



NON AU TRAVAIL LE 1^{er} MAI

UN JOUR CHÔMÉ, PAYÉ ET CONQUIS !

LA MOBILISATION PAYE : LE 1ER MAI EST ET RESTERA FÉRIÉ, CHÔMÉ ET PAYÉ !

Ce lundi 13 avril, la CGT et les organisations syndicales ont obtenu que le gouvernement ne passe pas en force sur le 1er mai et ne convoque pas la commission mixte paritaire, indispensable pour valider la proposition de loi. La loi ne sera donc pas modifiée demain et le 1er mai restera un jour, férié, obligatoirement chômé et rémunéré où seuls de rares secteurs qui, en raison de la nature de leur activité ne peuvent interrompre le travail sont autorisés à faire travailler les salarié-es.

La proposition de loi de Gabriel Attal soutenue par la droite et l'extrême droite, et dénoncée par l'ensemble des syndicats, reposait sur un tissu de mensonges :

- Elle aurait favorisé les grands groupes, aux dépens du petit commerce indépendant de proximité et des artisans, qui peuvent déjà ouvrir le 1er mai ;
- Elle ne se serait pas limitée aux boulangeries et aux fleuristes, mais aurait concerné tout le secteur du commerce, de la culture et de l'agroalimentaire ;

- Elle ne prévoyait pas le fait d'être réellement payé double (200% pour la journée travaillée), et n'aurait pas garanti le fait d'être volontaire face au pouvoir patronal.

Alors que les macronistes voulaient faire du 1er mai une «journée à fort potentiel commercial», le rapport de force a payé. La CGT remercie les dizaines de milliers de personnes qui se sont mobilisées pour interpellier les député-es et signer la pétition ou manifester.

Ils nous ont déjà volé 2 ans de vie avec leur réforme inique des retraites, ont tenté en vain de nous supprimer 2 jours fériés, nous ne les laisserons pas nous voler le 1er mai !

La CGT appelle les travailleuses et les travailleurs à manifester massivement ce 1er mai.

C'est NOTRE journée, c'est le jour où se faire entendre pour exiger des augmentations de salaire et des mesures contre la vie chère. C'est le jour où, depuis 140 ans, tous les travailleurs et travailleuses du monde manifestent ensemble pour défendre la paix juste et durable et le progrès social.

Sommaire

PAS TOUCHE AU 1ER MAI



2 / ÉDITORIAL
Christine FOURAGE

4 / CCNOF

7 / EPI

10 / JURIDIQUE

12/ JURISPRUDENCE

13 / PORTRAIT

14 / VIE SYNDICALE

15 / RÉGIONS

16 / SECTIONS SYNDICALES

17 / LE DOSSIER
L'INAPTITUDE - 1





ON NE LAISSERA PAS BRADER L'ÉDUCATION

Les échos de nos bases syndicales racontent tous la même histoire : quand l'enseignement privé indépendant et la formation sont gérés comme une place boursière, ce sont les salarié-es qui paient, et les étudiant-es qui trinquent. Le SNPEFP-CGT le réaffirme à l'envie à tous les interlocuteurs institutionnels qu'il rencontre (Sénat, Ministère de l'enseignement Supérieur, IGAS, Employeurs de l'EPI et des OF) : pour pérenniser et moraliser les champs de l'éducation et de la formation il faut une régulation ferme, pas des rustines.

La bulle de l'alternance et des aides publiques se dégonfle : baisse des aides à l'apprentissage, fin de l'« open bar ». Résultat immédiat : fermetures, restructurations, PSE, et chantage à l'emploi. L'affaire EBM/Propuls'up (redressement, apprentis à recaser) et l'agonie d'ESI Business School illustrent le modèle : après une croissance dopée aux fonds publics, vient le temps du rachat et de la financiarisation, puis celui de la casse sociale.

Même les établissements « vitrines » n'y échappent pas : question écrite posée par un député à l'assemblée nationale sur Kedge et dénonciation des pratiques à Ionis/ETNA.

Derrière les slogans d'« excellence », la précarité est industrialisée (CDD d'usage, vacations, soustraitance), pendant que les holdings siphonnent la valeur. Nous le martelons : pas un euro public sans transparence, sans contrôle des certifications, sans droits pour les personnels.

Et quand nous résistons, ils veulent nous faire taire : détournement des procédures « harcèlement » contre des élu-es, attaques contre les libertés syndicales. Alors on riposte, collectivement, avec les outils : droit d'alerte, PV de CSE, expertises, élections gagnées.

Comme si cela ne suffisait pas, le gouvernement Le Cornu soutient l'idée biscornue de toucher au 1er mai.

Après nous avoir volé deux ans de vie avec la retraite à 64 ans et essayé de nous supprimer deux jours fériés, les représentants patronaux veulent aller encore plus loin. Avec le soutien de certains parlementaires, du gouvernement et de l'extrême droite, une proposition de loi sera débattue le 10 avril à l'Assemblée pour s'attaquer au 1er mai !

Non le 1er mai n'est pas un jour comme les autres, il célèbre la fierté des luttes des travailleurs ... C'est un bien commun.

Imaginerait-on supprimer Noël ou le 14 juillet pour faire des économies de bouts de chandelle ?

Christine FOURAGE
Secrétaire Générale du SNPEFP-CGT





Soutenir chacun, c'est s'engager auprès de tous.

