

CANICULE : LES 10 MESURES PHARES DE LA CGT

- 1 INTERDIRE LE TRAVAIL EXTÉRIEUR**
(En alertes Orange/Rouge)

Arrêt de l'activité par forte chaleur.
- 2 MAINTIEN INTÉGRAL DU SALAIRE**
(En cas d'arrêt)

Aucune perte de revenu pour les travailleur-ses.
- 3 ADAPTER LES HORAIRES & PAUSES**
(Tôt/Tard, plus fréquentes)

Travailler aux heures les plus fraîches.
- 4 PLAN "FORTES CHALEURS" OBLIGATOIRE**
(Dans chaque entreprise)

Prévention concrète et évaluée.
- 5 RENFORCER LE DROIT DE RETRAIT**
(Sans sanction)

Libre exercice pour danger imminent.
- 6 PROTÉGER LES PLUS VULNÉRABLES**
(Selon santé, âge)

Mesures spécifiques et adaptées.
- 7 DOUBLER L'INSPECTION**
(Contrôles accrus)

Plus de moyens pour faire respecter les droits.
- 8 SANCTIONNER LES EMPLOYEURS NÉGLIGENTS**
(Non-respect des obligations)

Responsabilité engagée en cas de danger.
- 9 RÉTABLIR LES CHSCT**
(Instances spécialisées Santé, Sécurité)

Instances de proximité avec de vrais pouvoirs.
- 10 ENGAGER L'ADAPTATION AU CLIMAT**
(Plan à long terme)

Plan d'ensemble pour transformer les locaux et l'organisation.

AVEC LA CGT, POUR LA SANTÉ DES TRAVAILLEUR-SES WWW.CGT.FR **cgt**

**La météo n'est pas responsable
des conditions de travail.**

Les employeurs, si.

**La chaleur n'est pas
un simple inconfort :
c'est un risque professionnel.**

Articles R. 4463-1 à R. 4463-7 et R. 4223-13.

Ne dites plus ...

Que fait la **cgt ?**

Faites-la !

SNPEFP-CGT

2 / ÉDITORIAL

Christine FOURAGE

4 / CCNOF

7 / EPI

9 / CFA - DROIT DU TRAVAIL

11/ JURIDIQUE

13 / JURISPRUDENCES

14 / PORTRAIT

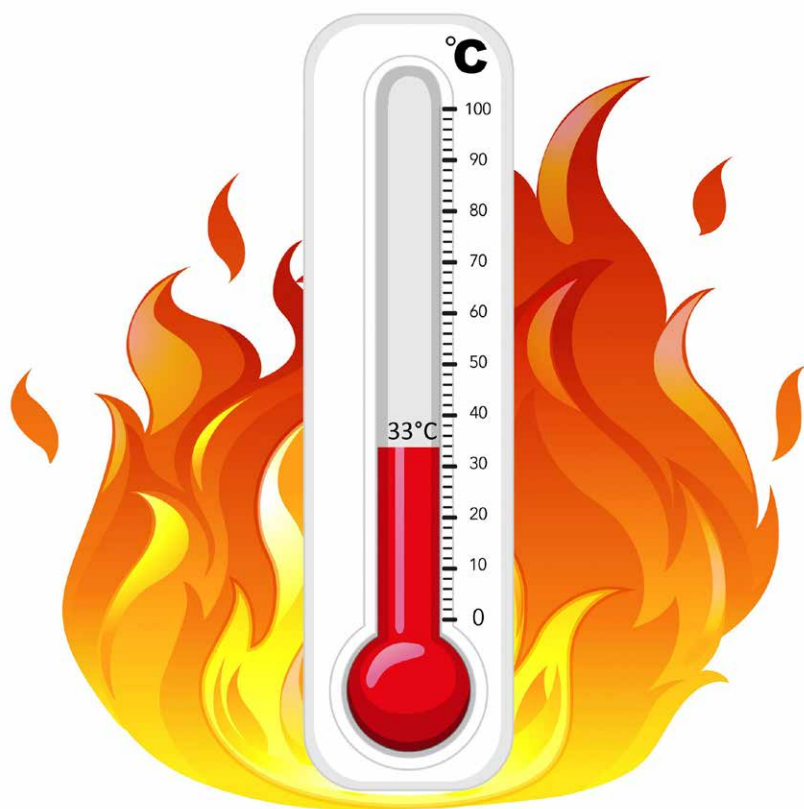
15/ VIE SYNDICALE

16 / RÉGIONS

17 / SECTIONS SYNDICALES

18 / LE DOSSIER

L'INAPTITUDE - 2





Une CGT plus audible que jamais : À nous de la rendre plus forte

Le 54e congrès confédéral de la CGT, qui s'est tenu à Tours du 1er au 5 juin 2026, a été un congrès de consolidation, de rassemblement et de clarification stratégique. Trois ans après le tumultueux 53e congrès de Clermont-Ferrand, marqué par des divisions internes inédites, notre organisation a su tourner la page. La direction sortante a obtenu une validation largement majoritaire de son bilan et de ses orientations, et Sophie Binet a été réélue secrétaire générale.

C'est le signe d'une CGT qui a retrouvé son unité et sa capacité à faire corps.

Derrière cette unité retrouvée, une question traverse l'ensemble de nos débats et engage l'avenir de notre organisation.

Comment transformer la forte visibilité syndicale que nous avons acquise ces dernières années en un renforcement durable de la CGT ? Nous devons regarder la réalité en face. La CGT reconnaît elle-même que sa popularité ne suffit pas. Nous sommes reconnus, écoutés, sollicités, mais cela ne se traduit pas automatiquement en adhésions, en implantation dans les déserts syndicaux, ni en victoires sociales majeures.

La bataille contre la réforme des retraites a mis en lumière une réalité incontournable.

Une immense partie du salariat continue de se tourner vers la CGT quand il s'agit de résister aux régressions sociales, de défendre ses droits, de porter une voix collective face aux reculs. Cette confiance est un capital précieux.

Mais une confiance diffuse ne devient pas automatiquement un engagement militant. Elle ne se transforme en force réelle que si nous savons l'organiser, l'ancrer, la faire vivre au quotidien dans les entreprises et sur les lieux de travail.

C'est pourquoi le congrès a placé au premier plan la nécessité de renforcer les syndicats de base, de développer la syndicalisation et de reconquérir les lieux de travail où le syndicalisme s'est affaibli, voire a disparu. Cette exigence engage chacune et chacun d'entre nous. Dans nos secteurs, dans l'enseignement privé indépendant, l'alternance et la formation professionnelle, nous connaissons bien ces zones où le collectif recule, où les salariés se retrouvent isolés face à leurs employeurs, où l'absence de représentation syndicale laisse le champ libre aux régressions.

Rendre la CGT plus forte, ce n'est donc pas seulement gagner en audience médiatique ou en popularité dans les sondages. C'est reconstruire du collectif là où il n'existe plus. C'est aller chercher les salariés qui ne sont pas encore organisés, leur donner les moyens de s'engager, transformer la sympathie diffuse en adhésions concrètes et en action collective durable. C'est le défi du syndicalisme du XXIe siècle : passer d'une force d'opinion à une force organisée, capable de peser durablement dans les rapports sociaux.

Pour le SNPEFP-CGT, ce congrès trace une feuille de route exigeante mais mobilisatrice, qui devra être notre fil rouge pour notre congrès du 28 au 30 septembre 2026.

Nous avons la légitimité, l'écoute, la combativité. Il nous appartient désormais de convertir cette popularité en puissance collective. Cela passe par un travail patient de terrain, par le renforcement de nos bases syndicales, par la formation de nouveaux militantes et militants, par notre capacité à être présents partout où des salariés ont besoin de la CGT.

Pour ce faire nous avons besoin de vous, ne laissez pas aux autres le soin de décider à votre place : portez-vous candidats comme délégué au congrès et membre de la direction de notre syndicat (voir ici : <https://efp-cgt.syndicatcgt.fr/congres-2026/>)

Christine FOURAGE
Secrétaire Générale du SNPEFP-CGT

Rappel du droit Santé au travail dans le secteur privé : vos droits

La santé au travail constitue une exigence fondamentale du droit français. Elle repose sur un principe central : la protection de l'intégrité physique et mentale des travailleurs-ses.

Cette protection s'inscrit dans une logique de prévention des risques professionnels, renforcée par l'évolution jurisprudentielle et l'influence du droit européen. L'employeur est au cœur de ce dispositif : il doit anticiper les risques, organiser la prévention et garantir un environnement de travail sain.

Le cadre juridique de la santé et de la sécurité au travail est transversal. Il mobilise principalement :

- ✕ le Code du travail,
- ✕ le Code de la sécurité sociale,
- ✕ le Code pénal,

L'ensemble de ces normes impose à l'employeur une obligation de sécurité.

