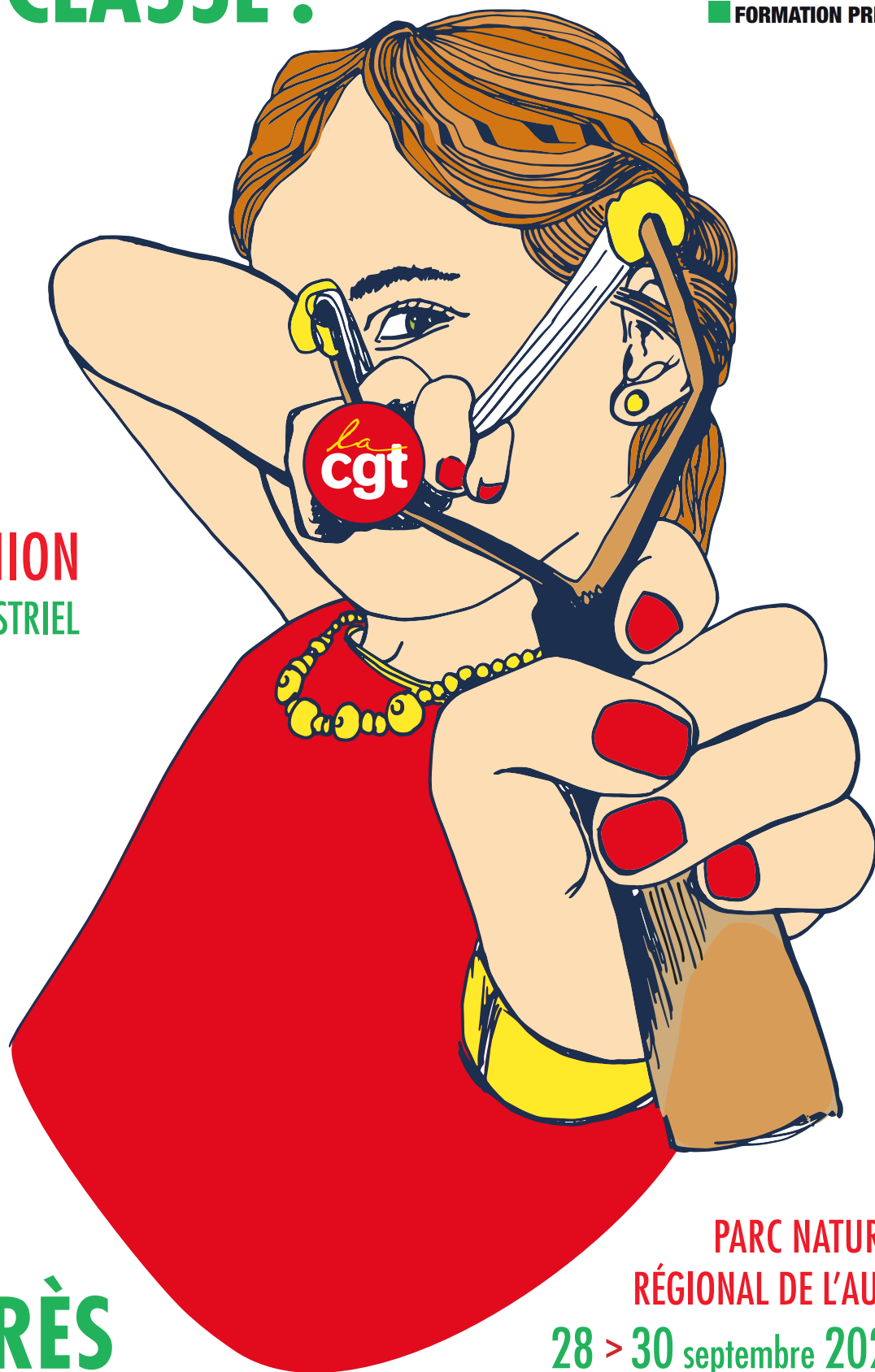


LA LUTTE C'EST CLASSE!



TRAIT D'UNION
JOURNAL TRIMESTRIEL
N°160

19^e
CONGRÈS



PARC NATUREL
RÉGIONAL DE L'AUBE
28 > 30 septembre 2026

VOTRE ENGAGEMENT CHANGE TOUT !



19^e CONGRÈS SNPEFP-CGT

SOMMAIRE

LETTRE D'INTRODUCTION 5
DE LA SECRÉTAIRE GÉNÉRALE

RÔLE DES DÉLÉGUÉS ET DÉROULEMENT 7

INFOS PRATIQUES 8

RAPPORT D'ACTIVITÉ SNPEFP-CGT 12
PÉRIODE 2023-2026

DOCUMENT D'ORIENTATION 41





**AVEC LE SNPEFFP-CGT
DÉFENDEZ, TRANSFORMEZ !**



LETTRE D'INTRODUCTION DE LA SECRÉTAIRE GÉNÉRALE

Cher.e camarade,

Notre 19^e 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 14h 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, déplacement, hébergement, etc.)

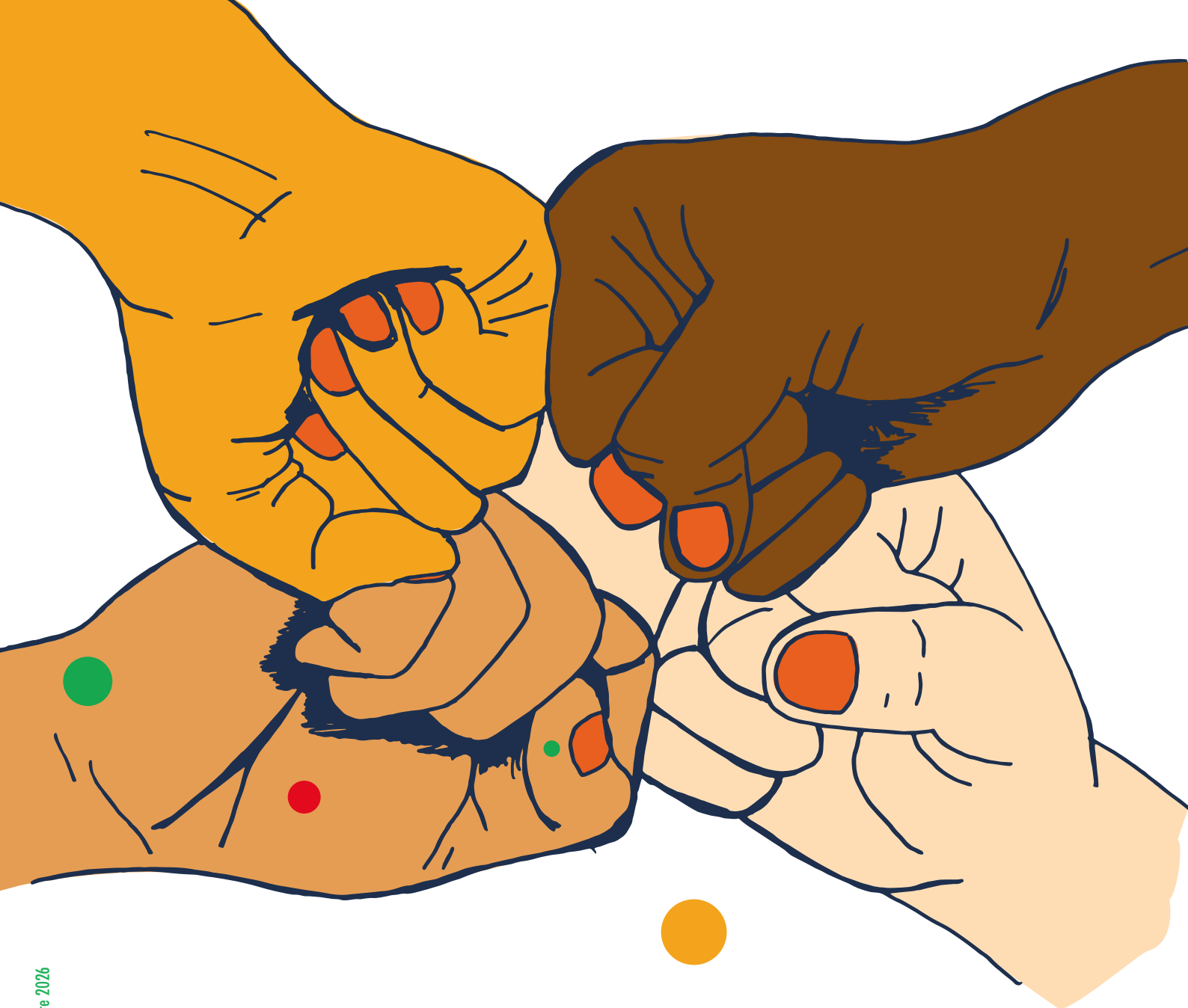
Nous faisons, bien sûr appel à toi pour te porter candidat à la Commission Exécutive Nationale qui sera élue par le Congrès et qui assure avec le Bureau National la direction et l'administration du Syndicat ou à la Commission Financière de Contrôle (fiche N°2)