Notre action sociale agit dans trois grands domaines : le handicap, la santé et la maladie, la précarité pour apporter son soutien aux plus fragiles et favoriser l'inclusion de tous dans la société.

groupe-apicil.com

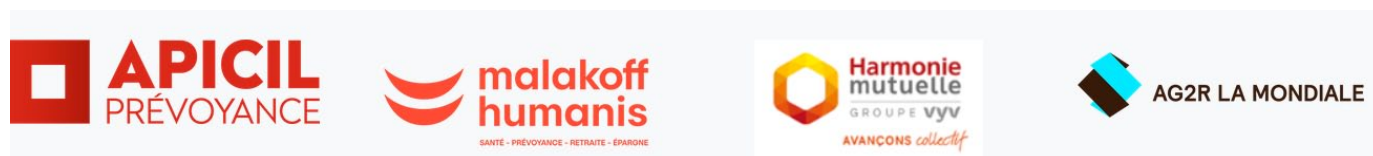
SANTE | PREVOYANCE | EPARGNE & SERVICES FINANCIERS | RETRAITE

 GROUPE
APICIL
UNIQUES, ENSEMBLE

CCNOF - IDCC 1516

LE HAUT DEGRÉ DE SOLIDARITÉ (HDS) OU LE DEGRÉ ÉLEVÉ DE SOLIDARITÉ (DES). QU'EST-CE QUE C'EST ?

Le HDS, également appelé DES, est un dispositif instauré par les décrets n° 2014-1498 du 11 décembre 2014 et du 9 février 2017. Il a été mis en place dans le cadre des accords des branches professionnelles afin de collecter 2 % des cotisations des régimes de santé et de prévoyance. Son objectif est de financer des actions de solidarité et de prévention en faveur des salariés, via un fonds de solidarité, en complément des garanties prévues dans le régime santé et prévoyance. Les partenaires sociaux de la Branche, représentant employeurs et salariés, définissent les actions et en déterminent les modalités d'application. Ce fond est géré par l'OCIRP qui est une union d'institutions de prévoyance, créée à l'initiative des partenaires sociaux, il y a plus de 50 ans. Il comporte 21 membres institutions de prévoyance et partenaires et couvre 120 branches professionnelles. Les actions définies dans le fonds de solidarité de la branche, adaptées aux besoins et aux risques professionnels de chaque secteur d'activité, **sont mises en œuvre par les organismes assureurs recommandés ou labellisés par la branche des OF.**



POUR DÉCOUVRIR LE DÉTAIL DES PRESTATIONS MISE EN PLACE PAR LA BRANCHE DES OF ET EFFECTUER UNE DEMANDE :

– Vérifier si votre assureur santé et /ou prévoyance figure bien parmi les organismes assureurs recommandés par la branche des OF (voir logo supra).

– Connectez-vous : <https://branche-hds.fr/branche/organismesdeformation/accueil>

– Pour accéder aux prestations, cliquez sur le logo de votre organisme assureur

Pour tous renseignements complémentaires sur ces prestations vous pouvez contacter :

of-demande@branche-hds.fr ou collectif.of@efp-cgt.org

CCNOF - IDCC 1516

SFM AD : le plan de redressement reporté, mais la mobilisation continue !

Le lundi 16 mars mobilisation des salariés de l'association SFM AD (Organisme de formation-IDCC 1516)

Suite à l'annonce de procédures de licenciement visant 9 salariés, dont 4 représentants du personnel, nous avons décidé de nous rassembler et d'exprimer nos inquiétudes quant à l'avenir de nos emplois, de nos conditions de travail et de la pérennité des services que nous rendons aux publics.

Depuis plusieurs mois, les équipes font face à :

Un manque de personnel, une surcharge de travail importante, des conditions de travail dégradées et des dispositifs fragilisés.

Ces licenciements risquent d'aggraver une situation déjà tendue et de mettre en difficulté les équipes comme les publics accompagnés.

Nous demandons :

la suspension du projet de licenciement, l'étude de solutions alternatives, notamment le redéploiement sur des postes vacants, le respect du dialogue social et des représentants du personnel, l'ouverture d'un véritable échange avec la direction.

Notre mobilisation vise à défendre les emplois, les conditions de travail et la continuité des services rendus.

Parce que derrière chaque poste supprimé, il y a des salariés engagés... mais aussi des publics qui comptent sur nous.

La mobilisation a payé !

Le plan de redressement de SFM AD, qui devait entraîner la suppression de ces postes et la remise en cause du fonctionnement du CSE, vient d'être reporté. C'est une première victoire pour les salariés et leurs représentants, mais la vigilance reste de mise.

Grâce à la mobilisation des salariés et au soutien de la CGT, la direction a été contrainte de suspendre temporairement le plan de redressement. Ce report offre un temps précieux pour engager un véritable dialogue social, envisager des solutions alternatives aux licenciements, et protéger les emplois et les missions essentielles auprès des publics accompagnés.

Pour la CGT, ce report n'est pas une fin en soi :

- Nous continuerons à exiger la suspension définitive des licenciements.
- Nous défendrons le redéploiement des salariés sur les postes vacants.
- Nous veillerons au respect du dialogue social et des droits des représentants du personnel.

Cette mobilisation démontre que l'union et la détermination des salariés paient. La CGT appelle toutes et tous à rester vigilants et mobilisés pour garantir que les décisions futures préservent les emplois et la qualité des services rendus aux publics.

CGT SFM AD – Solidaires pour nos emplois, notre CSE et nos missions !



CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR LA RÉFORME 100 % SANTÉ

POUR LES SALARIÉS

LES FRANÇAIS ET LE RENONCEMENT AUX SOINS :



“ 1/4
des français,
concernés * ”



“ 3/4
pour raisons
financières * ”



* Selon le baromètre de l'Observatoire des non recours aux droits et services (Odenore) mené en 2016, 2017 et 2018, dans 71 départements.

EN RÉPONSE : LA RÉFORME DU « 100 % SANTÉ »



Pour un ACCÈS
aux soins
FACILITÉ



Pour des
équipements
de QUALITÉ



Pour une
LISIBILITÉ
des garanties
SIMPLIFIÉE

Vous êtes **salariés d'entreprise** et vous disposez d'une **complémentaire santé responsable obligatoire**.

Depuis le **1^{er} janvier 2019**, la réforme 100 % SANTÉ est entrée en vigueur.

Celle-ci va progressivement permettre à **tous d'accéder** à des soins jusque-là très coûteux et présentant actuellement **des restes à charge** très élevés dans trois domaines : **AIDES AUDITIVES, LE DENTAIRE et L'OPTIQUE**.

