représentants du personnel** : La première réponse du président ne correspondait pas au taux d'appel officiel.



III. Organisation et conditions de travail

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

- Résolution : Décision de prise en charge par le CSE de la formation « Harcèlement sexuel et agissements sexistes » assurée par le SNPEFP-CGT à partir de la facture jointe.
- Vote de la résolution. Adoptée à l'unanimité des représentant du personnel au CSE présents.

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

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 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 types de contrats ayant cours dans l'entreprise.

Dans sa dernière réponse le Président indiquait : *Cette exigence et 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.

- 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** : Nous avons là aussi déjà longuement échangé sur ce sujet et apporté toutes les réponses.

— **Les Représentants du personnel** : Le président persiste dans son absence de réponse. L'employeur nous demande de le croire sur parole sans donner au CSE les éléments de vérification.

17

9. Précarité du corps enseignant.

Pour les enseignants, le CDD et la « facturation » semble être la règle dans l'entreprise. La BDES indique 359 CDD et 273 « Facturations ». Il existe à notre connaissance que cinq enseignants en CDI (tous à Paris) : 3 responsables de filières et deux élus qui lancèrent les élections en 2016 ...

- Quelles sont les mesures que la direction entend prendre pour résorber l'extrême précarité du corps enseignant ?

— **Le Président** : Pour la nature de notre activité nous avons le besoin d'avoir une grande majorité de professionnels. La solution est de veiller à ne pas embaucher d'enseignants qui n'ont pas comme activité principale un métier dans notre domaine de formation (Direction artistique, motion, jeux vidéo, cinéma d'animation) car avoir une activité principale qui n'est pas l'enseignement est la règle pour la formation professionnelle technique dans le supérieur en générale et à e-artsup en particulier.

— **Les Représentants du personnel** : La direction refuse 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 ». Nous rappelons en matière de contrat de travail que le CDI est le principe général indiqué au 3.3.2. 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).

10. 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.