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 élus de veiller à ce que tous les camarades reçoivent l'information de la tenue de notre congrès.

Fraternellement
Secrétaire Générale
Christine FOURAGE



19^{ème} Congrès SNPEFP - CGT Parc Naturel Régional de l'Aube, du 28 au 30 septembre 2026

SOLIDARITÉ



263, RUE DE PARIS
CASE 544
93515 MONTREUIL



sn@efp-cgt.org
www.efp-cgt.syndicatcgt.fr

RÔLE DES DÉLÉGUÉS ET DÉROULEMENT

LE RÔLE DES DÉLÉGUÉS

Les délégués sont les porteurs de tous les débats, contributions, décisions des syndiqués et sections, dont ils et elles détiendront les voix mais aussi ceux des échanges qui vont se dérouler entre les syndiqués. Ils ne sont pas simplement rapporteurs d'un point de vue global d'une majorité mais bel et bien porteurs des débats auxquels ils auront participé. Les sections sont sollicitées pour prendre des dispositions afin que se déroulent ces rencontres dans les meilleures conditions, et vis-à-vis des délégués, lever les obstacles tant administratifs que matériels, pour faciliter leur participation à ces débats et au Congrès comme après, où ils ou elles rendront compte du contenu des débats et des décisions prises auprès de leurs mandants.

LE MANDATEMENT C'EST QUOI ?

C'est la représentation des syndicats au congrès :

Le Congrès National est constitué par les représentants mandatés par l'ensemble des syndiqués.

Pour assurer à chaque section syndicale au sein de sa « région » le nombre de délégués, la CEN a déterminé les modalités de représentation des syndiqués suivant les principes ci-après :

> **RÉGION 1** : (Île de France, Hauts de France, Grand-Est, Bourgogne Franche Comté, Centre-Est, Normandie)

15 DÉLÉGUÉS.

> **RÉGION 2** (Bretagne, Pays de la Loire, Centre Val de Loire)

5 DÉLÉGUÉS.

> **RÉGION 3** (Paca, Occitanie, Auvergne, Nouvelle-Aquitaine, Corse)

10 DÉLÉGUÉS.

En cas de surplus de candidatures, les critères qui seront appliqués seront :

- > La parité
- > Le secteur d'activité : EPI, Alternance, OF
- > Primo candidature
- > L'activité syndicale du candidat

LES COMMISSIONS DU CONGRÈS

La mise en place des commissions a pour objectif d'assurer le fonctionnement démocratique du congrès.

Elles sont élues par les congressistes, à l'ouverture du congrès : La « commission mandats et votes » a pour attribution de faire état de la situation de la présence des délégués.

Elle valide le nombre de voix représentées au congrès, par les délégués. Elle assure le bon déroulement des différents votes et elle les valide.

La « commission des amendements » examine les propositions d'enrichissement, d'amendements aux textes et résolutions qu'elle propose de retenir.

LES ÉLÉMENTS DE DÉBATS AU CONGRÈS

Ce sont des documents, qui ont été arrêtés par la direction syndicale sortante :

- le rapport financier ;
- le rapport de la commission financière de contrôle ;
- le document d'orientation qui fixe les orientations pour les années à venir.

Il est constitué de résolutions, soumises également à débats.

Le document d'orientation et ses résolutions sont amendables, les adhérents sont habilités à transmettre des améliorations ou des amendements, lesquels sont débattus et votés lors des séances de Congrès.

En revanche les trois autres rapports sont soumis à la discussion et peuvent faire l'objet de contributions des syndiqués. Ils sont soumis au vote du congrès, mais ne sont pas amendables. Les candidatures à la Commission Exécutive Nationale, sont soumises au vote des délégués du congrès.

LES MODALITÉS DE VOTE

Le vote à main levée : pour élire le bureau du congrès, adopter le déroulement du congrès, former les différentes commissions de travail du congrès (mandats et votes, amendements), les présidences de séance, pour adopter le rapport financier et valider les mandants. Les délégués présents dans la salle votent alors en levant leur mandat, le décompte des voix se fait sur la base de 1 mandat = 1 voix.

Le vote par mandat

Il a lieu par bulletin sur :

- > le rapport d'activité,
- > le document d'orientation,
- > l'élection de la Commission exécutive nationale,
- > l'élection de la Commission financière.



INFOS PRATIQUES

LIEU DU 19^e CONGRÈS AU CŒUR DU PARC NATUREL RÉGIONAL DE L'AUBE

Alba Hôtel Lac d'Orient ***

7 Rue de la Basse Bataille
10140 Mesnil-Saint-Père

03 74 95 45 30

COMMENT VENIR EN TRAIN

En train TER Fluo
Départ Gare de l'Est - Arrivée Gare de Troyes
Temps : +/- 1h30

NAVETTE GARE DE TROYES-FORÊT D'ORIENT
11H13

- > 20 km de Troyes
- > 47 km de Châtillon-sur-Seine.
- > 59 km de L'aéroport de Châlons-Vatry
- > 2h de Paris

COMMENT VENIR EN VOITURE

Temps à partir de Paris : 2h15

COMMENT REPARTIR EN TRAIN

NAVETTE POUR LA GARE DE TROYES
ENTRE 12H45 ET 13H - TER À 13H46

LA NAVETTE EST AFRÉTÉE PAR LE SNEFP

Prévoir l'arrivée de votre train en conséquence ainsi que son départ mercredi 30.

LUNDI 28 SEPTEMBRE 2026

10H À 12H30 :

- Accueil, installation chambre, repas;

>>>>> NAVETTE GARE DE TROYES-FORÊT D'ORIENT 11H13.

Prévoir l'heure d'arrivée de votre train en conséquence ainsi que celle de son départ le mercredi 30.

14H À 14H45 :

- Début des travaux ;
- Mot de bienvenue par la secrétaire générale, informations sur l'organisation, les travaux et les règles de fonctionnement du congrès, élection du bureau du congrès, élection des commissions.

14H45-15H45 :

- Discours introductif et rapport général ;
- Vote sur le rapport général.

15H45-16H00

- Pause

16H-17H :

- Rapport Financier ;
- Rapport de la CFC ;
- Vote sur le rapport financier.

17H-17H15

- Pause.

17H15-18H15

- Table ronde

Expertise économique et financière par le cabinet La' Cordée Expertise.

À PARTIR DE 19H30

- Dîner.

21H

- Réunion des 3 Commissions : amendements

MARDI 29 SEPTEMBRE 2026

9H-10H30

- Présentation et débat sur le document d'orientation.

10H30-10H45

- Pause.

10H45-12H15

- Vote sur les amendements du document d'orientation.

12H30

- Déjeuner.

14H-15H30

- Document orientation suite.

15H30-15H45

- Pause.

15H45-17H15

- Modification des statuts et vote des amendements.