Votre contrat santé va donc être ré-étudié par l'assureur choisi par votre employeur pour vous permettre d'accéder à ce dispositif et être adapté au 1^{er} janvier 2020.

CE QUE LA RÉFORME VA CHANGER :

RESTE À CHARGE AVANT LA RÉFORME

- Aides Auditives : **850 euros***
- Dentaire** : **195 euros**
- Optique : **65 euros***



RESTE À CHARGE EN 2021 (panier 100 % SANTÉ)

- Aides Auditives : **0 euro**
- Dentaire** : **0 euro**
- Optique : **0 euro**

* Source : Ministère de la solidarité et de la santé. Somme moyenne par oreille, et par monture et verre. ** Soins et certaines prothèses dentaire

Au fil des 3 prochaines années, **vous bénéficierez de paniers de soins de mieux en mieux remboursés en aides auditives, dentaire et optique**. Le « 100 % SANTÉ » sera effectif en 2021.



LISIBILITÉ DES GARANTIES :

Dans le cadre de la réforme, les organismes complémentaires se sont engagés à une meilleure lisibilité des barèmes de garanties.

- Harmonisation des libellés de garanties
- Les prestations seront exprimées en euros et plus en BRSS (Base de Remboursement Sécurité Sociale) ou PMSS (Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale)
- Des exemples de remboursement seront fournis ainsi que des simulateurs de remboursements

APICIL Mutuelle : Mutuelle régie par les dispositions du Livre II du Code de la Mutualité, inscrite au répertoire SIREN sous le numéro 302 927 553 dont le siège social est situé au 38 rue François PEISSEL 69300 Caluire et Cuire

APICIL Prévoyance : Institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la Sécurité sociale, dont le siège social est situé 38 rue François PEISSEL 69300 Caluire et Cuire

Réf. : 3638 - Mars 2019 - Conception APICIL

Document non contractuel à caractère publicitaire - SP19/FCR0214



EPI - IDCC 2691

Et avec le printemps, des nouveautés dans la branche !

L'avenant 69 (NAO 2025) a enfin été étendu par arrêté du 6 février 2026. Cet avenant entre donc en vigueur le 1er mars 2026. Il prévoit, notamment :

Des mesures salariales :

Tout d'abord, les minima conventionnels bénéficient d'une augmentation de 1,8 %.

Ensuite, il est instauré une prime « grands effectifs ».

Cette prime est octroyée aux personnels enseignant à des groupes/classes de plus de 40 personnes qui se retrouvent avec des corrections de copies dans lesdits groupes/classes et qui ne disposent, dans leur établissement, pas déjà de contreparties financières ou encore d'un plan de charge/activité prenant en considération le grand effectif.

Cette prime est égale à 10 % du taux horaire minimum fixé par la convention collective correspondant à leur classification, par heure de travail dédiée à l'enseignement (heures de face à face pédagogique + activités induites).

Elle est mise en place de manière provisoire pour une durée de 2 ans. Elle est applicable rétroactivement au 1er septembre 2025, à tous les enseignants, quelle que soit leur grille de classification.

Des mesures en faveur de l'égalité hommes-femmes :

Un aménagement du temps de travail pendant la durée de la grossesse :

Les femmes enceintes bénéficient, à partir du 61e jour de grossesse, d'une réduction de la durée journalière de travail de 30 min pour un temps plein et au prorata pour un temps partiel, sans réduction de la rémunération.

Les modalités d'aménagement de cette réduction sont définies entre la salariée et l'employeur.

À défaut d'accord entre les salariées et l'employeur, le nouvel article 10.8.2 prévoit des dispositions particulières.

Des précisions concernant les congés maternité, parentalité et paternité :

Un entretien professionnel sera dorénavant mis en place au préalable afin d'examiner la durée prévisionnelle de l'absence, les souhaits éventuels d'évolution de carrière à la suite du congé, les formations qui pourraient être envisagées, les modalités d'accompagnement à mettre en œuvre pour faciliter la reprise du travail.

Pendant la période d'absence, l'employeur maintiendra la diffusion des informations générales transmises aux salariés et relatives à la vie de l'entreprise.

Au retour de congés, l'entreprise accordera un entretien professionnel au salarié afin d'échanger sur ses perspectives d'évolution professionnelle.

Tous ces congés sont considérés comme du temps de travail effectif, notamment pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la répartition de l'intéressement et de la participation, le calcul des congés payés et le calcul des droits ouverts au titre du CPF.

Des aménagements en cas d'allaitement :

La salariée a droit, pendant une année à compter du jour de la naissance de son enfant, de 1 heure par jour répartie en une ou plusieurs pauses quotidiennes, ou d'une réduction journalière de 1 heure de sa durée du travail pour allaiter son enfant ou tirer son lait. Ces heures constituent du temps de travail et sont rémunérées.

On peut globalement se féliciter des nouvelles mesures apportées par cet avenant 69.

En matière d'égalité hommes-femmes, il reste encore beaucoup à faire !

Les camarades de la CPPNIC continuent leurs négociations sur ce point : à quand un congé menstruel pour les salariées de la branche, une réduction du temps de face à face pour les enseignantes pendant leur grossesse pour limiter la fatigue, une suppression des jours de carence ?



EPI - IDCC 2691

CERENE

Quand les machines s'arrêtent

Un enfant en souffrance, on le voit maintenant. On s'est formés, on a produit des protocoles, des chartes. Les salariés qui l'accueillent chaque matin, eux, on fait semblant de ne pas les voir.

Le CERENE est un réseau d'écoles privées spécialisées dans l'accompagnement d'élèves à besoins particuliers. Un secteur qui soigne son image pédagogique. Mais derrière : salaires frôlant les minima conventionnels, heures non comptabilisées, classifications qui ne correspondent pas aux fonctions réelles. Et face aux alertes répétées : le silence. Ce n'est pas un oubli, c'est une décision.

Mai 2024. Une section SNPEFP-CGT est créée. Quinze jours plus tard, première grève. La direction accepte de négocier : revalorisation salariale, grille d'ancienneté, clause de rendez-vous. En moins d'un mois, une section qui n'existait pas a obtenu ce que des années de silence n'avaient jamais produit.