L'OBLIGATION GÉNÉRALE DE SÉCURITÉ ET DE PRÉVENTION

Article L. 4121-1 du code du travail

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »

Cet article pose une obligation de prévention qui est aujourd'hui interprétée comme une obligation de moyens renforcée, impliquant une démarche proactive et continue.



Flashez ce QR code !

Retrouvez tous nos outils sur notre site : ugictcgt.fr



Retrouvez-nous sur les réseaux sociaux !



PRINCIPES GÉNÉRAUX DE PRÉVENTION

Article L. 4121-2 du code du travail

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article précédent sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1° Éviter les risques ;
- 2° Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme (conception des postes, choix des équipements, etc.) ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou l'est moins ;
- 7° Planifier la prévention ;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en priorité ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Ces principes structurent toute la politique de prévention en entreprise.

LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUERP)

Article L. 4121-3-1 du code du travail

«Le document unique d'évaluation des risques professionnels répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assure la traçabilité collective de ces expositions.»

«L'employeur transcrit et met à jour dans le document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs»

Les résultats de cette évaluation débouchent pour les entreprises de + de 50 salarié-es sur un "programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail" (PAPRIACT) qui liste les mesures de prévention à prendre avec les conditions d'exécution, indicateurs de résultat, estimation du coût, ressources de l'entreprise à mobiliser et calendrier de mise en œuvre.

Pour les entreprises de - de 50 salariés sur "la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés [dont] la liste (...) est consignée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et ses mises à jour"

Ce document :

- ✕ Est obligatoire dans toute entreprise dès le premier salarié,
 - ✕ doit être mis à jour au moins une fois par an,
 - ✕ constitue un outil central de traçabilité et de prévention,
 - ✕ tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe. (...)
- (Article L. 4121-3 du ct.)

LES ACTEURS ET LES OUTILS DE LA PRÉVENTION

Services de prévention et de santé au travail

Selon l'article L4622-2 « les services de prévention et de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. »

Ils assurent :

- ✕ le suivi médical,
- ✕ la prévention des risques,
- ✕ le conseil aux employeurs et aux salariés.

Comité social et économique (CSE)

Le CSE joue un rôle clé en matière de santé et sécurité :

- ✕ analyse des risques professionnels,
- ✕ participation aux enquêtes en cas d'accident,
- ✕ droit d'alerte en cas de danger grave et imminent.

Formation à la sécurité (articles L4141-1 et suivants)

L'article L4141-2 prévoit que « L'employeur organise une formation pratique et appropriée à la sécurité au bénéfice des travailleurs. »

Cette formation doit être :

- ✕ adaptée au poste,
- ✕ renouvelée si nécessaire,
- ✕ renforcée pour les travailleurs exposés à des risques particuliers.

LA PROTECTION DE LA SANTÉ PHYSIQUE ET MENTALE

Harcèlement moral (articles L1152-1 et suivants)

L'article L1152-1 prévoit qu'« aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail. »

L'employeur doit :

- ✕ prévenir ces agissements,
- ✕ les faire cesser,
- ✕ sanctionner les auteurs.

Les risques psychosociaux (RPS) ou "risques socio-organisationnels"

Les RPS incluent :

- ✕ stress,
- ✕ harcèlement,
- ✕ violences internes ou externes.

Ils sont intégrés dans l'obligation générale de sécurité.

Leurs facteurs sont l'intensité et la charge de travail, les exigences émotionnelles, la faible autonomie au travail, les rapports sociaux dégradés, les conflits de valeurs, l'insécurité de la situation de travail.

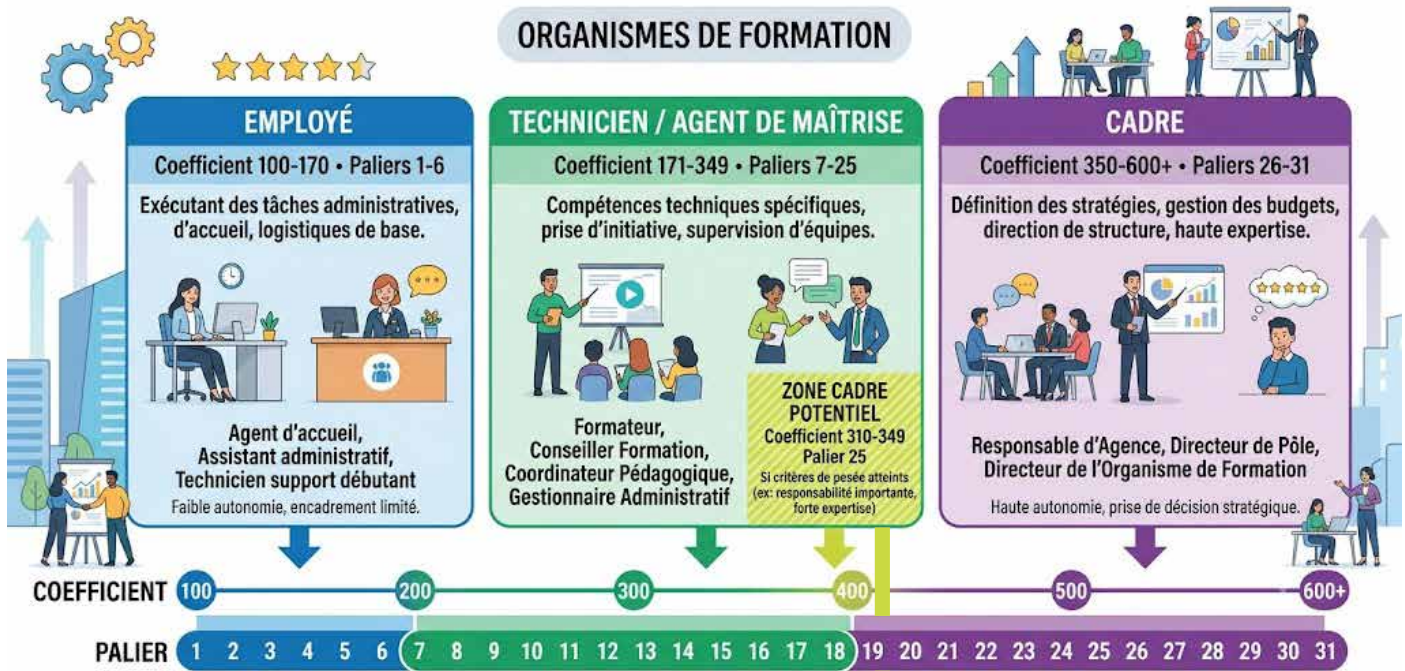
Les conséquences peuvent être l'épuisement professionnel (burn out), les maladies cardiovasculaires, les troubles musculo-squelettiques, la dépression, l'anxiété, le suicide.

La prévention de l'épuisement professionnel (burn-out)

Bien que le burn-out ne soit pas juridiquement défini en tant que tel, la jurisprudence impose à l'employeur :

- ✕ d'évaluer la charge de travail,
- ✕ de prévenir les situations d'épuisement,

CONVENTION COLLECTIVE IDCC 1516 : GRILLE DE CLASSIFICATION ET CSP



Entre 310 et 349
compris
statut cadre accordé
SI l'emploi satisfait
au moins 2 critères
parmi les 3 suivants :

- marche 3 ou + sur « management »
- marche 4 ou + sur « ampleur des connaissances »
- marche 6 ou + sur « autonomie »

Attention !

Un formateur non-cadre appartient à la catégorie « **TECHNICIEN / AGENT DE MAÎTRISE** »
Si votre bulletin de salaire indique « **EMPLOYÉ** » prenez contact avec collectif.of@efp-cgt.org

AVENANT DU 4 FÉVRIER 2026 RELATIF À LA RÉÉCRITURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE (ART. 21 « RÉMUNÉRATIONS MINIMALES MENSUELLES »).

Etendu par Arrêté du 20 mai 2026 - art. 1, v. init.

OBJECTIF PRINCIPAL DE L'ACCORD

Passage progressif d'une logique de minimum annuel vers une logique de salaire minimum mensuel conventionnel (SMC).

Mise en place progressive sur 4 ans.

Les entreprises disposent d'un délai maximal de 4 ans après la signature de l'avenant pour appliquer complètement les nouvelles règles.

Pendant cette période transitoire, les minima mensuels seront calculés comme suit :

— minimum annuel ÷ 12 ; le 13e mois pourra encore être pris en compte dans le calcul des minima.

Après les 4 ans

— les nouvelles règles s'appliqueront intégralement ;
— le 13e mois sera exclu du calcul des SMC.

Le SMC devient :

— un montant mensuel brut garanti ; lié à la classification et au poste occupé ; apprécié mois par mois ; l'accord rappelle aussi l'objectif d'égalité salariale F/H pour un même emploi.

Éléments pris en compte dans le salaire minimum sont inclus dans le calcul :

— salaire de base ; rémunération variable ; primes d'objectifs ; avantages en nature ; autres éléments liés directement au travail effectué ; Les primes versées moins souvent qu'une fois par mois ne comptent que le mois où elles sont réellement versées.