17H15-17H30

- Pause.

17H30-19H30

- Syndicalisme et alimentation :
 - Table ronde sur les violences et discriminations dans les métiers de l'alimentation et les centres de formation.
- Quels recours ? En quoi l'action syndicale peut-elle être un levier ?

20H00

- Dîner.

21H00

- Soirée conviviale.



SYNDICALISME ET ALIMENTATION

MARDI 29 SEPTEMBRE 2026 > 17H30 - 19H30

Table ronde sur les violences dans les métiers de l'alimentation et les centres de formation : Pression, stress, harcèlements, non respect des droits, discriminations, addictions, conditions des CFA dits orphelins...

QUELS RECOURS ?

En quoi l'action syndicale peut-elle être un levier d'amélioration ?

- **Nora Bouazzouni**
Autrice
- **Jean-Patrick Fabre**
Responsable associatif
- **Ghislain De Labbey**
Apprenti, jeune CGT
- **Valérie Bénamar**
Enseignante, SNPEFP-CGT

MERCREDI 30

SEPTEMBRE 2026

9H00-10H

- Élection de la nouvelle CEN et CFC.

10H15-11H15

- Réunion de la nouvelle CEN, élection du bureau, désignation Secrétaire général.

11H15-11H30

- Présentation du bureau et du Secrétaire général.

11H30

- Clôture et au revoir

REPAS DU MIDI

> PANIER REPAS POUR TOUT LE MONDE

> NAVETTE POUR LA GARE DE TROYES
ENTRE 12H45 ET 13H - TER À 13H46

**NORA
BOUAZZOUNI**

VIOLENCES

EN UNE OMERTA
ALA
FRANÇAISE

CUISINE



Stock



RAPPORT D'ACTIVITÉ SNPEFP-CGT

PÉRIODE 2023-2026

Face à la marchandisation, reconstruire le rapport de force

Le mandat 2023-2026 s'est déroulé dans une période de profonde transformation de l'enseignement et de la formation privés. Concentration des établissements, entrée croissante des fonds d'investissement, financiarisation de l'enseignement supérieur, restructurations successives, sous-traitance et pression permanente sur les coûts : ces évolutions ont directement dégradé les conditions d'emploi et de travail.

Elles ne relèvent pas de simples choix de gestion. Elles traduisent une orientation économique et politique qui soumet toujours davantage l'éducation et la formation aux exigences de rentabilité et aux logiques de marché.

Derrière les discours sur l'innovation, l'excellence, l'agilité ou l'employabilité, les salarié-es affrontent des réalités bien concrètes : intensification du travail, flexibilité imposée, contrats fragmentés, temps partiels subis, classifications contestées, individualisation des rémunérations et insuffisance des salaires. Dans un contexte marqué par l'inflation et la faiblesse des revalorisations salariales, le sentiment de déclassement s'est renforcé parmi de nombreuses catégories de personnels.

Cette offensive fragilise également les collectifs de travail et les droits syndicaux. Les réorganisations permanentes, l'affaiblissement du dialogue social et les pressions exercées sur les élu-es et les mandaté-es visent à isoler les salarié-es et à réduire leur capacité à agir collectivement.

Les atteintes aux droits individuels ne sont jamais séparées des choix économiques imposés par les directions et les groupes. Derrière chaque contrat précaire, chaque refus d'appliquer une convention collective et chaque entrave à l'activité syndicale se joue la possibilité, pour les salarié-es, de s'organiser, de défendre leurs droits et de peser sur leur travail.

Faire de chaque lutte un point d'appui collectif

Face à cette situation, le SNPEFP-CGT a fait le choix d'un syndicalisme de terrain, de lutte et de transformation sociale. Il a refusé de traiter les difficultés rencontrées comme une simple addition de cas particuliers ou de dossiers d'établissement. Il s'est attaché, au contraire, à mettre en évidence les mécanismes communs, à construire des revendications partagées et à transformer chaque intervention en point d'appui pour l'action collective.

Tout au long du mandat, la défense individuelle et le combat collectif ont ainsi été étroitement liés.

Dossiers juridiques, négociations de branche, campagnes revendicatives, alertes publiques, publications, formations syndicales et nouvelles implantations ont participé d'une même stratégie : rendre visibles les réalités du secteur, faire respecter les droits et renforcer le pouvoir d'agir des salarié-es.

Le droit, l'action revendicative, l'implantation syndicale et la communication ont constitué quatre dimensions complémentaires de cette stratégie. Il ne s'agissait pas seulement de répondre aux urgences, mais aussi de consolider les équipes, de soutenir les sections, de former les militant-es et de reconstruire du collectif là où les employeurs organisent l'isolement et la mise en concurrence.

Construire du commun dans un secteur fragmenté

La diversité du champ couvert par le SNPEFP-CGT est une force et un défi. Enseignant-es du supérieur privé, personnels des écoles primaires et secondaires indépendantes, formateur-rices des organismes de formation, salarié-es des CFA associatifs, personnels administratifs et techniques, modèles vivant-es et intervenant-es occasionnel-les n'exercent ni les mêmes métiers ni dans les mêmes structures.

Pourtant, toutes et tous sont confronté-es, sous des formes différentes, aux mêmes mécanismes : précarité de l'emploi, variabilité des horaires, intensification du travail, fragmentation des contrats, individualisation des salaires et affaiblissement des garanties collectives.

L'un des acquis essentiels de ce mandat aura été de construire du commun sans effacer les réalités propres à chaque métier. Cette démarche s'est appuyée sur l'activité des collectifs sectoriels, l'engagement des référent-es régionaux, les élu-es et des mandaté-es, mais aussi sur les permanences, la formation, l'accompagnement juridique et l'explication des droits.

Défendre les personnels

Ce rapport d'activité ne prétend pas rendre compte de toute l'activité militante quotidienne : permanences, échanges avec les syndiqué-es, alertes traitées dans l'urgence, accompagnement des équipes, création de sections ou travail patient de constitution des listes pour les élections aux comités sociaux et économiques.



Il vise cependant à mettre en lumière le travail accompli, les avancées obtenues, les difficultés rencontrées et les enseignements à tirer pour le prochain mandat.

Il porte surtout une conviction : l'enseignement et la formation ne sont pas des marchandises.

Celles et ceux qui les font vivre doivent pouvoir exercer leurs métiers dans la dignité, la sécurité, la reconnaissance et la liberté syndicale.

Dans un secteur fragmenté, soumis à une pression croissante et de plus en plus convoité par le capital, le syndicat demeure l'outil indispensable pour défendre les salarié·es, imposer le respect des droits, conquérir de nouvelles garanties et construire un rapport de force favorable au monde du travail.

Plus que jamais, le syndicalisme de transformation sociale porté par la CGT est nécessaire pour résister à la marchandisation et faire vivre une autre conception de l'enseignement et de la formation : une conception fondée sur l'intérêt général, la qualité du travail, la reconnaissance des qualifications et la force des solidarités collectives.

1. PORTER LA VOIX DES SALARIÉ·ES ET RENDRE VISIBLES LES RÉALITÉS DU TRAVAIL

Une part importante de l'activité publique du syndicat a consisté à rendre visibles des situations que les directions souhaitaient maintenir dans le huis clos des établissements.

Les articles du site, les communiqués, les publications et les interventions publiques ont relayé les alertes des sections, les démarches intersyndicales, les saisines de l'inspection du travail, les procédures prud'homales, les mouvements collectifs et les revendications locales.

Dans un secteur où de nombreux employeurs cherchent à invisibiliser les conflits sociaux derrière une communication institutionnelle soigneusement élaborée, informer constitue un acte militant à part entière. Informer, c'est contester le monopole du discours patronal. C'est permettre aux salarié·es de reprendre collectivement la parole sur leur travail, leurs métiers et leurs conditions d'exercice.