La direction ne digère pas. La clause de rendez-vous n'est jamais honorée. Des « tracts » de la direction circulent pour délégitimer la présence syndicale. Elle y parle de « minorité radicalisée ». Pendant ce temps, les salariés, eux, préparent les élections.

Septembre 2025. Élections partielles. La SNPEFP-CGT remporte 7 sièges sur 10. Ce chiffre dit tout : ce n'est pas un groupuscule. C'est le personnel qui parle. Les NAO s'ouvrent : « une première ! », s'écrie la direction. Elles se concluent en février 2026 sur un procès-verbal de désaccord : aucune proposition chiffrée, une plaquette publicitaire de dix-sept pages transmise à moins de vingt-quatre heures de la réunion de clôture.

Pendant ce temps, le CSE documente : sous-calcul des indemnités de congés payés, heures supplémentaires non payées, classifications non conformes à la CCN EPI et un expert-comptable est mandaté.

Des débrayages sont organisés. La direction envoie des prestataires extérieurs remplacer les grévistes : disponibles sur commande, et prévenus en amont. Elle invoque la mise en danger des élèves. La section syndicale répond : ce sont les personnels- grévistes et non-grévistes - qui ont assuré leur sécurité, sans aucune consigne de la direction.

3 avril 2026. Journée de grève. 39 grévistes sur l'ensemble des sites. Les inspectrices du travail sont présentes dans le cadre d'une demande de conciliation : elles constatent directement le remplacement illégal des grévistes.

La grève est désormais illimitée.

Deux ans de terrain prouvent que ça bouge - parfois au millimètre, toujours au collectif. Les outils existent : NAO, CSE, expertise économique, inspection du travail. Chaque courrier, chaque procès-verbal est une pièce qui s'accumule et qui pèse.

Après, il y a la peur du salaire qui est réelle. Quand on gagne 1 400 euros net, perdre une journée c'est le loyer qu'on fragilise. C'est pourquoi la SNPEFP-CGT a mis sa caisse de grève à disposition : parce qu'une grève qui affame ceux qui la font n'est pas une grève.

39 personnes, un matin d'avril, ont dit non. C'est toujours comme ça que ça commence.

Si vous êtes dans une situation similaire : contactez votre section ou votre union locale CGT.





AIDANT

Bénéficiez d'un soutien concret pour vous soulager au quotidien !

Chez Malakoff Humanis, nous apportons un soutien solide aux salariés aidants en offrant des solutions pratiques.

Nous mettons à leur disposition un accompagnement sur mesure et une ligne dédiée pour écouter les besoins et apporter un soutien adapté à chaque besoin.

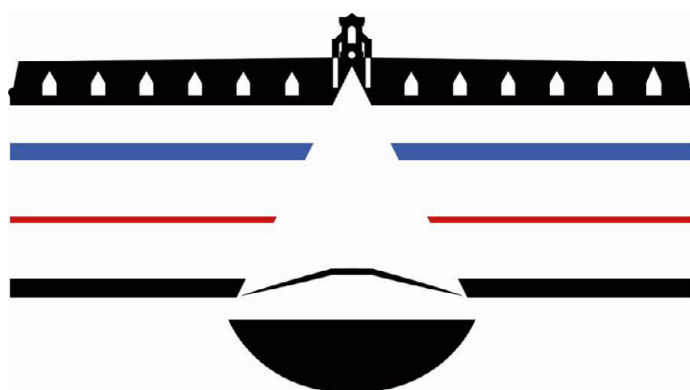
Découvrez tout l'accompagnement dont vous bénéficiez en scannant ce QR code.



 **malakoff
humanis**
SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

Conclusion

Un accord de branche peut être étendu même s'il est signé par une organisation patronale non majoritaire : l'extension dépend de la représentativité dans le champ, de l'absence d'opposition patronale majoritaire et du contrôle du ministre. Dans la branche EPI (IDCC 2691), la configuration UPES 48,5 % / FNEP 51,5 % signifie surtout que la FNEP détient seule la capacité d'opposition « majoritaire », tandis que les entreprises adhérentes à l'UPES demeurent tenues d'appliquer tout accord étendu, avec l'accord d'entreprise comme principal levier d'adaptation lorsque la loi le permet.



COUR D'APPEL DE POITIERS

PRÉCARITÉ DES ENSEIGNANTS, LA JUSTICE DONNE RAISON AUX SYNDICATS

Poitiers, 2 avril 2026 – La Cour d'appel de Poitiers rend une décision importante pour l'enseignement privé supérieur : elle confirme l'action et les alertes de trois organisations syndicales (SNEPL CFTC, SNPEFP CGT, SYNEP CFE CGC) face au refus de l'association OGICES de la Roche sur Yon (Organisme de gestion de l'Institut Catholique d'Études Supérieures) d'appliquer la Convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant (EPI), et face au recours massif à des CDD d'usage (CDDU) précarisant durablement les enseignants.

Pour rappel l'ICES est né de la volonté de Philippe De Villiers et du département de Vendée qui a toujours soutenu très généreusement cette institution : 2,3 M d'€ en 2025. Les collectivités territoriales des Pays de la Loire mettent aussi la main au porte-monnaie : 900000 € de la

Région, 195000 € de la Ville de la Roche sur Yon ainsi que 60000 € de la Ville des Sables d'Olonne à hauteur.

L'ICES a des liens avec Pierre Edouard Stérin (milliardaire chrétien d'extrême droite, exilé fiscal en Belgique) à travers le soutien à la nuit du bien commun notamment en 2022 et en 2025

1) Une victoire syndicale sur le fond : la CCN étendue s'impose

La Cour confirme que l'ICES relève bien du champ d'application de la CCN EPI, étendue par arrêté, et qu'elle devait être appliquée aux salariés concernés. Elle rappelle également qu'à compter du 1er août 2018, l'employeur est soumis à la convention collective de l'enseignement privé non lucratif (EPNL), selon le principe de distributivité (application des textes selon les périodes et périmètres), sans que cela permette d'effacer les obligations antérieures découlant de la CCN EPI.