Éléments exclus du calcul qui ne comptent pas pour vérifier le SMC

— prime d'ancienneté ; prime d'assiduité ; participation/intéressement ; remboursements de frais ; indemnités de déplacement ; indemnité compensatrice de congés payés ; primes collectives liées aux résultats globaux de l'entreprise ; majorations d'heures supplémentaires ; majorations travail de nuit/dimanche/jours fériés ; à terme : le 13e mois. L'idée est d'éviter qu'un employeur compense un salaire de base trop faible avec des éléments accessoires.

Les organisations d'employeurs signataires

SYCFI ; Les acteurs de la compétence ; SYNOFDES,

Organisation syndicale de salariés signataires : FEP CFDT.

Pourquoi la CGT n'est pas signataire : très éloigné de notre demande initiale en intersyndicale ET **depuis quand on accorde à un salarié un délai de 4 ans pour payer sa facture EDF ?**



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 **saliés 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

 **GROUPE
APICIL**

**Pourquoi
un syndicat ?**

**Pour défendre
des intérêts
professionnels
communs !**

Rejoins la cgt !

SNPEFP-CGT

Pour la première fois de son histoire, l'ensemble des syndicats de l'Enseignement Privé Indépendant appellent à la grève.

L'intersyndicale de la branche EPI, composée du SNPEFP CGT, de la FEP CFDT, du SNEPL CFTC et du SYNEP CFE-CGC, tire la sonnette d'alarme et annonce qu'elle a va lancer, à la rentrée, un mouvement de grève.

Il est nécessaire de préciser que c'est une annonce HISTORIQUE, puisque cela n'est tout simplement jamais arrivé auparavant.

Face à la déloyauté, à l'inaction et au refus de négocier des syndicats patronaux représentatifs, la FNEP et l'UPES, l'intersyndicale n'a pas d'autre choix dans sa détermination à négocier et à représenter les intérêts des salariés de la branche EPI.

Nous souhaitons porter à l'attention de nos camarades syndiqués du SNPEFP CGT, qu'alors que les instances gouvernementales s'accordent sur la situation financière dramatique des salariés précaires en anticipant l'augmentation le SMIC de 2.41%, la FNEP et l'UPES se limitent à une proposition à 1,3% de revalorisation, sans possibilité de négociation.

En effet, depuis décembre 2025, les Organisations Syndicales tentent de négocier les minimas de la branche, dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires et les conditions de travail 2026, sans succès.

Avec une première proposition du patronat à 1,2% (équivalent à environ 20 euros brut par mois), des mois de négociations n'ont pu aboutir qu'à une hausse de 0,1% (équivalent à un ajout de 2 euros brut par mois) soit une proposition à 1,3%.

La FNEP et l'UPES se retranchant systématiquement derrière une incapacité de négocier d'avantage, qui serait liée, notamment, à un mandatement insuffisant que leur fourniraient leurs commissions respectives.

L'intersyndicale de la branche EPI constate donc qu'elle se trouve à la table des négociations en face de parties en incapacité ou refusant de négocier.

Une proposition plus qu'inacceptable, insultante à nos yeux, pour des salariés qui sont déjà précaires et prennent de plein fouet l'inflation, les augmentations des prix du carburant, etc.

Aucune des Organisations Syndicales représentant les salariés n'a accepté de signer ces NAO. Face à la déloyauté et au manque de sérieux de ces propositions, l'ensemble des syndicats des salariés de l'Enseignement Privé Indépendant appellent à un mouvement de grève à la rentrée.

Notre mot d'ordre pour la rentrée: nous adresser aux parents qui confient à nos établissements leurs enfants et les prendre à témoin:

Parents! Lorsque les frais de scolarité augmentent, ces majorations ne profitent pas aux salariés qui prennent en charge vos enfants.

Parents ! Quand des enseignants, des personnels administratifs, des surveillants et tous les autres membres des équipes pédagogiques, ne peuvent plus vivre de leur travail, il n'y a pas d'école ou d'enseignement possible.

Camarades tenez-vous prêts ! Vous recevrez à la rentrée toutes les informations nécessaires pour vous battre pour vos salaires et vos conditions de travail.

Pour des NAO loyales et des revalorisations en lien avec la réalité de la situation économique des travailleurs.

EPI - IDCC 2691

IDÉE REÇUE, LA CGT EST TOUJOURS EN DÉSACCORD AVEC LA DIRECTION ICN !

La Cgt a signé le mercredi 8 avril, 7 accords de substitution liés à la convention collective d'entreprise, à la durée et à l'aménagement des temps de travail pour l'ensemble des salariés, au télétravail et au régime complémentaire de remboursement des frais médicaux.

Les craintes, les propositions et la force des salariés portées à l'employeur ont donné la possibilité d'atteindre au mieux les attentes de l'ensemble du personnel en préservant les intérêts de chacun.

La Cgt totalise 10 accords signés avec la direction ICN depuis le 15 janvier 2026.

Retour sur ces accords de substitution.

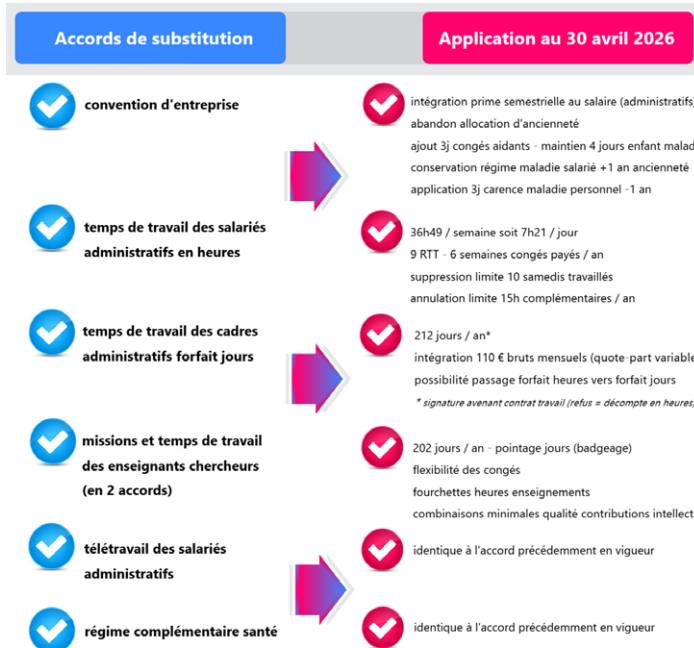
ICN Business School a intégré le groupe GEDU en janvier 2025, dans ce contexte et conformément aux dispositions légales et réglementaires : la direction et les organisations syndicales représentatives ont engagé des négociations pour substituer aux accords devenus caducs, le plus ancien accord d'entreprise dénommé « convention collective d'entreprise » datait du 16 mars 2004.

Racheté par le groupe britannique GEDU, investisseur majoritaire à 85 %, ICN subit un changement de forme juridique, passant d'association loi 1901 à but non lucratif à une société commerciale sous la forme d'une S.A.S. (société par actions simplifiée).

La dénonciation de ces anciens accords le 29 janvier 2025 a eu pour effet 3 phases :

1. L'existence d'un préavis de 3 mois (C. trav., art. L2261-9) qui suit la dénonciation jusqu'au 29 avril ;
2. Autermedupréavis, unepériodedenégociationlégale de 1 an pour conclure à des accords de substitution (C. trav., art. L. 2261-13) ;
3. La fin de la période de négociation de 12 mois portée au 29 avril 2026.

La Cgt avait opté pour conclure sur l'ensemble des accords de substitution qui mettaient fin à la survie des anciennes dispositions, dans l'hypothèse où la direction ICN écartait un nouvel accord : la Cgt adopterait la Convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant dite convention de branche.



**On se défend
bien mieux
à plusieurs**

**Syndique-toi,
Rejoins la Cgt !**

SNPEFP-CGT

SITUATION ALARMANTE À L'ÉCOLE DE PARIS DES MÉTIERS DE LA TABLE (EPMT)

À l'EPMT, des élus s'épuisent, des salariés se taisent et le conseil d'administration regarde ailleurs

Combien de démissions, combien d'arrêts maladie, combien d'élus épuisés faudra-t-il avant que l'on accepte enfin de regarder la réalité en face ?

À l'École de Paris des Métiers de la Table (EPMT), établissement de référence dans l'hôtellerie-restauration, le climat social se dégrade depuis plusieurs années. Derrière les discours sur l'excellence et la transmission, les représentants du personnel décrivent une tout autre réalité : peur, pression, perte de confiance, souffrance psychologique et dialogue social sous tension permanente.