Le travail mené dans des groupes comme Galileo, Omnes Education, Kedge, EFREI ou dans plusieurs écoles indépendantes illustre cette volonté de partir des faits : inégalités de traitement, recours massif aux contrats courts, organisation du travail imposée, fonctionnement dégradé des CSE, atteintes aux droits syndicaux, risques psychosociaux, défaut de prise en compte des alertes.

Il faut être clair, la **publication syndicale n'est pas une fin en soi, c'est un acte politique** : elle accompagne un rapport de force, une démarche administrative, une négociation ou une action judiciaire.

Le SNPEFP-CGT intervient aussi sur des enjeux nationaux. L'audition de décembre 2023 devant la mission d'information de l'Assemblée Nationale sur l'enseignement supérieur privé, a permis de rappeler notre conception d'un enseignement supérieur gratuit, laïc démocratique et émancipateur. Elle a également permis de dénoncer la marchandisation de l'enseignement. Cette intervention a donné une portée institutionnelle au travail d'enquête et d'alerte mené dans les établissements.

Notre parole syndicale a enfin été mobilisée dans les combats interprofessionnels et démocratiques : retraites, salaires, services publics, libertés syndicales, égalité, lutte contre le racisme et l'extrême droite.

Ces engagements ne sont pas extérieurs à notre champ professionnel. Les personnels de l'enseignement et de la formation sont directement confrontés aux politiques d'austérité, aux discriminations, à la précarisation et aux remises en cause des droits collectifs.

2. AGIR DANS LES BRANCHES ET LES SECTEURS PROFESSIONNELS

2.1. Enseignement privé indépendant et enseignement supérieur

Dans l'enseignement privé indépendant, l'activité du syndicat a porté de manière récurrente sur la précarité contractuelle, le temps de travail, les classifications, la rémunération, l'application de la convention collective et la reconnaissance de la permanence des besoins d'enseignement.

Les décisions de justice relatives aux CDD d'usage et au travail intermittent ont conforté une orientation défendue de longue date : un enseignement intégré durablement au programme d'un établissement ne peut pas être traité comme une activité occasionnelle parce que l'employeur a choisi de multiplier les contrats courts.

Dans l'enseignement supérieur, la concentration des groupes et la financiarisation ont conduit le syndicat à articuler l'action locale et l'analyse économique. Les dossiers consacrés à certains opérateurs majeurs du secteur montrent que la défense des contrats et des salaires est inséparable d'une interrogation sur l'utilisation des ressources, les politiques immobilières, le recours aux sous-traitants, les accréditations, la gouvernance et l'usage des fonds publics.

Cette activité dans l'EPI et le supérieur privé révèle un enjeu central : la défense des conventions collectives ne peut être dissociée du combat contre la marchandisation.

Lorsque le modèle économique impose flexibilité, rentabilité et opacité, c'est le contenu du travail pédagogique qui est attaqué.

2.2 Organismes de formation et CFA associatifs

Dans les organismes de formation, le syndicat a continué à dénoncer la précarisation des formateur.rices, l'usage contestable du statut d'indépendant ou des CDD d'usage, les réorganisations permanentes et la pression liée aux marches et appels d'offres.

Les affaires EGP-Retravailler et CEGOS illustrent deux formes de contournement : le CDD d'usage dépourvu de justification suffisante et le salariat potentiellement dissimulé derrière l'auto-entrepreneuriat.

Les CFA associatifs, intégrés à notre champ d'intervention lors du mandat précédent, ont continué à trouver dans le SNPEFP-CGT un espace de mise en commun des problématiques de convention collective, de statut, de temps de travail et de financement.

Le mandat a confirmé la nécessité d'un suivi spécifique de ces structures, soumises à la fois aux choix des organismes gestionnaires et aux transformations du financement de l'apprentissage.

Dans ces secteurs, la bataille syndicale porte autant sur les droits individuels que sur le sens des politiques publiques de formation. Lorsque les financements sont instables, lorsque les appels d'offres deviennent le moteur principal de l'organisation du travail, ce sont à la fois les salarié.es et les publics accueillis qui en paient le prix.

2.3 Primaire, secondaire, personnels anglophones et modèles vivants

Les établissements primaires et secondaires de l'EPI ont donné lieu à des interventions sur le respect du contrat de travail, la modification unilatérale des fonctions, le temps de travail et les conditions matérielles d'exercice.

Le dossier de l'École Montessori Athéna rappelle que le développement de pédagogies ou de projets éducatifs particuliers, ne saurait justifier le travail dissimulé ni des modifications imposées du contrat.

Le maintien de ressources en anglais et d'un accueil adapté des salarié.es anglophones a contribué à rendre notre syndicat plus accessible dans des établissements où une partie importante des personnels ne maîtrise pas immédiatement le droit du travail français.

Cette exigence d'accessibilité est aussi une exigence syndicale : aucun salarié ne doit rester isolé face à son employeur du fait de la langue ou d'une méconnaissance du cadre juridique.

Le collectif des modèles vivants a, pour sa part, poursuivi la mise en visibilité d'un métier marqué par la discontinuité de l'emploi, la faiblesse des rémunérations et la nécessité d'une reconnaissance professionnelle durable.

La place de ces professions dans notre syndicat montre que le SNPEFP-CGT est capable d'accueillir des formes de travail souvent invisibilisées et de transformer cette visibilité en revendications collectives.

3. DÉVELOPPER L'IMPLANTATION ET LA REPRÉSENTATION COLLECTIVE

Le développement syndical s'est traduit par la consolidation de sections existantes et par de nouvelles représentations dans les entreprises. Ces résultats rappellent que la représentativité n'est jamais acquise : elle se construit par le contact avec les collègues, la préparation des listes, l'information sur les missions du CSE et l'accompagnement des candidats.

Chaque nouvelle section syndicale, chaque candidature CGT, chaque mandat obtenu, chaque équipe qui se construit, constituent un point d'appui pour l'ensemble de la profession. Dans un contexte où certains employeurs cherchent à décourager l'engagement collectif, l'implantation syndicale demeure un acte de résistance, de solidarité et de conquête.

Le site a été utilisé comme un outil de campagne et d'appui aux équipes. Des pages dédiées expliquent les rôles et missions des représentants, le fonctionnement du CSE, la négociation collective, la santé au travail et la formation syndicale.

En mettant ces ressources à disposition, le syndicat aide les nouvelles équipes à ne pas rester seules face à des directions souvent dotées de services juridiques et de conseils spécialisés.

Les difficultés rencontrées appellent à poursuivre cet effort. Dans de nombreux établissements, les salarié.es hésitent encore à se présenter, craignent l'exposition ou connaissent mal les protections attachées aux mandats.

Le prochain mandat devra donc continuer à lier campagne électorale, formation, accompagnement juridique, animation locale et solidarité interprofessionnelle.

4. DÉFENDRE LES DROITS : UNE ACTIVITÉ JURIDIQUE ET SYNDICALE STRUCTURANTE AU SEIN DU DLAI

L'activité juridique a occupé une place importante durant le mandat. Elle ne se réduit pas à la conduite de contentieux : elle comprend l'information des salarié.es, l'analyse de la jurisprudence, l'aide à la constitution des dossiers, l'intervention auprès des employeurs, la saisine de l'inspection du travail, l'appui aux élus et la publication de décisions utiles à l'ensemble de la profession.



16 Elle n'a jamais eu pour objectif de substituer le juge au rapport de force.

Les contentieux engagés sont pensés comme un prolongement de l'action collective. Chaque victoire obtenue contre un employeur contribue à sécuriser les droits de l'ensemble des salariés et à rappeler que les stratégies patronales ne sont ni inévitables ni incontestables.

Les dossiers examinés durant le mandat montrent une évolution préoccupante : la multiplication des procédures visant des représentants du personnel, des candidats aux élections professionnelles ou des syndiqués investis dans l'activité collective.

La défense des libertés syndicales est devenue un enjeu majeur. Derrière chaque attaque contre un militant se joue la capacité des salariés à s'organiser collectivement et à faire entendre leur voix.