JURISPRUDENCES

La Cour écarte l'argument consistant à soutenir qu'une convention « plus favorable sur certains points » autoriserait l'employeur à ne pas appliquer la CCN étendue : une convention collective étendue est obligatoire, et son non respect constitue une atteinte aux droits collectifs de la profession.

2) Une condamnation claire des pratiques de précarisation : abus de CDDU

Au-delà de l'enjeu conventionnel, la Cour constate une violation des règles encadrant le recours aux CDDU, dans un contexte de recours massif et illicite ayant conduit à la requalification en CDI dans plusieurs dossiers. Cette pratique a eu un effet direct : précariser une part importante du personnel enseignant, en installant l'instabilité contractuelle comme mode d'organisation ordinaire.

Cette décision confirme ce que les syndicats dénoncent depuis des années : l'emploi enseignant ne peut pas être géré comme une variable d'ajustement permanente, au mépris du droit, de la continuité pédagogique et de la dignité professionnelle.

3) Un point décisif : la reconnaissance du préjudice collectif

La Cour reconnaît que l'employeur a porté atteinte à l'intérêt collectif de la profession en n'appliquant pas la CCN EPI et en recourant abusivement aux CDDU. Cette reconnaissance est centrale pour l'action syndicale : elle confirme que les organisations représentatives peuvent agir au nom du collectif, même lorsque tous les salariés n'engagent pas eux mêmes une procédure individuelle.

Sur l'indemnisation, la Cour rappelle une règle essentielle : le préjudice collectif n'est ni la somme des préjudices individuels ni une sanction équivalente à l'économie réalisée par l'employeur. Il doit être évalué en fonction de la nature de l'atteinte et de sa durée.

En conséquence, la Cour alloue 3 000 € à chacun des trois syndicats au titre du préjudice causé à l'intérêt collectif.

Elle condamne également l'OGICES aux dépens et à verser 1 000 € à chaque syndicat au titre de l'article 700 du code de procédure civile

4) Portée nationale : un signal à tous les établissements

Cette décision doit servir d'alerte à l'ensemble des établissements de l'enseignement privé supérieur :

- On ne choisit pas d'appliquer ou non une convention collective étendue ; l'obligation est entière, et elle doit être visible pour les salariés (notamment via les bulletins de paie).
- Le recours aux CDDU ne peut pas constituer un mode

normal de gestion des équipes enseignantes : lorsqu'il est utilisé de manière abusive, la justice requalifie, sanctionne, et reconnaît un dommage collectif.

**Pourquoi
un syndicat ?**

**Pour défendre
des intérêts
professionnels
communs !**

Rejoins la Cgt !

SNPEFP-CGT

PORTRAIT



Le syndicalisme multidimensionnel : l'expérience de Debra

En 2017, lors de ma première formation syndicale, celle de déléguée du personnel, il m'a fallu du temps pour remplir la fiche d'information. Les acronymes s'avéraient compliqués : CCN, EPI, OF, DP, DS, CE, CHSCT. Il s'agissait aussi de ma première visite au complexe CGT à Montreuil et premier apéro syndical... bien d'autres suivront !

Certes, je ne comprenais qu'environ 10% du contenu, néanmoins, ces deux jours d'informations et d'échanges ont concrétisé un désir en moi, l'envie de découvrir des textes juridiques et de les appliquer au bénéfice des salariés.

Neuf ans plus tard, cette envie est toujours là !

L'année suivante, je découvre, en tant qu'invitée, les instances nationales du SNPEFP-CGT, le bureau national et de la commission exécutive, mon intégration à la CEN a eu lieu quelques mois plus tard. Au cours de ces réunions, on échangeait sur les actualités, on validait les comptes, on faisait un retour sur les activités de la branche. Cela m'a permis de changer de perspective, de voir comment fonctionne un syndicat depuis la gestion des adhésions, passant par les fonds du paritarisme et la stratégie de communication.

En 2019, un nouveau chapitre s'ouvre, un mandat de représentante du syndicat à la CPPNIC, commission paritaire de négociation et d'interprétation. Plutôt que d'être confrontée à un employeur unique, je me trouvais à la table de négociation avec plusieurs d'entre eux, tous d'horizons différents. Heureusement, les deux camarades qui siégeaient avec moi ont facilité mon intégration avec

beaucoup de patience, sans ménager les réponses à mes questions incessantes.

Cette expérience enrichissante m'a ouvert les yeux sur la manière dont une convention collective se construit. Autour de ce document d'une centaine de pages se trouvent douze membres de quatre organisations syndicales différentes et bien sûr ...les représentants du syndicat patronal. Cette expérience nécessite une bonne maîtrise du code du travail, du code de l'éducation, et de l'historique des réunions précédentes.

Grâce à ces réunions, il y eut une nette amélioration dans l'écoute active et très vite un constat s'est dessiné : savoir travailler en intersyndicale permet de faire les revendications de manière pertinente.

Ensuite, vint l'opportunité de devenir coordinatrice, de la Branche EPI, à l'aube du COVID.

La face cachée de ces nouvelles responsabilités...six mois plus tôt j'avais subi un licenciement, ce qui a bouleversé à la fois ma vie professionnelle et personnelle.

Les sentiments de d'incompréhension et d'injustice ont été apaisés à travers cette opportunité d'apprendre et de partager des connaissances avec des salariés et syndiqués dans l'objectif d'améliorer leurs conditions de travail et de faire respecter leurs droits.

En conclusion, avec chaque nouvelle aventure, mes perspectives et appréciations sur le rôle des syndicats ont été approfondies.

Un grand merci à tous mes camarades pour leurs conseils, leurs questions, et leurs encouragements pendant toutes ces années.