Des élus qui craquent

En deux ans, le collège employé du CSE s'est progressivement vidé. Une élue a quitté son mandat. Un autre élu est en arrêt de longue durée après un épuisement psychologique dû au harcèlement de la part de la direction générale et de la responsable RH. Plusieurs élus ont été visés par des procédures disciplinaires ou des avertissements. D'autres annoncent qu'ils ne se représenteront plus. Jusqu'à cette phrase, prononcée publiquement lors de la dernière assemblée générale du conseil d'administration :

Au vu des retours du président du conseil d'administration concernant les problèmes de mal-être au travail, je n'ai pas la volonté de refaire un mandat supplémentaire.

Ou encore, lors d'une réunion CSE, après avoir été attaqué sur ses fonctions pendant plus d'une heure, un élu a même exprimé devant la direction un niveau de détresse particulièrement alarmant en déclarant :

J'ai envie de me foutre en l'air.

Cette phrase, d'une gravité extrême, ne peut pas être ignorée ni réduite à un simple échange tendu. Elle traduit un niveau de souffrance au travail qui devrait déclencher, à lui seul, une réaction immédiate de prévention et de protection. La question est simple, brutale, et désormais incontournable : qu'attend-on ? Que cela arrive réellement ? quand les représentants du personnel renoncent les uns après les autres, ce n'est plus un problème individuel. C'est le symptôme d'une organisation malade.

Un tableau d'ensemble qui ne peut plus être ignoré

Les faits s'accumulent et se répondent. Ce n'est plus une série de coïncidences. C'est un système.

Cela concerne les conditions de travail :

Le service vie scolaire a connu 7 CPE en 5 ans, dont 4 sur la seule année écoulée. Un tel turnover ne s'explique pas par des situations individuelles. Il révèle un problème structurel dans les conditions d'exercice de ces fonctions.

Les plannings peuvent être modifiés à la dernière minute selon les besoins de service, sans considération pour l'organisation personnelle et professionnelle des agents concernés.

Les salariés sont traités comme des fusibles : interchangeables, consommables, remplaçables.

Mais aussi l'absence de réaction malgré de nombreuses situations inquiétantes :

Des formateurs sont recrutés sans le moindre suivi ni accompagnement. Malgré leur bonne volonté et leurs efforts, certains se retrouvent sanctionnés, fragilisés, abandonnés à eux-mêmes dans un environnement qui ne leur donne pas les moyens de réussir.

Des accidents du travail pour choc émotionnel (la plupart du temps non déclarés par les RH).

Des formateurs ont été vus en pleurs dans les couloirs, ou pendant leurs propres cours.

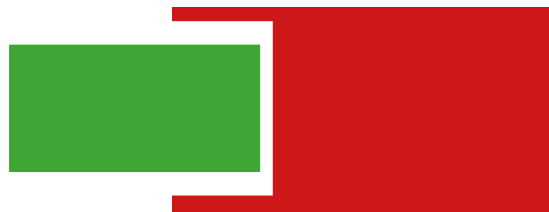
Et enfin, un management brutal :

La pression exercée par les cadres se répercute directement sur les salariés, créant un effet de cascade dont les conséquences humaines sont aujourd'hui visibles et documentées.

Un traitement manifestement inégal entre salariés est constaté : certains font l'objet d'une surveillance et de sanctions au moindre écart de conduite, tandis que d'autres s'arrogent des prérogatives relevant d'un niveau hiérarchique supérieur — allant jusqu'à influencer sur des évaluations — en toute impunité.

Des témoignages font également état d'entretiens disciplinaires au cours desquels auraient été évoqués des éléments relevant de la vie personnelle ou familiale (enfants en situation de handicap, difficultés psychologiques, situation familiale...), ce que les salariés concernés ont vécu comme particulièrement déstabilisant.

Plusieurs anciens salariés, mais aussi des salariés encore en poste, affirment que la direction générale aurait pris contact avec leur nouveau employeur ou des membres de leur réseau professionnel après leur départ de l'établissement. Si ces faits étaient établis, ils constitueraient une atteinte grave à la liberté professionnelle des salariés. Par ailleurs, de nombreux témoignages font état de demandes de témoignages adressées à des apprentis, des employeurs partenaires ou encore des parents d'élèves afin d'alimenter des procédures disciplinaires visant certains salariés.



« Personne n'est venu me voir »

Alerté par la CGT, le conseil d'administration de l'association gestionnaire a récemment été informé des inquiétudes remontées par les salariés et leurs représentants.

La réponse du président du conseil ? Il affirme être régulièrement présent dans l'établissement, ne pas avoir constaté de salariés en détresse et indique qu'aucune personne n'est venue le voir directement.

Mais comment pourrait-il en être autrement ? Comment parler à visage découvert lorsque plusieurs salariés décrivent un climat de peur et craignent des conséquences sur leur emploi ? Comment témoigner publiquement quand certains représentants du personnel eux-mêmes disent se sentir sous surveillance et faire l'objet de contrôles particuliers ?

Le silence n'est pas une preuve que tout va bien. Parfois, il est précisément la preuve du contraire.

200 € de prime ne remplaceront jamais le respect.

Quelques jours après cette alerte, la direction annonce le versement d'une prime de partage de la valeur de 200 €.

Bien entendu, personne ne refusera 200 €. Mais une prime, aussi bienvenue soit-elle, ne répond pas aux questions de fond soulevées par les salariés : les conditions de travail, les risques psychosociaux, le dialogue social, les alertes du CSE et les obligations de prévention de l'employeur.

La santé au travail ne s'achète pas. Le respect des salariés ne se compense pas par une prime exceptionnelle.

Inspection du travail, droit d'alerte, DUERP : des signaux qui s'accumulent.

Depuis plusieurs mois, l'inspection du travail suit la situation de plus près. Le CSE a déclenché un droit d'alerte concernant les atteintes possibles à la santé mentale et à la sécurité psychologique des salariés. Les élus ont participé pendant des mois à la refonte du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels. Pour la deuxième année consécutive, ils ont rendu un avis défavorable, estimant que les risques psychosociaux n'étaient toujours pas correctement évalués. En effet, il n'a pas été procédé à une cotation chiffrée de la gravité et de la fréquence des RPS, contrairement aux autres risques professionnels. Une approche par codes couleur a été privilégiée, au motif que l'évaluation des RPS relèverait

du « ressenti ». Pour les élus, cette approche dénote vraiment d'une minimisation des risques psychosociaux. Malgré ces alertes répétées, la direction continue de présenter les difficultés rencontrées comme une addition de situations individuelles ou de conflits isolés. Pourtant, quand les témoignages convergent, quand les arrêts maladie se multiplient, quand les départs s'enchaînent et quand ceux qui portent la parole des salariés finissent eux-mêmes par s'épuiser, peut-on encore parler de simples coïncidences ?

Un conseil d'administration qui ne peut pas s'exonérer

Le conseil d'administration n'a pas vocation à gérer ce type de problématique.

Cette phrase, prononcée lors de la dernière assemblée générale, interroge. Car administrer un établissement, ce n'est pas seulement approuver des comptes ou féliciter une direction. C'est aussi s'assurer que les femmes et les hommes qui le font vivre travaillent dans des conditions respectueuses de leur santé et de leur dignité. On ne peut pas se féliciter des résultats tout en refusant d'entendre les alertes. On ne peut pas revendiquer une responsabilité morale et se déclarer incompétent lorsqu'il s'agit de souffrance au travail.

Briser l'isolement

Salariés de l'EPMT : vous n'êtes pas seuls.

Si vous vivez des situations similaires, si vous êtes témoins de dysfonctionnements, si vous pensez être isolés, sachez une chose : vous n'êtes pas seuls.

Le silence protège toujours ceux qui abusent de leur pouvoir. La parole collective protège les salariés. Un témoignage peut sembler insignifiant. Dix témoignages révèlent un problème. Cent témoignages obligent à agir. Et lorsque les salariés se rassemblent, lorsqu'ils témoignent, lorsqu'ils s'organisent, lorsqu'ils se syndiquent, lorsqu'ils refusent de se taire, les choses finissent toujours par bouger.

Parce qu'aucun emploi ne vaut que l'on y laisse sa santé. Parce qu'aucun salarié ne devrait avoir peur de parler. Parce que défendre les travailleurs n'est pas une faute. Et parce que lorsque certains tentent d'isoler, notre réponse restera toujours la même : solidaires, déterminés et plus nombreux demain qu'aujourd'hui.

ENSEMBLE, FAISONS BOUGER LES CHOSSES.

LE DROIT DE RETRAIT DES SALARIÉS FACE AUX RISQUES LIÉS À LA CANICULE (VIGILANCE ROUGE)

I. Le cadre juridique applicable

A. Le fondement du droit de retrait

Le droit de retrait est consacré par l'article L. 4131-1 du Code du travail. Le salarié peut exercer son droit de retrait s'il a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il s'agit d'un droit individuel, qui permet au salarié de se soustraire à une situation dangereuse sans pour autant rompre le contrat de travail.

