

Des informations académiques



J-P CAPELLE
Délégué syndical

Actions du SYNEP CFE-CGC – académie de Montpellier

Le collège Assomption Montpellier connaît une crise aiguë se traduisant par une multiplication des arrêts maladie, des démissions et un malaise profond de l'ensemble du personnel, aussi bien de droit public que de droit privé. En cause, une direction aveugle et sourde qui, par des décisions unilatérales non constructives, dégrade sévèrement l'outil de travail et crée un marasme sans précédent.

Dès le mois de juin dernier, notre délégué syndical SYNEP CFE-CGC, élu au CSE, avait pourtant saisi la tutelle Assomption-France pour pointer un certain nombre de dysfonctionnements inscrits dans la durée, en précisant bien qu'ils étaient à l'origine d'une souffrance au travail considérable de toutes les catégories du personnel. Il avait également adressé un mail d'alerte au chef d'établissement, avec en copie la Médecine du travail, la DSDEN (Médecine du travail du rectorat) et l'Inspection du Travail, ayant pour objet : « Collège Assomption - Personnel en souffrance ».

Ces alertes n'ont malheureusement pas été entendues, ni par le chef d'établissement, ni par la tutelle. Aussi, moins de deux mois après la rentrée scolaire de septembre dernier et devant l'aggravation de la situation, notre représentant du personnel a dû prendre une nouvelle initiative, consistant cette fois à demander un CSE extraordinaire, avec présence de la Médecine du travail, pour mettre l'ensemble des problèmes à plat. Ce CSE extraordinaire a eu lieu le 18 octobre 2021. La Médecin du travail y a **acté une souffrance au travail importante dans l'établissement Assomption** : elle a eu pas moins de 19 visites dans le courant de l'année ; près de la moitié du personnel de droit privé s'est plaint auprès d'elle de souffrance au travail. Ce taux très élevé de plaintes l'a amenée à contacter **une équipe de psychologues spécialisés** afin de les faire intervenir dans l'établissement pour aider à trouver des solutions.

Dans le même temps, en qualité de délégué syndical SYNEP CFE-CGC, il a aussi saisi l'Inspection du travail pour le second délit d'entrave syndicale commis par le chef d'établissement en moins d'une année. Pour ce second délit d'entrave, la direction ne lui a pas transmis des informations financières, économiques et sociales qu'il avait demandées dans le cadre des Négociations Annuelles obligatoires, ce qui semble traduire une absence de volonté de faire toute la transparence dans un contexte de restructuration très contestée. L'inspectrice du travail vient de demander au chef d'établissement de fournir sans délai ces informations à notre délégué syndical sous peine de poursuites pénales.

Affaire à suivre

SYNEP – EXPRESS

Lettre d'information n°5

2021 Semaine 44

Actualités SYNEP CFE-CGC Académie de Nice (Alpes maritimes et Var)

À la suite d'une formation syndicale de 2 jours avec l'Union Départementale CFE-CGC je vous fais ci-dessous les premiers rappels nécessaires sur le CSE (comité social et économique) ... surtout pour les petites entreprises qui n'en ont pas encore !

Depuis le 1er janvier 2020 un CSE doit être mis en place par les employeurs de droit privé dans toutes les entreprises **dont l'effectif de 11 salariés a été atteint pendant plus de 12 mois consécutifs**, quelles que soient la forme juridique et l'activité de l'entreprise (sociétés commerciales, sociétés civiles, associations...), établissements d'enseignement privés sous contrat d'association

Attention, la détermination de l'effectif se fait au prorata du temps de travail, afin de déterminer une équivalence en temps plein. Les salariés à temps partiel sont toujours considérés et décomptés au prorata du temps de travail

Les salariés pris en compte dans l'effectif sont :

Les salariés à temps plein en contrat à durée indéterminée (CDI), sans oublier de prendre en compte les salariés en période d'essai ou en arrêt maladie ; les salariés à temps plein en contrat à durée déterminée (CDD), sauf les CDD de remplacement d'un salarié absent; les travailleurs temporaires ; les salariés à temps partiel, peu importe la nature du contrat de travail ; les salariés d'entreprises extérieures s'ils sont régulièrement présents dans les locaux et exercent leurs fonctions dans l'entreprise depuis au moins 1 an (sauf les contrats de remplacement d'un salarié absent) ; les salariés en contrat d'intérim (mais ils ne sont pas éligibles) ; les salariés détachés dans une autre entreprise ; les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour motif de congé parental ; les salariés travaillant à domicile ; et les agents de l'état des établissements d'enseignement privé sous contrat d'association avec le ministère de l'Education nationale ou de l'Agriculture)

Les salariés exclus de l'effectif sont :

Certains salariés ne doivent pas être pris en compte lors du calcul de l'effectif de l'entreprise. Ces derniers ne sont donc pas éligibles.

Les mandataires sociaux sans contrat de travail ; les salariés en contrat d'apprentissage ; les salariés en contrat de professionnalisation ; les stagiaires sous convention de stage ; les salariés en dispense d'activité sans rémunération ; les salariés remplaçant un salarié absent ou en suspension de contrat ; les salariés mis à disposition ne travaillant pas dans les locaux de la société ; les salariés mis à disposition depuis moins d'un an.

Faites vos comptes ! et si vous pensez que cet effectif de 11 équivalents temps plein est atteint, c'est le point de départ d'une demande de mise en place d'un CSE avec des élections de représentants du personnel.

Contactez-nous au plus vite (synep@synep.org), nous vous aiderons de cette démarche.



Anne GRUSS JARSAILLON, Déléguée syndicale, Membre du CSE au Lycée Don Bosco Nice

Les « Billet d'humeur » d'Evelyne

31 octobre 2021 : **Donnez-le, ce Bac, au lieu de chercher à le donner sans oser le dire !**

http://www.synep.org/evelyne_2021.htm#jawutslsud

Vous pouvez les consulter tous sur notre site : www.synep.org/evelyne_2021.htm

2/2