



Prévoyance en danger : merci la CFDT !



Le 27 février 2024 s'est tenu un conseil supérieur de la fonction publique de l'État durant lequel la CFDT a émis le vœu d'appliquer aux enseignants (agents publics) des établissements du privé sous contrat avec l'État le régime de prévoyance du 20 octobre 2023 ce qui, de fait, supprimerait l'accord existant depuis 2012 pour les enseignants du privé sous contrat.

Les enseignants agents publics des établissements privés sous contrat bénéficient, en effet, d'une prévoyance obligatoire, dont une partie est prise en charge par les organismes de gestion de leurs établissements, l'autre partie étant prélevée directement sur leur fiche de paye.

Il est important de relever que le régime de prévoyance souhaité par la CFDT aurait un coût supérieur à celui que ces enseignants payent actuellement pour des prestations moindres : par exemple le congé longue maladie serait pris en charge à hauteur de 100% durant un an puis à hauteur de 60% durant deux ans, alors qu'actuellement les agents publics des établissements privés sous contrat bénéficient d'une prévoyance qui les couvre durant un an à hauteur de 100% puis 2 ans à 95% du traitement net !

Heureusement, l'ensemble des organisations syndicales présentes (CFE-CGC, CGT, FO, FSU, Solidaires et UNSA) a voté contre cette demande de la CFDT. Mais on ne peut que s'inquiéter des raisons qui peuvent pousser une organisation syndicale à défendre des positions qui vont à l'encontre des intérêts des salariés. Qui serait le grand gagnant d'un tel accord ? À coup sûr, les établissements privés sous contrat qui n'auraient plus à s'acquitter de cette prise en charge !

La CFDT se tromperait-elle de représentants à défendre ?

Alors que la CFDT lors de ce conseil supérieur a clamé haut et fort qu'elle était « *Le syndicat majoritaire dans le privé* » de façon à légitimer cette demande, nous tenions à vous en informer afin que votre vote aux prochaines élections nationales et dans les CSE soit bien éclairé !

Les organisations signataires de cet appel exigent le maintien du contrat prévoyance existant, c'est-à-dire celui de 2012 !

Communiqué du 05 mars 2024

SYNEP – EXPRESS

Lettre d'information n°116

Vendredi 8 mars 2024

https://www.synep.org/info_synep_2024_116.pdf

Mentir sur son CV : attention !

Qui n'a pas été un jour tenté de « gonfler » certaines expériences professionnelles afin d'embellir son curriculum vitae dans le but de décrocher le poste de ses rêves ?

Le SYNEP CFE-CGC vous le déconseille fortement ! En effet, si la mention de « mensonge » n'existe pas dans le code du travail, les termes de « loyauté » et de « bonne foi » y sont en revanche évoqués (**art 1137 du Code civil et art L1222-1 et L1222-2 du Code du travail**).

Nonobstant, si certaines imprécisions ou omissions sont tolérées dans un CV et que vous vous faites embaucher, le risque est que votre employeur peut avoir du mal à vous faire confiance par la suite.

Si, en revanche, vous avez menti sur un point déterminant de votre CV, l'employeur peut

- soit vous licencier pour faute notamment si le mensonge a eu un rôle déterminant dans votre embauche ou s'il se rend compte que vous n'avez pas les compétences nécessaires
- soit demander auprès des instances judiciaires compétentes l'annulation de votre contrat de travail, ce qui supprime notamment le paiement d'indemnités de licenciement. L'employeur devra alors prouver que vous avez menti, et aussi prouver qu'il ne vous aurait pas embauché s'il n'y avait pas eu cette « tromperie », même si les tribunaux considèrent que c'est à l'employeur de s'assurer de la véracité d'un CV.

Il en est de même lors de vos entretiens d'embauche, et, par exemple, avoir pris une année sabbatique ou des expériences de courte durée peuvent tout à fait se justifier dans un parcours professionnel.



N'oubliez pas l'**article 441-1 du Code pénal** : « Constitue un faux toute altération frauduleuse de la vérité [...] ».

Le faux et l'usage de faux sont punis de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende. »

Sylvie TUROWSKI

* *

Enseignement privé indépendant

La nouvelle organisation patronale UPES (Union professionnelle de l'enseignement supérieur privé), créée le 27 octobre 2022, présidée par Florence DUFOUR, fondatrice et ancienne directrice générale de l'EBI (Ecole de biologie industrielle), a publié le 1er bilan social de ses établissements.

L'UPES regroupe 4 fédérations d'établissements indépendants, la FESIC (Fédération des établissements d'Enseignement Supérieur d'Intérêt Collectif), l'UGEI (Union des grandes écoles indépendantes), l'UDESCA (Union des établissements d'enseignement supérieur catholique) et l'UNFL (Union des nouvelles facultés libres). **L'UPES se concentre sur l'enseignement supérieur et l'enseignement supérieur avec recherche supérieur et a pour but de devenir représentative dans la branche de l'enseignement privé indépendant (EPI, IDCC 2691) et d'œuvrer dès 2025 au côté de la FNEP (Fédération nationale de l'enseignement privé), à ce jour seule organisation du collège Employeur.**

Dans ce bilan social, on peut relever l'index de l'égalité professionnelle moyen des établissements adhérents qui est de 88/100, se situant dans la moyenne de l'ensemble des entreprises.

Evelyne CIMA

* *

Le Billet d'humeur d'Evelyne du 3 mars 2024

« L'Éducation nationale. Un ministère hors-sol ? »

https://www.synep.org/evelyne_2024.htm#zvmukljufu

2/2