Il importe de souligner que le droit de retrait n'est pas un abandon de poste. Il ne s'agit pas de quitter l'entreprise sans information, mais de se mettre à l'abri d'une situation dangereuse et d'attendre des consignes compatibles avec la sécurité.

B. Le nouveau cadre réglementaire issu du décret du 27 mai 2025

Un cadre réglementaire spécifique à la chaleur est entré en vigueur récemment. L'article 3 du Décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur a introduit dans le code du travail un nouveau chapitre relatif à la « Prévention des risques liés aux épisodes de chaleur intense ». Ce dispositif s'adosse à l'échelle de vigilance de Météo-France. Les épisodes de chaleur intense sont définis sur la base du dispositif de vigilance dit « canicule » de Météo-France. Celui-ci prend la forme d'une échelle à quatre degrés : verte, jaune, orange et rouge. Si le premier ne présente pas de risque pour la santé humaine, tel n'est pas le cas pour les trois autres. Dès la vigilance jaune (pic de chaleur), il existe un risque notamment en raison des conditions de travail. A fortiori, tel est le cas en période de canicule (orange) ou de canicule extrême (rouge). L'atteinte du seuil des niveaux de vigilance jaune, orange ou rouge caractérise un épisode de chaleur intense. S'agissant spécifiquement de la vigilance rouge, celle-ci vise une canicule extrême. Elle correspond à une période de canicule extrême : canicule exceptionnelle par sa durée, son intensité, son extension géographique qui présente un fort impact sanitaire pour l'ensemble de la population ou qui pourrait entraîner l'apparition d'effets collatéraux, notamment en termes de continuité d'activité.

II. Les conséquences de la canicule sur la santé des salariés

Les risques sanitaires liés à la chaleur intense sont sérieux et documentés. L'exposition à des chaleurs intenses, qui plus est durables, fait courir de nombreux risques sanitaires aux personnes concernées : sueurs abondantes,

crampes, déshydratation, fatigue intense, nausées, coup de chaleur, étourdissements, etc. L'ampleur du phénomène est considérable. Selon Santé publique France, le nombre de décès attribuables à une exposition de la population à la chaleur sur l'ensemble de la période de surveillance de l'été 2025 s'est élevé à 5.700, soit plus de 3 % de la mortalité toutes causes observées. Par ailleurs, l'exposition prolongée à la chaleur peut être reconnue comme une maladie professionnelle.

III. Les obligations renforcées de l'employeur en cas de vigilance rouge

L'appréciation de la légitimité du droit de retrait est intimement liée au respect, par l'employeur, de ses obligations de prévention. Depuis le décret du 27 mai 2025, l'employeur est tenu, dès la vigilance jaune de Météo-France (épisode de chaleur intense), d'adapter l'organisation du travail (horaires décalés, suspension des tâches pénibles et repos allongés). En cas de vigilance rouge, les obligations sont substantiellement renforcées. En cas de vigilance orange ou rouge, l'employeur est soumis à plusieurs autres obligations. Il doit procéder à une réévaluation quotidienne des risques encourus par chacun des salariés en fonction : de la température et de son évolution en cours de journée, de la nature des travaux devant être effectués, notamment en plein air ou dans des ambiances thermiques présentant déjà des températures élevées, ou comportant une charge physique, de l'âge et de l'état de santé des travailleurs. Élément déterminant, en cas de déclenchement par Météo France de la vigilance rouge (canicule extrême) dans un département, l'employeur doit réévaluer quotidiennement les risques d'exposition pour chacun des salariés en fonction de l'évolution de la température et de la nature des travaux à effectuer. Si les précautions prises sont insuffisantes pour garantir la santé et la sécurité des travailleurs, l'activité doit être suspendue. Les entreprises peuvent alors recourir au dispositif d'activité partielle ou de récupération des heures perdues. Le non-respect de ces obligations expose l'employeur. Le non-respect de ces obligations peut faire l'objet d'une mise en demeure de l'inspection du travail suivie de sanctions en cas de non-conformité persistante.

IV. La légitimité du droit de retrait dans le cadre de la canicule

A. Une légitimité reconnue par la jurisprudence

La jurisprudence admet de longue date que la chaleur peut fonder un droit de retrait. L'article L. 4131-1 du code du travail ne précisant pas l'origine du danger grave et imminent pouvant justifier le droit de retrait, la jurisprudence admet que les salariés puissent



légitimement user de celui-ci en raison de l'ambiance thermique de leur lieu de travail ou en raison de mauvaises conditions météorologiques, notamment d'épisode de canicule.

B. Une appréciation au cas par cas

Toutefois, la canicule, même en vigilance rouge, ne suffit pas à elle seule à fonder automatiquement un droit de retrait. Les fortes chaleurs ne permettent donc pas, à elles seules, d'exercer automatiquement un droit de retrait. La situation doit être appréciée au cas par cas en tenant compte notamment de l'intensité de la chaleur, de la nature du travail effectué, de l'état de santé du salarié, de la durée d'exposition et des mesures de prévention mises en place par l'employeur. Les organisations syndicales appellent d'ailleurs à la prudence : l'exercice du droit de retrait s'applique strictement aux situations de danger grave et imminent. L'évaluation de cette notion de danger grave et imminent est complexe et relève de nombreux facteurs, soyez donc très prudent en l'utilisant.

C. Le faisceau d'indices renforçant la légitimité du retrait

Le droit de retrait sera d'autant plus défendable que plusieurs éléments se cumulent : vigilance orange ou rouge, travail physique, absence d'eau fraîche, absence de pauses, local surchauffé, malaise déjà survenu, salarié vulnérable, consignes insuffisantes, absence de ventilation, travail isolé ou refus clair d'adaptation malgré une alerte. La vigilance rouge constitue donc un élément de contexte particulièrement favorable à la légitimité du retrait, notamment lorsqu'elle se combine au manquement de l'employeur à ses obligations renforcées de réévaluation quotidienne et, le cas échéant, de suspension de l'activité.

D. La procédure d'alerte préalable

Avant tout retrait, une alerte est en principe requise. Avant de se retirer, le salarié doit alerter l'employeur, sauf urgence évidente. Il est vivement conseillé de formaliser cette alerte par écrit afin de constituer une preuve. Le salarié doit ensuite rester disponible. Le droit de retrait n'est pas un abandon de poste.

V. Les sanctions encourues par le salarié

A. En cas de retrait légitime : aucune sanction possible

Lorsque le droit de retrait est exercé légitimement, le salarié bénéficie d'une protection. Un salarié qui estime être en « danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé » peut se retirer de son poste de travail sans encourir de sanction de la part de l'employeur. Aucune retenue de salaire, sanction disciplinaire ou licenciement ne peut être valablement fondé sur l'exercice légitime de ce droit (article L. 4131-3 du Code du travail).

B. En cas de retrait abusif ou injustifié

À l'inverse, un retrait exercé sans motif raisonnable expose le salarié. La survenance d'une vague de chaleur ne justifie pas en soi l'usage du droit de retrait. Si tel n'est pas le cas, le salarié s'expose à une retenue sur salaire, proportionnelle à l'arrêt de travail. Au-delà de la retenue sur salaire, un usage manifestement abusif du droit de retrait peut, selon les circonstances, justifier une sanction disciplinaire, l'abus caractérisé étant alors apprécié par le juge prud'homal.

VI. Les voies de recours alternatives ou complémentaires

Le salarié dispose d'autres leviers, indépendants du droit de retrait. Il peut contacter l'inspecteur du travail, notamment lorsque le salarié constate que l'employeur n'a pris aucune mesure pour le protéger contre les risques liés à la chaleur, ou a pris des mesures insuffisantes, ou refuse de mettre à sa disposition de l'eau fraîche et des locaux suffisamment aérés. Le Comité Social et Économique (CSE) joue également un rôle majeur. En cas de fortes chaleurs, le CSE a pour mission principale de veiller à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail des salariés. Il peut d'abord jouer un rôle de prévention en alertant l'employeur sur les risques spécifiques liés à la chaleur excessive. En cas de situation jugée dangereuse, un membre du CSE peut déclencher un droit d'alerte.

SYNTHESE ET RECOMMANDATIONS

La canicule en vigilance rouge ne fonde pas, à elle seule et automatiquement, un droit de retrait légitime : une appréciation in concreto demeure nécessaire. La vigilance rouge constitue néanmoins un puissant élément de contexte : combinée à des manquements de l'employeur (absence d'eau fraîche, défaut de réévaluation quotidienne des risques, refus d'adapter l'organisation du travail, non-suspension de l'activité malgré l'insuffisance des mesures), elle renforce considérablement la légitimité du retrait. La procédure doit être rigoureuse : alerte préalable de l'employeur (de préférence écrite), maintien de la disponibilité du salarié, et absence d'abandon de poste. L'enjeu probatoire est central : le salarié a tout intérêt à documenter le danger (température, conditions de travail, malaises, absence de mesures de prévention) pour sécuriser la légitimité ? le salarié a tout intérêt à documenter le danger (température, conditions de travail, malaises, absence de mesures de prévention) pour sécuriser la légitimité de son retrait et écarter tout risque de retenue sur salaire ou de sanction.