RÉPRESSION SYNDICALE : PROTÉGER CELLES ET CEUX QUI S'ORGANISENT

L'activité du mandat a mis en évidence une progression inquiétante des pratiques de répression syndicale dans plusieurs établissements et groupes privés : procédures disciplinaires visant des élus ou mandatés, contestations de mandats, mises à l'écart, pressions individuelles, licenciements de salariés protégés, instrumentalisation d'enquêtes internes ou refus de reconnaître la légitimité de l'activité syndicale.

Ces pratiques ne sont pas des accidents isolés. Elles participent d'une stratégie patronale visant à fragiliser les collectifs de travail, à décourager l'engagement et à empêcher les salariés de construire un rapport de force.

Pour le SNPEFP-CGT, défendre un élu, un délégué syndical, un candidat aux élections professionnelles ou un salarié engagé, c'est défendre l'ensemble des travailleurs et travailleuses du secteur.

Le prochain mandat devra donc inscrire la lutte contre la discrimination et la répression syndicales comme une priorité : documenter les faits dès les premiers signaux, former les équipes, mobiliser l'inspection du travail lorsque cela est utile, utiliser l'intervention volontaire du syndicat lorsque l'intérêt collectif est en jeu, et rendre visibles ces attaques pour ne jamais laisser les camarades isolés face aux directions.

Le DLAJ s'est affirmé comme un outil politique du syndicat. Il ne s'agit pas seulement de traiter des dossiers mais d'analyser les pratiques patronales, de mutualiser les acquis, de diffuser les jurisprudences et de construire des orientations. En transformant des contentieux individuels en ressources collectives, le DLAJ contribue directement au développement syndical et à la construction du rapport de force.

5. COMBATTRE LA FINANCIARISATION DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA FORMATION

La financiarisation s'est imposée comme un axe d'analyse et d'intervention. Le développement de groupes multi-enseignes, les acquisitions successives, l'endettement, les opérations immobilières et l'exigence de rentabilité transforment profondément le travail.

Les établissements peuvent continuer à afficher une mission pédagogique tandis que les décisions structurantes sont prises selon des critères financiers éloignés des besoins des étudiants, des apprenants et des personnels.

Le syndicat a consacré une rubrique spécifique à ce phénomène et publié des dossiers qui relient les montages économiques aux conséquences sociales : réduction des effectifs, précarité enseignante, mutualisation forcée, pression sur les heures, dégradation du dialogue social et opacité de certaines décisions.

La financiarisation n'est pas un phénomène abstrait. Elle se traduit concrètement par des choix de gestion qui mettent les établissements en concurrence, fragilisent les collectifs de travail, réduisent l'investissement dans les missions pédagogiques et subordonnent les décisions éducatives aux exigences des investisseurs.

L'audition devant la mission d'information de l'Assemblée nationale a permis de porter ces analyses au-delà des établissements.

Le SNPEFP-CGT y a défendu l'exigence d'un encadrement public plus strict, la transparence sur l'utilisation des fonds, le respect des qualifications et des conventions collectives, ainsi que la protection des salariés lorsque les politiques publiques ou les choix des groupes fragilisent les structures.

Cette bataille doit se poursuivre. La régulation de l'enseignement supérieur privé ne peut être limitée à la protection des consommateurs ou à la qualité des diplômes. Elle doit intégrer les conditions d'emploi, la stabilité des équipes pédagogiques, les libertés syndicales et le contrôle de l'argent public.

6. INFORMER, FORMER ET OUTILLER

Le Trait d'Union, le site Internet, les panneaux syndicaux, les affiches et les ressources pratiques ont assuré une circulation régulière de l'information.

Cette continuité éditoriale est essentielle dans un champ professionnel dispersé, composé de milliers d'établissements et d'organismes de tailles très différentes. Elle permet aux adhérents et aux salariés de suivre les négociations, les mobilisations, les décisions de justice et les initiatives du syndicat.

Le mandat a confirmé l'intérêt d'une communication combinant plusieurs formats : analyses longues pour comprendre les transformations du secteur, articles courts pour réagir rapidement, fiches juridiques pour agir, publications périodiques pour maintenir le lien, ressources graphiques pour les campagnes d'établissement. Le développement de pages sectorielles et thématiques facilite l'accès à une information adaptée aux réalités professionnelles.

La formation syndicale complète ce dispositif. Les élus et mandatés ont besoin de maîtriser le fonctionnement du CSE, les consultations obligatoires, la négociation collective, la santé et la sécurité, les règles électorales et les outils de mobilisation.

Former, c'est aussi armer les militantes et militants face aux directions et permettre à davantage de salariés de prendre leur place dans l'action collective.

Pour le prochain mandat, l'enjeu sera de mieux transformer le volume de publications en mémoire collective facilement exploitable : index thématique, chronologie, dossiers par groupe, liens entre jurisprudence et revendications, mise à jour régulière des outils. Cette capitalisation est une condition du développement syndical.

7. INSCRIRE NOTRE ACTION DANS LA CGT ET DANS LES COMBATS DE SOCIÉTÉ

Le SNPEFP-CGT agit dans un ensemble confédéré. Les liens avec la FER-CGT, l'UGICT-CGT, les unions départementales et locales, les structures interprofessionnelles et les collectifs spécialisés donnent de la force aux mobilisations et permettent de croiser les expertises.

L'audition parlementaire par l'enseignement supérieur privé a ainsi été préparée et portée au nom de la FER-CGT et de ses organisations fédérées.

Le syndicat a relayé les campagnes nationales de la CGT et pris position sur des enjeux dépassant le strict cadre conventionnel. La mobilisation contre la réforme des retraites a montré combien les carrières hachées, les temps partiels imposés et les faibles salaires pénalisaient particulièrement les travailleurs de nos secteurs, où les femmes sont nombreuses.

La lutte contre les discriminations, le racisme et l'extrême droite fait également partie de la responsabilité syndicale. Parce qu'il n'existe pas de cloison étanche entre les combats professionnels et les combats démocratiques, la défense de nos métiers est indissociable de la défense des libertés publiques, de l'égalité des droits, de la paix et de la justice sociale.

8. ENSEIGNEMENTS DU MANDAT ET CONTINUITÉ À CONSTRUIRE

Les enjeux auxquels sont confrontés les salariés de l'enseignement et de la formation privés sont de plus en plus structurés par des phénomènes communs : financiarisation, concentration des groupes, remise en cause des garanties collectives et répression de l'activité syndicale.

Face à cette évolution, le SNPEFP-CGT a renforcé sa capacité d'analyse, d'intervention et d'organisation.

Le mandat confirme aussi que les victoires syndicales ne résultent jamais d'une simple expertise technique. Elles reposent sur notre capacité à organiser les salariés, à faire vivre les collectifs de travail et à construire des rapports de force durables. C'est cette articulation entre expertise, implantation, mobilisation et solidarité qui devra continuer à guider notre action.

Le bilan fait apparaître plusieurs acquis : meilleure capacité à documenter les pratiques patronales, visibilité accrue sur la financiarisation, décisions de justice utiles, nouvelles implantations, outils d'information et formation.

Il fait aussi apparaître des besoins durables : renforcer le DLAJ, capitaliser les jurisprudences, coordonner les actions par groupes, former davantage de militants et transformer les constats sectoriels en campagnes communes.

Axe	Ce qui a été développé	Point d'appui	À poursuivre
Droits	Veille, contentieux, analyses et outils	Décisions de requalification et victoires salariales	Répertoire partage et suivi des procédures
Implantation	Nouvelles représentations et appui aux équipes	Sections, élu.es, référent.es	Coordination par groupes et régions
Branches	Interventions sur salaires, contrats et classifications	Conventions collectives et négociation	Transformer les constats en campagnes communes
Communication	Site, TU, CGT Infos, ressources pratiques	Régularité et diversité des formats	Indexation, archivage et diffusion
Financiarisation	Enquêtes et interpellation publique	Dossiers d'établissements et audition parlementaire	Exigences de transparence et contrôle public

CONCLUSION

Le 19^e congrès ne clôt pas un mandat ; il ouvre une nouvelle étape. Les transformations à l'œuvre dans l'enseignement et la formation privés vont continuer à s'accélérer. Les groupes financiers poursuivent leur expansion, les logiques de rentabilité continuent de peser sur les conditions de travail et les attaques contre les droits collectifs se multiplient.