Nos parcours ne se ressemblent peut-être pas, cependant, que vous soyez un syndiqué isolé dans une petite école ou un élu CSE débutant votre premier mandat ou bien un DS expérimenté prêt à entamer une énième NAO, ne perdez pas de vue l'aspect du collectif du syndicalisme... ensemble on fait avancer nos droits !

**C'EST TOUS
ENSEMBLE
QU'IL FAUT LUTTER**



TERRITOIRE GRAND-SUD

Région PACA,
Région OCCITANIE,
Région AUVERGNE-RHÔNE-ALPES,
Région NOUVELLE-AQUITAINE.

Réunions des adhérents 2ème semestre

- Lundi 27 Avril 2026 -18h-20h
- Mardi 26 Mai 2026 -18h-20h
- Mardi 23 Juin 2026 -18h-20h

Le lien de connexion visio vous sera envoyé une semaine avant la date de la réunion. Pensez à regarder votre dossier spams...

L'objectif de ces réunions est l'occasion d'échanger avec les nouveaux adhérents, bénéficier du transfert d'expériences d'autres camarades, aborder vos conditions de travail, faire un point sur l'exercice de vos mandats dans l'entreprise, recueillir vos besoins, rencontrer d'autres camarades du syndicat, sortir de votre isolement et autre élément important, créer du collectif !

Un temps sera pris pour faire un point sur les négociations en cours sur la Branche des OF voire EPI. Ces réunions sont ouvertes aussi bien aux adhérents qui sont sur la CCN OF et CCN EPI ou sur le droit du travail (CFA).

BOURGOGNE FRANCHE COMTÉ

Cifa de l'Yonne

Le CIFA de l'Yonne vient de fêter ses cinquante ans. Si devenir cinquantenaire peut effrayer certains, d'autres y verraient plutôt la marque de la maturité rassurante associée à la maîtrise de son art. Suite à la volonté commune de créer un centre de formation des apprentis, trois chambres consulaires icaunaises (CMA, CCI et CA), avec l'appui des organisations professionnelles et des collectivités locales réunies en une association dénommée « AIF » (Association Interconsulaire de Formation), ont vu leur résolution se concrétiser en 1975 avec son implantation à Auxerre. C'est ainsi que naquit le CIFA.

Depuis, le CIFA n'a eu cesse de faire grandir les valeurs qu'il prône en les mettant au service des apprenants : une pédagogie sans cesse innovante, des compétences professionnelles reconnues, des structures et des installations à la pointe de la formation, un investissement financier systématiquement orienté vers l'excellence et une volonté constante de préparer les jeunes à affronter les exigences professionnelles et citoyennes.

Un programme si bien mené que la notoriété du CIFA a fini par franchir les limites du département puis les contours de la région et enfin, gagner les limitrophes.

Nous ne devrions avoir qu'à nous en réjouir. Or, lorsque la mariée est trop belle, elle attire les regards et ces derniers, pas toujours bienveillants à son endroit.

Actuellement, une convention d'occupation du terrain passée entre l'AIF et la CMA court toujours. Mais, en raison d'un récent changement de stratégie, cette dernière ne cache plus ses intentions de se saisir de toute opportunité susceptible d'augmenter son chiffre d'affaires, comme de reprendre ou d'intégrer des structures déjà existantes.

En l'occurrence, le CIFA.

C'est ainsi que, de son propre chef, elle a décidé de mettre un terme prématuré à la convention sous couvert d'évoquer un motif d'intérêt général plutôt contestable, le justifiant par l'existence de conditions d'urgence et d'utilité de la reprise du CIFA en gestion directe.

Il en résulta, qu'après déjà deux requêtes précédentes rejetées, le Tribunal Administratif enjoignit cette fois l'AIF de libérer les locaux.

Pour les salariés et la direction, ce projet de reprise ne suscite aucun enthousiasme, mais à l'inverse, un tracassant croissant. Chacun a conscience que son avenir professionnel demeure incertain dans l'optique où le CIFA passerait sous la houlette de la CMA. Surtout que cette dernière ne cache pas sa priorité pour un fonctionnement basé sur la mutualisation qui occasionnerait de ce fait un grand bouleversement des conditions de travail de chacun, voire des suppressions de postes.

Depuis sa création, l'établissement a toujours su demeurer à flot et maintenir le cap qu'il s'était fixé sans que ses employés n'en soient pénalisés outre mesure. Il serait alors irraisonné de notre part de désirer abandonner nos conditions actuelles de travail pour en adopter d'autres qui nous demeurent encore inconnues à ce jour.

Donc, avec tous les moyens dont nous disposons, nous entendons bien ne pas céder aux chants trompeurs et insidieux des sirènes de la CMA qui, jusqu'à lors, n'est pas en mesure de nous conforter dans l'idée hypothétique que la mariée serait encore plus belle en son sein.

Soit parce qu'elle juge inutile de nous accorder sa considération car certaine de son coup, soit parce qu'elle ne peut étayer ses dires d'aucun argument plausible capable de rasséréner les actuels salariés du CIFA.

À moins que ce ne soit les deux en même temps.

SECTIONS SYNDICALES

CEPROC



Quand l'entente syndicale n'est pas eu beau fixe !

Élus depuis 15 ans dans un CFA, anciennement CGT majoritaire à 67%, nous fûmes victimes d'un renversement par la CFDT qui a raflé la majorité des sièges à 76%. C'est le jeu électoral me direz-vous.

Le problème est que depuis 7 ans maintenant qu'ils sont syndicat majoritaire, le dialogue social est de plus en plus compliqué.

À part se revendiquer majoritaire, le DS de la section ne propose pas grand-chose, les attributions du CSE ne sont plus respectées, les thèmes obligatoires de NAO ne sont plus abordés.

Les ordres du jour sont désormais faméliques, les PV sont rédigés d'une façon qui invisibilise toute remarque ou contestation de la CGT.

Par la même occasion, le PV ne remplit plus sa fonction juridique, vu qu'il n'est plus qu'un relevé de décision.

Les débats n'étant plus retranscrits, l'instance ou les salariés auront énormément de mal à utiliser cette pièce pourtant forte, en justice si besoin.