À partir de la Réglementation en vigueur, notamment le Décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 (applicable depuis le 1er juillet 2025), des articles L. 4131-1 et suivants et L. 4121-1 du Code du travail, et de la jurisprudence pertinente.

La requalification du contrat de travail intermittent et ses conséquences salariales (CPH Créteil, Formation de départage, Section activités diverses, 12 mars 2026, RG n° 21/01736 (XXX/Association EFREI PARIS))

Un chargé d'enseignement, engagé initialement par plusieurs CDD (2011-2014), a signé le 1er septembre 2014 un contrat de travail à durée indéterminée intermittent avec un établissement d'enseignement supérieur relevant de la CCN de l'EPI.

Licencié le 18 janvier 2022, il a saisi le CPH en demandant notamment la requalification de son contrat intermittent en CDI à temps plein, assortie d'un rappel de salaire.

A. Le cadre légal

Le conseil rappelle les textes applicables. Aux termes de l'article L.3123-33 du code du travail (dans sa version applicable), le contrat de travail intermittent est un CDI écrit qui doit notamment mentionner la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée annuelle minimale de travail, les périodes de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

B. Une gradation des sanctions selon la mention manquante

L'absence d'indication des périodes travaillées et non travaillées entraîne de plein droit la requalification en contrat à temps plein de droit commun, sans que l'employeur puisse renverser la présomption.

En revanche, l'absence d'indication de la durée annuelle minimale de travail ou de la répartition des heures n'emporte qu'une présomption simple de temps plein, que l'employeur peut renverser en établissant d'une part la durée annuelle minimale convenue, d'autre part que le salarié connaissait ses jours et horaires de travail et n'était pas obligé de se tenir constamment à sa disposition.

C. L'application au cas d'espèce

En l'espèce, le contrat mentionnait une durée minimale (319,5 heures par an) et faisait référence à « l'année universitaire », la charge de travail et sa répartition étant fixées « par le planning ». Le conseil relève que, si le contrat comportait une référence à l'année universitaire, il ne précisait pas les périodes travaillées et non travaillées. Cette irrégularité relevant du premier cas (présomption irréfragable), la requalification s'imposait de plein droit.

Le contrat intermittent a donc été requalifié en CDI à temps plein.

D. Les conséquences de la requalification sur le rappel de salaire

- Le principe : paiement du temps plein y compris pour les périodes non travaillées

En l'absence de contrat écrit définissant les périodes travaillées et non travaillées, la requalification en temps plein ouvre droit à un rappel de salaire y compris pendant les périodes où le salarié n'a fourni aucune prestation de travail, et ce même si l'entreprise démontre que l'intéressé n'était pas alors à sa disposition permanente.

L'employeur est ainsi tenu au paiement du salaire correspondant à un temps complet, peu importe que le salarié n'ait pas été à sa disposition pour effectuer un travail.

- La requalification a entraîné un effet de report sur d'autres chefs de demande :

Le salaire mensuel brut de référence a été fixé sur la base du temps plein sans intermittence au lieu de celui payé par l'employeur au titre du CDI.

Ce qu'il faut retenir

La rédaction du contrat intermittent est déterminante : l'omission des périodes travaillées et non travaillées est sanctionnée par une requalification automatique et irréfragable en temps plein. La communication régulière de plannings ne constitue pas un substitut valable à cette mention contractuelle.

Distinguer les mentions à présomption irréfragable des mentions à présomption simple : seule l'absence des périodes de travail (et de leur répartition selon la jurisprudence) déclenche une requalification que l'employeur ne peut combattre ; l'omission de la durée annuelle minimale ouvre en revanche une possibilité de preuve contraire.

La conséquence financière est lourde : le rappel de salaire couvre également les périodes d'inactivité, indépendamment de la disponibilité effective du salarié.



PORTRAIT



Alexandre Bosquet, 53 ans, je suis rentré en 2006 à l'éducation nationale comme enseignant Pâtissier/Boulangier puis en 2010 comme formateur enseignement technique en pâtisserie/boulangerie dans un CFA à Paris 19ème.

J'ai épousé le métier de pâtissier après un apprentissage en cuisine en 1987, puis passé un CAP pâtissier dans la foulée et plus tardivement un CAP boulangier une fois enseignant pour dispenser des cours de boulangerie.

J'ai fait le tour des plus beaux établissements parisiens de l'époque et gravi les échelons du métier à force de travail acharné pour finir Chef Pâtissier d'une grande maison.

Je suis venu au métier de formateur après un grave accident de moto et presque trois ans de rééducation. Il me fallait revenir au travail pour mon équilibre psychologique et c'est naturellement que je me tourne vers la transmission des savoirs.

J'ai retrouvé un emploi à l'Education Nationale comme enseignant où je reste 4 ans en tant que contractuel, je découvre alors un syndicalisme partisan et obtus qui n'est pas dans ma nature venant du privé avec toutes les dérives dans les métiers de la gastronomie.

Je quitte l'Education Nationale en 2010 pour rentrer au Ceproc, c'est en voulant faire reconnaître mes droits suite à l'obtention d'une reconnaissance de travailleur handicapé que je suis confronté à des difficultés avec la direction, c'est alors que je contacte les élus CGT de mon établissement pour être conseillé, accompagné et défendu dans mes démarches.

J'ai ainsi découvert un syndicalisme de proximité bien loin des clichés, et c'est naturellement que je me suis syndiqué à la CGT en 2020.

C'était une découverte car vous vous doutez bien que ce n'est pas très en vogue ni apprécié dans les métiers de la restauration haut de gamme, les droits sont peu respectés du fait d'une culture de soumission au chef dans les restaurants.

Je me suis inscrit à des formations au sein de l'Union Locale pour commencer et compte bien continuer à me perfectionner pour mieux accompagner mes camarades au sein de l'établissement.

Je souhaite faire entendre et porter la voix de mes camarades et collègues auprès de notre direction pour améliorer et défendre nos conditions de travail ainsi que la reconnaissance et la valorisation de notre travail dans l'établissement, c'est pour cela que je souhaite avoir un mandat local prochainement.

J'ai été élu au Bureau et à la Commission Nationale au congrès en 2023 pour participer à la vie du syndicat plus largement et participer à des travaux pour l'enseignement privé et j'espère être réélu au prochain congrès en septembre pour poursuivre ce travail et défendre les droits dans les CFA au national notamment avec le groupe de travail sur l'alternance.

Le syndicalisme ne doit pas être vu comme un handicap, ni un engagement politique, mais bien au contraire, cela doit être naturel, les salariés doivent être reconnus et respectés.

Les idées peuvent être différentes mais dans le fond nous avons tous la même volonté, **vivre dignement de notre travail.**



CGT'Infos

LETTRE D'INTRODUCTION DE LA SECRÉTAIRE GÉNÉRALE

Cher.e camarade,

Notre 19^{ème} congrès approche. Il se tiendra du 28 au 30 septembre 2026, sur la petite commune de Mesnil Saint-Père, au cœur du Parc Naturel Régional de l'Aube, en bordure de la forêt d'Orient, et à seulement quelques pas des plages du Lac d'Orient.

[Alba Hôtel Lac d'Orient, rue de la Basse Bataille
10140 Mesnil-Saint-Père.](#)

Le début des travaux est prévu à 14 h le lundi 28 septembre et fin des travaux à 11h30 le mercredi 30 septembre.

Le 31 août te parviendra un « Trait d'Union » spécial contenant les documents préparatoires du Congrès (document d'orientation, les statuts du syndicat, la fiche amendement, le rapport d'activité 2023-2026).

Chaque adhérent, qu'il participe ou non au congrès, doit pouvoir prendre connaissance de ces documents préparatoires, en particulier des orientations de notre syndicat et de nos repères revendicatifs pour les 3 ans à venir. Il devra pouvoir proposer des amendements.

Le congrès est un temps fort de la vie syndicale. Nous comptons sur la participation du plus grand nombre pour sa réussite. Il est désormais temps de confirmer ta candidature en nous retournant dument renseignées les fiches N°1 et N°2 du document en PJ avant le 15 juillet par mail : congres2026@efp-cgt.org

Nous te rappelons que les membres de la Commission Exécutive Nationale (CEN) sortante sont de droit délégué.e au congrès avec voix consultative. Ce qui ne dispense pas les sortants de faire acte de candidature pour une gestion optimale des présents (repas, déplacements, hébergement, etc.)