Notre responsabilité est de renforcer notre organisation, développer nos implantations, former de nouveaux militants et militantes, défendre nos conventions collectives et construire les rapports de force nécessaires pour gagner de nouveaux droits.

Le SNPEFP-CGT n'a jamais opposé défense quotidienne et transformation sociale. Chaque salarié syndiqué, chaque section créée, chaque élection remportée, chaque dossier gagné, chaque mobilisation victorieuse constitue une pierre apportée à la construction d'un mouvement collectif capable de s'opposer à la marchandisation de l'éducation et de la formation.

Les années qui viennent exigeront davantage d'organisation, davantage de solidarité et davantage de combativité. Plus que jamais, notre ambition demeure inchangée : organiser les salariés, construire le rapport de force, défendre les droits existants et en conquérir de nouveaux.

Parce que l'éducation et la formation ne sont pas des marchandises, parce que les travailleurs et travailleuses de nos secteurs ont droit à la reconnaissance, à la sécurité et à la dignité, **le SNPEFP-CGT poursuivra son engagement pour un syndicalisme de lutte, de transformation sociale et d'émancipation.**



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.



Depuis septembre 2025 les régions ont été fusionnées. Il y a un référent et tous les syndiqués sont conviés aux réunions mensuelles depuis 2023.

Région	Syndiqués 2023	Syndiqués 13/04/2026	Progression en %
Île-de-France	421	520	+ 23,5
H a u t s - d e - F r a n c e (+Belgique)	45	51	+ 13.33
Bourgogne Franche Comté	6	10	+ 66
Grand Est	16	17	+ 6
Normandie	15	35	+ 166
TOTAL	503	633	+ 25,8

Les régions du quart nord-est de la France ont vu une croissance de + de 25% depuis le congrès de 2023. D'un point de vue comptable nous pouvons considérer que cette progression est très positive. Les orientations prises par le SNPEFP-CGT lors des deux derniers congrès pour développer la syndicalisation continuent de porter leurs fruits.

4 facteurs majeurs peuvent expliquer cette progression :

- > Réactivité pour répondre aux demandes de salariés
- > Contact renforcé avec les UD/UL
- > Appels à candidatures pour les élections
- > Conditions de travail qui se dégradent et des salariés en souffrance grandissante.

En 2023, il y a eu une augmentation de la syndicalisation encouragée par les grèves du mouvement contre les retraites. La progression n'a cessé depuis mais on peut se poser la question de savoir si ce n'est pas dû aussi en partie à la précarisation de nos métiers, aux conditions de travail rendues de plus en plus compliquées face à un patronat décomplexé.

Grèves et mouvements sociaux

Depuis le congrès de 2023 nous sommes toujours plus nombreux dans les manifestations parisiennes. Tous les syndiqués franciliens ne défilent pas - loin de là - mais à chaque mobilisation il y a à présent un noyau dur du SNPEFP qui affiche haut les couleurs du syndicat.

Une nouveauté dans nos secteurs ces deux dernières années, débrayages et grèves ; cela n'est pas habituel mais les conditions de travail, des directions qui refusent le dialogue social ou qui annoncent des licenciements économiques non fondés, nos camarades ont organisé des rassemblements, des mouvements de contestation et de luttes. Certaines décisions patronales ont été contestées devant les tribunaux.

L'interpro a bien fonctionné et nous pouvons remercier l'aide des UL et UD pour leur soutien humain et matériel (camarades présents, sono, drapeaux, chasubles, ...).

Réunions mensuelles

POUR RAPPEL :

Les réunions sont l'occasion de présenter l'actualité syndicale et les nouveautés juridiques, d'échanger sur les divers problèmes rencontrés par les camarades dans les sections et d'indiquer les premières solutions avec renvoi vers les collectifs EPI et OF et les UL.

Les questions récurrentes tournent autour de l'organisation des sections, les heures de délégation, le télétravail, le contrat de travail, l'invitation à entretien préalable et la rupture conventionnelle, la Qualité de Vie au Travail, le rapport de force à installer dans les réunions du CSE, Compte-rendu et PV des réunions du CSE, les enquêtes du CSE et le recours aux expertises, et de la financiarisation de l'enseignement, de la formation et de l'alternance voire comment devenir conseiller du salarié.

Au moment du dernier congrès nous étions 15 en moyenne, depuis environ 25 camarades assistent à chaque réunion.

Anglophones et écoles internationales

176 camarades (chiffres avril 2026), soit 15,9 % de nos effectifs, travaillent dans des écoles internationales ou des écoles de langue. On les retrouve notamment à l'International School of Paris, à l'International School of Nice, ainsi qu'à l'American School of Paris. S'y ajoutent les universités anglo-saxonnes implantées en France et tout le secteur de la formation linguistique, comme Wall Street English. Dans ces structures, nous sommes trop souvent confrontés à un patronat qui considère que le modèle anglo-saxon doit s'imposer, au mépris du droit du travail ou des conventions collectives.

Depuis plusieurs années, nous avons réussi à présenter des listes, à avoir des élus dans ces CSE. Avoir des élus signifie que nous devons former nos camarades, c'est pour cette raison que nous avons mis en place depuis 2024 une formation spécifique à destination des anglophones, organisée en juillet. D'abord prévue sur une journée, elle est désormais étendue à deux en 2026. Cette formation aborde le fonctionnement de la CGT dans son ensemble, le code du travail et les conventions collectives.

De plus en plus de camarades expriment le besoin d'aller plus loin, avec des demandes de formations supplémentaires, plus spécifiques et plus régulières.

Enfin, nous avons engagé un travail pour renforcer notre visibilité auprès des anglophones. Cela passe par le redéveloppement de la rubrique dédiée sur notre site, mais aussi par une augmentation des contenus en anglais dans le Trait d'Union.



Communication

Elle est assurée via notre site internet et nos deux organes le « Trait d'Union » et « CGT'Infos » :

<https://efp-cgt.syndicatcgt.fr/>
<https://efp-cgt.syndicatcgt.fr/le-trait-dunion/>
<https://efp-cgt.syndicatcgt.fr/cgt-infos/>

Le perfectionnement de ces outils et le développement de nouveaux médias en direction des jeunes travailleurs est le chantier à venir.



sn@efp-cgt.org
www.efp-cgt.syndicatcgt.fr

FÉDÉRATION DE L'ÉDUCATION DE LA RECHERCHE ET DE LA CULTURE



263, RUE DE PARIS
 CASE 544
 93515 MONTREUIL

SYNDICAT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA FORMATION PRIVÉS

ÉLU.E CGT INFORME CONSULTE COMMUNIQUE

LUTTE



DROITS

RAPPORT D'ACTIVITÉ SNPEFP-CGT FORMATION

La désignation d'un, une responsable de la formation, la création d'un parcours de formation intra SNPEFP pour faire gagner en autonomie élus et mandatés a porté ses fruits avec le développement du programme et l'excellente dynamique qui s'instaure entre stagiaires. Un calendrier de formations est mis en ligne au menu « Se Former » avec l'indication des modalités d'inscription. Nos formations se déroulent à Montreuil dans le « Complexe » de la CGT sur un ou deux jours. Ce format permet aux salariés de s'absenter de leur travail sans le désorganiser, de préserver leur mode de vie. La formation à Montreuil facilite la rencontre de membres du BN et/ou de la CEN, une bonne présentation des structures de la CGT (FERC, UGICT, Confédération), de sa librairie et de ses ressources. À noter l'acquisition par notre fédération de la salle FERC 2 qui offre toutes les commodités aux formateurs et aux stagiaires.