Plus aucune réunion de l'ensemble des salariés, à croire que le débat et la contradiction font peur à ces élus fantoches.

Une escalade préoccupante

L'inégalité de traitement entre syndicats est la moindre des remarques que l'on pourrait constater : là où les membres CGT doivent justifier promptement toute absence, impossibilité, réunion syndicale, il semblerait que le syndicat majoritaire puisse poser des délégations d'office, fut un temps c'était le matin de 8 à 9h, pratique pour déposer les enfants à l'école, maintenant c'est le lundi ou le vendredi, accordant au passage un week-end de 3 jours sans la moindre contestation de ces heures par l'employeur ! L'établissement a déjà été condamné pour discrimination syndicale à l'encontre de la CGT et la CFTC.

Un Directeur qui achète donc sa paix sociale et s'assure d'avoir un CSE qui ne pose pas trop de questions embarrassantes.

À l'heure où nombre de CFA sont dans des difficultés financières, le notre ne fait pas exception, pourtant il n'y a toujours pas de réaction du CSE ni de son OS majoritaire. Pas de droit d'alerte économique, pas d'expertise des comptes, aucune remise en question de la politique financière et des orientations stratégiques (et pour cause : elles sont absentes de l'ordre du jour depuis 2019 !).

Malgré nombre d'alertes auprès des instances régionales et nationales de la Cfdt, rien n'est fait pour contrer le délitement d'une instance de question et de contrôle en comité des fêtes.

Et pour finir : l'impunité

Non content de rédiger un affichage diffamatoire vis-à-vis des mandatés CGT, le DS en est venu aux mains avec un membre de la section syndicale SNPEFP-CGT qui l'a mis face à ses mensonges. Le dialogue syndical ne peut être vecteur de violences verbales et encore moins physique.

La réaction de la secrétaire générale SPEP-CFDT suite à l'alerte sur cette affiche diffamatoire pour éviter tout dérapage est restée sans suite, alors que nous avons été saisis d'un cas similaire nous avons su prendre les mesures qui s'imposaient en écartant un élu CGT, nous étions en droit d'attendre la même attitude de la part de la SG. Le choix de leur SG de laisser pourrir la situation a amené à une confrontation verbale et physique suivie d'un dépôt de plainte à l'encontre du DS.

Cette alerte est restée sans effet et va à l'encontre de toute envie d'apaisement et de volonté d'agir ensemble face à une direction dépassée dans une situation de plus en plus préoccupante au regard des comptes de l'établissement. En fait ils ne s'occupent que des activités sociales et culturelles sans se soucier du côté économique et de la protection de l'emploi, d'une vision plus que douteuse allant jusqu'à demander d'étudier le cas de salariés désignés « peu fiables » suite à des absences pour arrêts maladie ou accident de travail. Cela va à l'encontre de toute déontologie d'élu. Des abus de droits manifestes et légitimés par l'institution. Le syndicalisme élevé au rang de secte.

De manigances partisans en profit personnel est chez nous devenu monnaie courante pour les élus CFDT en toute transparence, dans le seul but d'être populaires.

Le constat de leur mandat est pitoyable. Les avantages et les droits des salariés ne font que reculer depuis leur élection, seuls sont écoutés les salariés allant dans le sens du DS pour assoir une pseudo popularité.

L'INAPTITUDE — 1

Introduction

Nos secteurs d'activités sont aujourd'hui très impactés par l'explosion du nombre des inaptitudes au travail prononcées par les médecins du travail, particulièrement pour des motifs psychosociaux (stress chronique, épuisement professionnel, harcèlement moral, etc.), qui sont suivies, dans l'immense majorité des cas, par un licenciement du salarié déclaré inapte. Or, le licenciement d'un salarié déclaré inapte est subordonné au respect d'une obligation préalable : la recherche d'un poste de reclassement pour le salarié déclaré inapte, sauf si le médecin du travail a dispensé l'employeur d'une telle recherche; La Cour de cassation, par plusieurs arrêts récents en 2024 et 2025, s'est montrée plus pragmatique en dispensant l'employeur de son obligation de reclassement même si le médecin du travail n'a pas repris exactement les termes du Code du travail, à condition toutefois que son avis sur ce point soit dépourvu d'ambiguïté. Il nous a donc paru judicieux de vous proposer ce dossier N°1 sur l'inaptitude qui trouvera sa suite dans le Trait d'Union de Juin 2026 le sujet étant particulièrement vaste.

Définition de l'inaptitude : l'inaptitude est l'état dans lequel se trouve le salarié, victime d'un accident ou d'une maladie, d'origine professionnelle ou non, quand il n'est pas en mesure de reprendre l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat de travail provoquée par cet accident ou cette maladie. L'exécution d'une prestation de travail n'est envisageable que si le salarié est apte, c'est-à-dire s'il possède condition – physique et mentale – et état de santé lui permettant d'honorer cette prestation sans être source de danger et/ou préjudice pour lui-même ou pour autrui. **L'inaptitude s'apprécie toujours par rapport au poste occupé par le salarié.**

L'article L4624-4 CT précise que « *le médecin du travail qui constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste, déclare le travailleur inapte à son poste de travail* ».

– Cette définition souligne que l'inaptitude s'apprécie par rapport au poste occupé par le salarié ;

– Elle entérine la jurisprudence selon laquelle seul le médecin du travail peut être à l'origine de son constat ;

– Elle devrait mettre fin à la pratique médicale aboutissant à des déclarations d'inaptitude temporaire ou partielle : le médecin du travail devra être clair sur la capacité du salarié à occuper son poste ;

– Soit le salarié est inapte au poste ; soit il est capable de l'occuper quand bien même des aménagements, adaptations ou transformations seraient nécessaires.

Il existe différentes catégories d'inaptitude au travail :

- L'inaptitude au **poste de travail** : le salarié ne peut plus du tout exercer les tâches correspondant à son poste de travail, mais peut éventuellement tenir un poste différent de celui auquel il a été affecté.
- L'inaptitude à **tout poste dans l'entreprise** avec impossibilité de reclassement dans l'entreprise.
- L'inaptitude peut être **d'origine professionnelle** si elle intervient pour le salarié à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.
- L'inaptitude peut être **d'origine non professionnelle** si elle provient d'un accident ou d'une maladie non professionnelle.