Nous faisons, bien sûr appel à toi pour te porter candidat à la Commission Exécutive Nationale qui sera élue par le Congrès et qui assure avec le Bureau National la direction et l'administration du Syndicat ou à la Commission Financière de Contrôle (fiche N°2)

La commission exécutive est l'organe de direction. C'est elle, qui entre chaque congrès, conformément à nos statuts, administre et gère le SNPEFP-CGT. Une de ces principales responsabilités est d'appliquer les orientations décidées en congrès. Une Commission exécutive forte et dynamique, c'est l'assurance d'un syndicat démocratique et à l'offensive. C'est l'assurance que pas un syndiqué, pas un salarié ne restera sans réponse du syndicat.

La commission exécutive élira en son sein le bureau exécutif du syndicat. Le syndicat a besoin de toi, comme tu as besoin de lui !

Il t'appartient de remettre à ton employeur ta demande d'autorisation d'absence pour Congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (CFESES) au plus tard le 27 août (voir modèle-page 5).

Le syndicat prend en charge l'intégralité de tes frais de déplacement (base barème frais - fiche N°3) et d'hébergement. Je demande particulièrement aux délégués syndicaux et élu.es de veiller à ce que tous les camarades reçoivent l'information de la tenue de notre congrès.

Fraternellement
Secrétaire Générale
Christine FOURAGE



RÉGION ÎLE DE FRANCE



« PARKOURS » d'une formatrice en recherche d'emploi...

Il est 9h30 et il fait déjà très chaud à Paris. Je me rends à l'agence France Travail du 15^{ème} où j'ai été invitée pour assister à une réunion d'information pour un poste de « coordinateur pédagogique ».

C'est dans mes cordes me dis-je...

L'accueil est cordial, la salle est comble. Une RRH de la société Parkours, entreprise de soutien scolaire partenaire de plusieurs écoles privées dans la France entière, commence à faire défiler son power point. Présentation de la société, histoire, vision, valeurs, engagement auprès des élèves en difficulté, chiffres significatifs etc...

Description du poste : le coordinateur est le pilier du dispositif, il est chargé d'encadrer et animer les équipes de tuteurs, les accompagner, les motiver et assurer la cohésion du groupe, faire le relais avec les parents, réajuster les objectifs si besoin...

Contrat proposé :

CDI « à temps partiel intermittent », mais attention, se presse d'alerter la RRH, il ne s'agit pas de l'intermittence du spectacle hein ! Mais alors pas du tout, il ne faut pas confondre ! Vient ensuite le clou de la réunion, le salaire : 14€,09 brut/heure...

Les bras m'en tombent.

« Encore une matinée perdue » je pense, et je me prépare à partir sur le champs, mais puis non, je décide de rester et écouter les questions des participants ».

« Madame, sommes nous payés pendant les vacances scolaires ? »

« Mais non, voyons, c'est un contrat intermittent, vous n'êtes payés que pour les heures réellement effectuées »

« Mais alors, sommes nous indemnisés pendant les périodes non travaillées ? »

« Non plus, puisque le contrat est toujours en vigueur et n'est pas rompu ».

Quelques visages dans la salle commence à changer d'expression...

Je demande de quelle convention collective ils dépendent :

« Aucune, nous dépendons du code du travail car nous ne relevons ni de l'enseignement indépendant, ni de la formation.

Nous avons un accord d'entreprise pour pouvoir recourir au CDI.

Je lui précise que « temps partiel » et « intermittence » ce n'est pas du tout la même chose au regard du code du travail et que le statut de l'intermittence est moins favorable que celui du temps partiel. Elle ne réagit pas.

Les regards autour de moi se font de plus en plus perplexes...

Quelqu'un ose :

« Si nous sommes payés 14,06€ de l'heure, quel est le salaire des tuteurs ? »

« Ah, mais les tuteurs ne sont pas salariés, ils sont tous autoentrepreneurs ! »

Oui, vous avez bien lu : environ 2000 étudiants/tuteurs, jeunes certes, mais déjà avec un fort esprit entrepreneurial qui, selon le site internet de Parkours ont la chance d'exercer « un job étudiant utile, concret, valorisant et...bien payé ! », 15 à 19€ de l'heure brut, tarif que les étudiants/travailleurs indépendants n'ont pas choisi, ni les horaires et les conditions de travail d'ailleurs et qui ont besoin d'être encadrés par des coordinateurs...

Des vrais conquérants !

Ok cette fois-ci je m'en vais. Un groupe de personnes me suit et me pose des questions sur les CDI, une discussion s'engage. Mon métro m'attend. Il fait chaud, très chaud à Paris aujourd'hui.

SECTION DU CERENE

*Lettre adressée au président du CERENE pour soutenir
notre Déléguée Syndicale
Demande de retrait de l'avertissement disciplinaire*

Monsieur le Président,

Notre organisation apporte son plein et entier soutien à notre déléguée syndicale et conteste l'avertissement disciplinaire que vous lui avez notifié le 25 juin 2026, dont nous demandons le retrait.

1. Une sanction qui frappe l'exercice même du mandat

L'acte que vous sanctionnez, envoi d'une mise en demeure relative au droit de retrait et à l'obligation de sécurité en période de canicule, relève directement des missions confiées aux représentants du personnel ; articles L. 2312-5, L. 2312-9 et L. 4131-2 du Code du travail. Alerter l'employeur sur un danger pour la santé des salariés n'est pas seulement un droit : c'est une mission inhérente au mandat.

2. Un fondement juridique erroné : l'article L. 2142-6 est inapplicable

Vous fondez la sanction sur l'article L. 2142-6 du Code du travail. Or ce texte régit exclusivement la diffusion de tracts et publications de nature syndicale aux salariés au moyen des outils numériques de l'entreprise, sous condition d'un accord d'entreprise.

Notre déléguée n'a diffusé aucun tract ni aucune publication syndicale : elle a adressé, depuis sa messagerie personnelle, une correspondance individualisée portant sur la sécurité, à des cadres de l'entreprise, sur leurs adresses professionnelles. Un courrier adressé à des responsables, et non aux salariés, ne constitue pas une diffusion au sens de l'article L. 2142-6, lequel est dès lors inapplicable. La jurisprudence est constante sur ce point : l'envoi d'un message dans les seules boîtes électroniques de cadres ou responsables ne caractérise pas une diffusion sur la messagerie de l'entreprise soumise à accord d'entreprise. Nous relevons au surplus que la direction ne met à disposition des représentants aucun des moyens légaux de communication mis à sa charge : absence de panneau d'affichage syndical conforme (article L. 2142-3) et refus de tout échange en présentiel.

3. Un faisceau d'indices de discrimination syndicale

La sanction frappe le jour même de l'envoi d'une mise en demeure qui dénonçait précisément vos pressions sur le droit de retrait. Elle s'inscrit dans une série de sanctions et intervient alors qu'une enquête de l'inspection du travail

relative au fonctionnement du CSE est en cours. Ces éléments laissent présumer une discrimination syndicale, prohibée par les articles L. 2141-5 et L. 1132-1 du Code du travail. En vertu de l'article L. 2141-8, ces dispositions sont d'ordre public. Il vous appartiendra, en application de l'article L. 1134-1, d'établir que votre décision repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. À défaut, je rappelle que la Cour de cassation juge que le seul constat de l'existence d'une discrimination syndicale ouvre droit à réparation (Cass. soc., 10 septembre 2025, n° 23-21.124). Sanctionner un représentant pour un acte de son mandat est en outre constitutif du délit d'entrave (articles L. 2317-1 et L. 2146-1).

4. Un manquement à l'obligation de sécurité qui fragilise encore la sanction

En période de vigilance orange ou rouge, le décret n° 2025-482 du 27 mai 2025, codifié aux articles R. 4463-1 et suivants du Code du travail, impose à l'employeur une réévaluation quotidienne des risques pour chaque salarié, et le cas échéant la suspension de l'activité (article L. 4121-1). Sanctionner la représentante qui rappelle ces obligations, plutôt que d'y répondre, illustre l'inversion des responsabilités que nous dénonçons.

5. Nos demandes

En conséquence, le SNPEFP-CGT vous demande :

Le retrait immédiat de l'avertissement et sa suppression du dossier de notre déléguée, dans un délai de huit jours ;
La cessation de toute menace, pression ou intimidation visant les représentants du personnel et les salariés exerçant leur droit de retrait ;

La mise en conformité des moyens du CSE (panneau syndical, article L. 2142-3) et le respect des obligations légales d'information et de consultation, ainsi que des délais de convocation (article L. 2315-30).

6. Les suites que mon organisation est déterminée à donner

Je vous informe que le SNPEFP-CGT défendra notre DS par tous les moyens de droit. À défaut de retrait dans le délai imparti, nous soutiendrons la saisine du conseil de prud'hommes aux fins d'annulation de la sanction (article L. 1333-2) et de réparation, nous informerons l'inspection du travail déjà saisie, et le syndicat déposera plainte au pénal pour délit d'entrave et discrimination syndicale, en se constituant partie civile en sa qualité d'organisation chargée de la défense des intérêts collectifs de la profession (article L. 2132-3 du Code du travail).