Le programme s'articule autour de l'accueil des nouveaux adhérents et de leur sensibilisation au droit du travail, aux retours de terrain des élus et mandatés, aux règles de la négociation collective en passant par le mode d'emploi des élections professionnelles, les institutions représentatives du personnel en pratique (rôle, mission, fonctionnement), les formations CSE obligatoires (harcèlement, formation économique, formation santé), l'entretien préalable à la rupture du contrat de travail, la maîtrise du code du travail, les journées d'études spécifiques consacrées à nos deux conventions collectives ou à la prévoyance santé.

La constitution d'un oligopole fondé sur la financiarisation de l'enseignement, de la formation et de l'alternance nous a conduit à proposer deux nouvelles formations : la financiarisation de l'entreprise et ses conséquences économiques et sociales, les moyens du CSE et le rapport de force. Après accord du syndicat, des camarades peuvent aussi suivre des formations en régions hors Île-de-France assurées par d'autres structures CGT en fonction des urgences.

Nous encourageons les camarades à prévoir leur programme de formation sur l'année dès son annonce afin d'éviter l'annulation de séances et de faciliter l'organisation de la réservation des salles. S'inscrire à une formation vaut engagement à la suivre. L'articulation communication, adhésion, élections et formation reste la condition fondamentale du développement de notre syndicat et de son efficacité sur le terrain.

Depuis le 17^e congrès, un, une camarade est en charge de la coordination « Élections professionnelles ». Il, elle gère le « back office » :

1. gestion des invitations à négocier dont les réponses aux DRH avec demande d'envoi du projet de PAP, liste des salariés, DNS, lien visio-conférence ;
2. annotations des PAP ; appel aux camarades du collectif négociateurs et/ou correspondants UL-UD, FERC ; établissement des mandats de négociation et des imminences de candidature ; participation aux négociations ;
3. suivi des élections dont éventuelle coordination avec les autres organisations syndicales (courriers intersyndicaux à l'inspection du travail) ; lien avec les salariés avec rencontre visio, si nécessaire, pour organiser les élections dans l'entreprise, tracts « d'Appels à candidature », « Listes de candidatures » et « Professions de foi » ;
4. transmission de l'article de la victoire au responsable de la communication du site national ; archivage des PAP et des PV ; mise à jour du document « Représentativité » pour transmission à la confédération ;
5. demande d'établissement des mandats DS ou RSS, transmission du vademecum 1^{ère} réunion du CSE et autres documents (harcèlement, IRP, DS, Règlement intérieur, Trésorerie) , encouragements à suivre les formations.

Les négociateurs bénéficient ainsi d'un véritable soutien en amont (préparation de la négociation via le PAP annoté) et en aval (kit de négociation avec « check-list » et « Guide de la négociation du protocole électoral » du DLAJ (Droits, Libertés, Actions Juridiques) ; divers tracts. Le site national, au menu « Élections » propose tous les « infos » nécessaires prolongés par le menu « IRP » et le fonctionnement du CSE. En période d'élection, il est l'outil privilégié permettant de répondre aux futurs élus et de les outiller efficacement. Le renvoi rapide des salariés vers les pages du site qui les concernent rassure les futurs adhérents ou candidats aux élections prêts à nous rejoindre, ils peuvent ainsi apprécier la « réactivité » et le « professionnalisme » de notre syndicat.



Le renforcement du collectif négociation est nécessaire du fait du manque de disponibilité des camarades pour se déplacer dans les entreprises ou par la démultiplication des visios le même jour (lundi ou vendredi). L'articulation élection-formation est gage du développement de notre syndicat, de l'efficacité de ses élus et mandatés, du renouvellement des cadres. Cela se traduit aussi par une augmentation de la répression syndicale et des actions en justice relayées par le DLAJ.



Mise en place de règlement de la commission des conflits et bien-être syndical

RÉDACTION DU FONCTIONNEMENT

La commission des conflits étant un organe nouveau, il a fallu créer un cadre de fonctionnement.

Établir le mode de saisine, le délai de réponse, les sanctions en cas de faute avérée.

Ce document a été validé par la CEN et s'applique aujourd'hui, il a servi au traitement des saisines qui sont parvenues à la commission depuis.

Bilan des saisines :

Litige 1

Convocation pour répondre de faits graves signalés par une autre OS présente sur site.

Le camarade n'ayant pas répondu aux convocations, ses mandats CGT ainsi que CEN lui ont été retirés sans contradictoire.

Litige 2

Convocation pour répondre de faits signalés par les élus CGT présents sur site. La camarade a été entendue, les griefs débattus, elle a choisi de se mettre en retrait de ses mandats CEN et Négociatrice.

Litige 3 Cours Florent

Intervention pour donner suite au signalement par les membres de section CGT et autres OS, d'une élue CGT au comportement manipulateur et harcelant.

La camarade a été entendue, renvoyant la faute sur ses accusateurs, devant la difficulté à établir les manquements, il a été décidé un accompagnement du CSE ainsi qu'une mise en observation d'un an.

Ceci a permis de remotiver les élus, de s'assurer du bon fonctionnement des instances et de mettre en place des actions intersyndicales.

La camarade incriminée ayant fait montre de comportements nocifs durant cette phase d'aide et d'observation, elle a choisi de démissionner à la veille de la réunion de restitution, son droit de représentation au nom de la CGT lui a été retiré.

PÉRIODE 2023-2026

Litige 4 CFC

Intervention à la suite de propos calomnieux et dénigrants à l'égard de membres de la CEN. Le camarade niant l'existence même des instances de régulation, il a été procédé à son exclusion.

Déploiement des outils collaboratifs

Par usage collectif et habitude individuelle, une multitude de sites et applications étaient utilisés pour travailler et communiquer, entre difficultés de synchronisation, messages perdus, limites des offres gratuites, multiplication des outils et accès, il a été convenu le passage à Microsoft 365 afin de pouvoir travailler sur les mêmes logiciels, des documents partagés, n'avoir qu'une interface, pouvoir héberger des membres extérieurs sur les outils. Ce passage nécessite un accompagnement lors des CEN et à distance.

Organisation de temps conviviaux durant les CEN

Durant plusieurs de nos CEN, le collectif qualité de vie syndicale (QVS) a proposé des moments pour créer des liens : invitations de camarades des sections locales, propositions pour briser l'enfermement dans les sujets syndicaux et faire émerger d'autres types de liens.

Initiation d'une analyse du fonctionnement collectif avec un psychosociologue

Le collectif QVS a travaillé à la mise en place d'une analyse du fonctionnement des dynamiques collectives par Angel Egado, psychosociologue. Angel a assisté à l'une de nos réunions (Rennes), puis a travaillé à la création d'un questionnaire visant à recueillir les ressentis et expériences des membres de la CEN. Les sujets abordés étaient multiples : écoute dans le collectif, reconnaissance, facilité à collaborer, conflictualité, etc. Trop peu de réponses ont été envoyées à ce questionnaire. Nous ne sommes pas allés au bout de ce travail : la mobilisation réduite sur ce sujet traduit aussi la difficulté qu'a été la nôtre de traiter ces sujets ces dernières années.

Intervention addictologue

Information relative à l'addiction en milieu militant. Quels effets sur l'organisme, quels impacts sur l'action militante ? Ces questions ont été évoquées et discutées avec le médecin intervenant. Comment évaluer sa consommation, réduire, trouver de l'aide ? Un débat mais également des outils qui sont aujourd'hui accessibles pour les membres de la CEN et libre de droits donc diffusables à tous types de publics.



Formalisation de documents

Le SNPEFP-CGT étant devenu employeur, il a été nécessaire de créer des documents répondant à la fois à des exigences légales et morales sur le bien-être des salariés mais aussi des membres du BN et de la CEN puisqu'ils sont soumis aux mêmes contraintes.