Contexte

Deux champs juridiques différents et indépendants les uns des autres peuvent **être en lien** avec l'inaptitude.

Le Code du travail

- La maladie et le contrat ;
- L'inaptitude d'origine non professionnelle ;
- L'inaptitude d'origine professionnelle ;
- Le travailleur handicapé ;
- Le compte professionnel de prévention – C2P.

Le Code de la sécurité sociale

- Les IJ maladie ;
- L'invalidité ;
- L'incapacité suite à un AT-MP ;
- La retraite pour inaptitude ;
- La retraite anticipée pour incapacité permanente (ou pénibilité) ;
- La retraite anticipée pour handicap.

Plusieurs structures administratives (CPAM, CARSAT, CPH, Pôle social TJ) peuvent intervenir ainsi que quatre catégories de médecins :

- Le médecin traitant ;
- Le médecin conseil de la Sécurité sociale ;
- Le médecin inspecteur régional (en cas de contestation) ;
- Le médecin du travail.

L'inaptitude peut avoir des origines différentes

Professionnelle

- Accident du travail, maladie professionnelle ; harcèlement moral ; usure professionnelle.

Non professionnelle :

- Maladie, handicap, vieillissement , accident.

Différences entre incapacité, invalidité et inaptitude

Au sens du Code du travail, l'inaptitude au poste de travail se définit comme l'incompatibilité entre l'état de santé du salarié et son poste de travail.

L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail est éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur.

- **L'incapacité de travail** désigne l'état d'une personne qui se trouve dans l'impossibilité provisoire ou permanente de travailler ou d'effectuer certaines tâches liées à son travail. Elle est définie par le médecin traitant.
- **L'invalidité** survient après un accident ou une maladie d'origine non professionnelle lorsque la capacité de travail ou de gain d'une personne est **réduite d'au moins 2/3 (66 %)**.
- **L'inaptitude médicale au travail** peut être **prononcée par le médecin du travail** lorsque l'état de santé du salarié est devenu incompatible avec le **poste qu'il occupe**.

L'inaptitude est obligatoirement établie par le médecin du travail de l'entreprise, seul juge de la santé du salarié et non par le médecin traitant.

Constat de l'inaptitude

Moment de la constatation. En pratique l'inaptitude est généralement constatée lors de la visite de reprise, à la suite d'un arrêt de travail. Mais la constatation de l'inaptitude peut survenir à l'occasion de tout examen médical pratiqué par le médecin du travail : surveillance médicale périodique, visite ponctuelle, visite médicale sur demande du salarié... **Attention à la visite médicale de pré-reprise :** suite à un revirement de jurisprudence (Cass. Soc. du 24/05/2023 n° 22-10.517), une inaptitude peut être prononcée par le médecin du travail lors d'une visite médicale dite de pré-reprise sollicitée par le salarié ou l'employeur, et alors même que le salarié est placé en arrêt maladie ce qui était interdit auparavant.

Conditions de la constatation de l'inaptitude.

Le médecin du travail doit tout d'abord procéder ou faire procéder par un membre de l'équipe pluridisciplinaire à une étude de poste et échanger avec le salarié et l'employeur. À la suite de cette étude et de ces échanges, si le médecin du travail constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste, il déclare le travailleur inapte à son poste de travail

selon (C. trav., art. L. 4624-4 et art. R. 4624-42).

Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du travailleur à son poste de travail que :






- 1- S'il a réalisé au moins un examen médical de l'intéressé, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste ;
- 2- S'il a réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste ;
- 3- S'il a réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement et indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée ;
- 4- S'il a procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur.

Formalités de l'avis du médecin du travail. S'il estime un second examen nécessaire pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision, le médecin réalise ce second examen dans un délai qui n'excède pas quinze jours après le premier examen. La notification de l'avis médical d'inaptitude intervient au plus tard à cette date (C. trav., art. R. 4624-42). Un modèle est fixé par l'arrêté MTRT17116161A du 16 octobre 2017), mod. en dernier lieu par Arr. du 3 mars 2025 (JO 15 mars, NOR: TSST2505247A).

Motivation de l'avis d'inaptitude : Le médecin du travail ne peut pas rendre un avis d'inaptitude sans avoir respecté la **procédure de constatation de l'inaptitude**. L'avis rendu par le médecin du travail est éclairé par les conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur (C. trav., art. L. 4624-4). L'avis emporte des conséquences différentes selon les mentions qu'il contient : lorsque l'avis comporte l'une des deux mentions suivantes : « *tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé* » ou « *l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi* », alors l'employeur bénéficie d'une dispense de reclassement (article R. 4624-42 du CDT). Il est autorisé à licencier le salarié pour inaptitude sans avoir à justifier l'impossibilité de reclassement (articles L. 1226-2-1 et L. 1226-12 du Code du travail). Si cet avis ne comporte pas l'une des deux mentions précitées, l'employeur doit : reclasser le salarié concerné en prenant en compte les activités de l'entreprise et du groupe, le cas échéant ; licencier ce salarié, le cas échéant, pour inaptitude et impossibilité de reclassement (s'il justifie cette impossibilité) ; verser à nouveau le salaire s'il n'a pas procédé au reclassement ou au licenciement dans un délai d'1 mois à compter de l'examen médical constatant l'inaptitude.

Protection, services, accompagnement social

(**Souriez, vous êtes au cœur**
de nos engagements)

-  **Vous proposer** des solutions personnalisées en santé et en prévoyance
-  **Vous aider** à concilier bien-être des salariés et performance
-  **Être à vos côtés** dans les moments de fragilité
-  **Vous garantir** des soins de qualité au juste prix
-  **Agir** pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffhumanis.com



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

On aime vous voir sourire