L'INAPTITUDE — 2 — (voir TU de mars 2026 pour la 1ère partie)**L'obligation de recherche de reclassement pour l'employeur**

L'avis d'inaptitude oblige l'employeur à rechercher un reclassement pour le salarié. Il doit :

- Prendre en compte les éléments écrits par le médecin du travail dans son avis d'inaptitude
- Proposer un emploi :

Au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel ;

Comparable autant que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagements du temps de travail, télétravail.

Si aucun délai légal n'est imposé à l'employeur dans la recherche de reclassement, cette dernière doit en tout état de cause être effective et sérieuse et ne doit donc pas suivre trop rapidement la notification de l'avis d'inaptitude.

A noter qu'à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical ayant constaté l'inaptitude, l'employeur est tenu de verser au salarié déclaré inapte, qui n'est pas reclassé dans l'entreprise ou n'est pas licencié, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Une éventuelle contestation de l'avis d'inaptitude devant le conseil des prud'hommes ne suspendra pas ce délai.

Dans le cas où l'employeur envisage de faire une proposition de reclassement au salarié, il doit au préalable consulter le comité social et économique (CSE) quand celui-ci existe pour recueillir son avis, que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non professionnelle. Si l'employeur se trouve dans l'impossibilité de proposer des postes de reclassement, car il n'identifie pas de poste, il doit également consulter le CSE sur les possibilités de reclassement avant d'engager la procédure de licenciement. Le CSE peut aussi faire des propositions.

En tout état de cause, il est primordial de noter que la recherche de reclassement est une obligation de moyens et non de résultat. Ainsi, l'employeur devra démontrer qu'il a fait tout son possible pour reclasser le salarié, sans pour autant être obligé d'arriver à un résultat déterminé.

En définitive, le licenciement du salarié inapte sera dépourvu de cause réelle et sérieuse lorsque le CSE n'aura

pas été consulté sur la proposition de reclassement que l'employeur veut faire au salarié, ou lorsque l'employeur aura manqué à son obligation de reclassement.

L'employeur est dispensé de recherche de reclassement si l'avis du médecin du travail mentionne que :

- Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé,
- L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Le délai de reclassement dont dispose l'employeur est généralement d'un mois à partir de la date déclarée par l'avis d'inaptitude. Si aucune solution n'est trouvée au terme de ce délai, l'employeur aura pour obligation de reprendre le versement de son salaire correspondant au poste précédent qu'il occupait.

Pour un salarié confronté à une proposition de reclassement, il est impératif d'examiner attentivement les termes de l'offre. Le salarié doit vérifier si le poste proposé correspond à ses compétences, à son état de santé et s'il représente une réelle possibilité de maintien de l'emploi. En cas de doutes, il est recommandé de solliciter l'avis du médecin du travail ou d'un conseiller juridique afin d'évaluer la pertinence du poste proposé.

Contester l'avis d'inaptitude ?

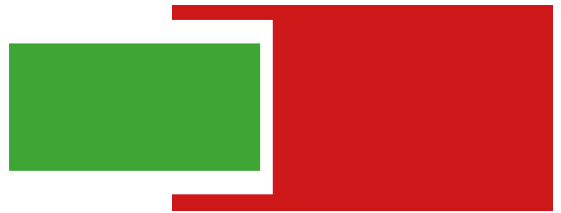
Le salarié ou l'employeur peut saisir le conseil des prud'hommes d'une contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail - L 4624-7 du Code du travail.

Le conseil de prud'hommes (CPH) doit être saisi dans un délai de 15 jours suivant la notification de l'avis : formalité par laquelle un acte de procédure ou une décision de l'avis d'inaptitude est porté à la connaissance d'une personne. Le médecin du travail est chargé de cette notification (lettre RAR, remise en mains propres contre récépissé ou envoi électronique avec date certaine de réception). Article R 4624-55 du Code du travail.

L'employeur informe le médecin du travail de la saisine du CPH, mais ce dernier n'est pas partie au litige. Le conseil des prud'hommes pourra désigner un médecin expert pour avis. La Cour de cassation a rendu un avis précisant que ce recours devait porter sur l'avis d'inaptitude lui-même et non sur l'irrespect de la procédure de constatation de l'inaptitude effectuée par le médecin du travail.

Le licenciement du salarié suite à l'échec du reclassement

Pour licencier le salarié, il faut tout d'abord que l'employeur convoque ce dernier à un entretien préalable. Au cours de



celui-ci, l'employeur devra présenter au salarié les études de reclassement qu'il aura menées et les raisons qui le conduisent à le licencier. A cette occasion, l'employeur va être très didactique quant à l'impossibilité de reclassement et au fait qu'il laisse la porte ouverte à des solutions, si tant est qu'elles existent.

L'employeur, suite à l'entretien, ne pourra rendre une décision que deux jours après la date de l'entretien préalable. La notification du licenciement se fera via une lettre de licenciement et entraînera un licenciement sans préavis.

Si l'employeur met plus d'un mois à notifier le licenciement du salarié, il devra reprendre le paiement du salaire, quand bien même il ne serait pas revenu travailler.

Le licenciement pour inaptitude du salarié protégé

Comme tout licenciement, l'envoi de la lettre de licenciement se fera par lettre recommandée avec accusé de réception et reprendra en détail les arguments invoqués au cours de l'entretien préalable. Il convient cependant de faire très attention au motif du licenciement.

Ce dernier ne devra jamais être un licenciement pour raisons de santé ou pour handicap, ces dernières étant discriminatoires. Dans le cas du licenciement pour inaptitude d'un salarié protégé, une seconde procédure s'ajoute à la procédure existante. **Il faudra consulter le CSE directement après l'entretien préalable de licenciement avant de demander l'autorisation de licencier à l'inspection du travail.**

Cet entretien avec le CSE est obligatoire mais, encore une fois, ne lie pas l'employeur. Au cours de cet entretien, il faudra aborder les mandats du salarié protégé concerné, la situation du salarié au sein de l'entreprise, la déclaration d'inaptitude par le médecin du travail, les éléments montrant l'impossibilité de son reclassement, ainsi que le déroulement de l'entretien préalable.

Après cet entretien, l'inspection du travail devra être saisie par l'employeur pour autoriser ou non le licenciement du salarié protégé. Cette autorisation est obligatoire et tout licenciement pris en son absence sera nul.

Le licenciement peut intervenir le lendemain même de l'autorisation. Rappeler que le reclassement s'impose aujourd'hui comme une mesure fondamentale en droit du travail, témoignant de l'engagement de l'entreprise envers ses salariés, même dans les situations les plus complexes. L'obligation de reclassement, qu'elle soit liée à une inaptitude ou à des motifs économiques, constitue un véritable pilier du droit social, garantissant la protection des salariés face à la perte de leur emploi.

Ce processus, encadré par les [articles L1226-2 et L1233-4 du Code du travail], vise à éviter les licenciements abusifs et à assurer que toutes les alternatives au licenciement ont été sérieusement envisagées.

Toutefois, le reclassement n'est pas une formalité administrative. Il s'agit d'une démarche exigeant rigueur, transparence et une véritable collaboration entre l'employeur, le salarié, le médecin du travail, et le CSE. La moindre défaillance de l'employeur dans cette obligation peut entraîner des sanctions sévères, notamment une requalification du licenciement en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Quant au salarié, il doit examiner chaque proposition avec attention, car son refus peut avoir des conséquences sur ses droits.

À l'heure où le droit du travail connaît de constantes évolutions, les enjeux liés au reclassement ne cessent de croître. La jurisprudence affine progressivement les contours de cette obligation, et l'adaptation des entreprises à ces exigences demeure un défi majeur. Il est donc essentiel pour chaque acteur de bien maîtriser les règles applicables pour naviguer sereinement dans ce processus souvent délicat.

Références juridiques

Articles L. 1132-1 et L. 1226-7 du CT : **dispositions relatives à l'incapacité ;**

Articles L. 4624-4 et suivants du Code du travail / R. 4624-42 et suivants du CT : **dispositions générales relatives au constat de l'inaptitude ;**

Article L. 1226-2 et suivants du CT : **dispositions relatives à la procédure en cas d'inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel ;**

Article L. 1226-10 du CT : **dispositions relatives à la procédure en cas d'inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;**

Articles L4624-10 à L4624-21 du CT : **Reconnaissance de l'inaptitude ;**

Articles L1226-2 à L1226-4-3 du CT : **Obligation de reclassement, rupture du contrat ;**

Articles R4624-42 à R4624-44 du CT : **Reconnaissance de l'inaptitude ;** Articles R4624-45 à R4624-45-2 du CT : **Contestation de l'avis d'inaptitude.**

Références documentaires :

— *La revue RPDS parue au mois de juin 2024 « l'inaptitude médicale du salarié » ; L'inaptitude en 70 questions 3^{ème} édition des Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).*