Mise en place de la charte sur le droit à la déconnexion

Texte incitatif sur les bonnes pratiques face à l'usage des outils numériques et la nécessité de ménager des espaces personnels et instaurer des bonnes pratiques sur les modes de communication et envois hors temps de travail.

L'objectif de cet engagement est de préserver la sphère privée de chacun face au risque de surcharge informationnelle mais aussi de traitement de messages et documents sur les temps privés.

DUERP

Recensement et évaluation des risques inhérents à l'activité syndicale : à domicile, en déplacement, lors des événements.

Déclaratif d'aménagement du poste de travail

La plupart du travail militant se fait à domicile. Ce questionnaire remis au salarié permet de lister si les équipements du bureau personnel sont conformes aux exigences de santé au travail. Par cet acte déclaratif, complété par des photos, le syndicat peut autoriser ou refuser le télétravail, ou bien encore fournir des équipements permettant le travail en sécurité et confort.

Documents de fin de mandat

Acte de la remise/reprise des accès physiques, numériques, et matériels mis à disposition du salarié ou membre (BN, CEN, Négociateur, etc.) lorsque le mandat ou le contrat de travail arrive à son terme.

L'objectif de la prochaine mandature est de poursuivre l'amélioration des conditions de travail au sein du syndicat et continuer à proposer des actions sociales et des formations à l'égalité des droits lors des prochaines CEN.

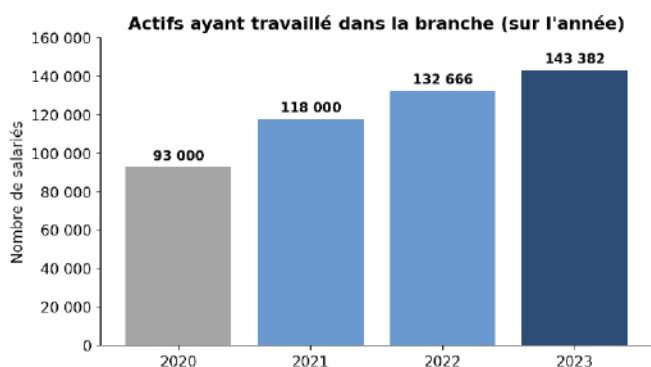


I. PRÉSENTATION DE LA BRANCHE

La branche couvre les établissements d'enseignement privés indépendants, dits « hors contrat », de la maternelle au supérieur, ainsi que les activités administratives, gestionnaires et supports. Le champ de l'IDCC 2691 a été fusionné avec celui de l'enseignement privé à distance (IDCC 2101) par l'accord du 19 octobre 2016.

1. Cadrage général de l'emploi

La branche EPI connaît une croissance soutenue de ses effectifs. Fin 2023, elle compte 143 382 actifs ayant travaillé au cours de l'année. Les effectifs ont été multipliés par plus de 1,5 entre 2020 et 2023 (+8 % entre 2022 et 2023).



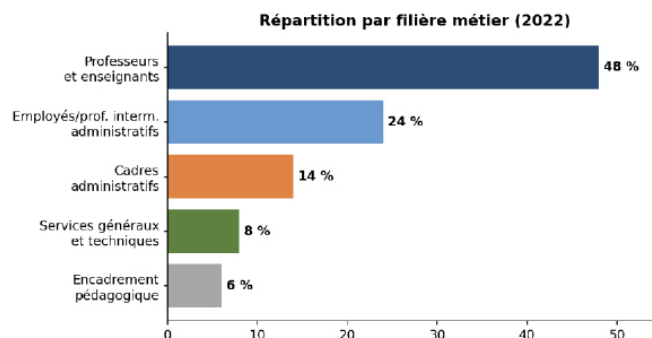
2. Profil des salariés : une branche très féminisée et vieillissante

En 2023, la branche compte 59 % de femmes (83 966) et 41 % d'hommes (59 416). Sur l'emploi principal 2022, la féminisation atteint 64 %.

L'âge moyen progresse : 39,6 ans en 2023 contre 38,7 ans en 2022. 8 % des salariés ont 60 ans ou plus, contre 5 % en moyenne toutes branches confondues. Ce qui représente un enjeu de renouvellement et de transmission.

3. Métiers et catégories socio-professionnelles

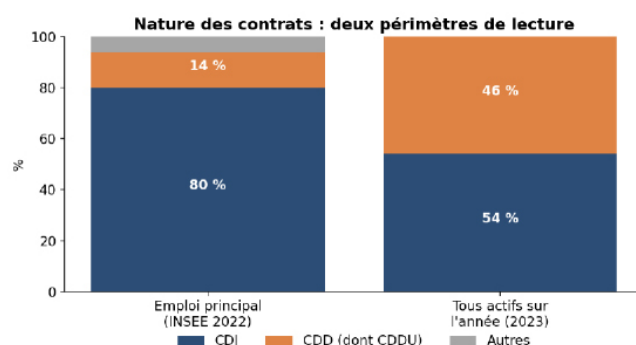
La branche est très qualifiée : 45 % des salariés en emploi principal sont cadres (contre 21 % en moyenne nationale), une part en hausse de 4 points sur un an. Les enseignants restent la première filière mais leur poids recule au profit des cadres administratifs.



4. Conditions d'emploi : les contrats

Sur l'emploi principal (INSEE 2022), 80 % des salariés sont en CDI. Mais en intégrant tous les actifs de l'année (2023), la part des CDD grimpe à 46 % (58 % chez les hommes), en raison du recours massif aux CDD d'usage (CDDU) principalement dans l'enseignement supérieur où seuls 51 % des salariés sont en CDI.

L'enseignement supérieur est le moteur structurel de la branche (près de 60 % des salariés en emploi principal), mais aussi le segment concentrant la précarité contractuelle (51 % de CDI, 35 % de CDDU) et les grandes entreprises.



¹Chiffres issus des données AGIRC-ARRCO 2023 (actifs de l'année), données INSEE 2022 (emploi principal au 31/12, dernières disponibles) et une enquête nationale menée en 2025 sur l'exercice 2024 (indicateurs inédits sur le handicap, la RSE, l'ancienneté, les CDDU/CDII).

5. Temps de travail

Le temps complet progresse (67 % en 2022, +2 pts), mais le temps partiel reste supérieur à la moyenne nationale. Il augmente avec l'âge (37 % chez les 55 ans et +) et concerne davantage les CDD (44 %).

Indicateur	Valeur
Temps complet (emploi principal 2022)	67 %
Temps partiel branche	28 %
Temps partiel — moyenne nationale	20 %
Temps partiel chez les 55 ans et +	37 %
Heures moyennes / an (2022)	1 378 h
Temps plein tous salariés (2024)	51 %

6. Indicateurs sociaux inédits (enquête 2024)

Ancienneté — faible et forte rotation

- Ancienneté moyenne en CDI : 5,8 ans (vs 11 ans tous secteurs — Eurostat).
- 23 % des salariés ont moins d'un an d'ancienneté ; 40 % entre 1 et 5 ans.

Handicap — sous la moyenne nationale

- 1,6 % des effectifs en situation de handicap (vs 4,8 % au niveau national — Agefiph).
- Les 3/4 des salariés concernés sont des femmes ; 7 % des entreprises ont un accord dédié.

II. BILAN DE LA NÉGOCIATION DE BRANCHE

Deux pas en avant, un pas en arrière.

L'UPES (union professionnelle de l'Enseignement supérieur) créée fin 2022 est devenue représentative côté employeur au début de 2026. Elle a donc rejoint les travaux des commissions paritaires de branche.

Un sentiment d'apathie s'était installé dans la branche en raison de l'absence de rigueur de la part du syndicat patronal historique, la FNEP (Fédération nationale de L'enseignement privé). Nous ne pouvons dire pour le moment si les instances vont-être re-dynamisées par cette arrivée...

Au sein de la branche, les camarades sont force de proposition par le nombre de saisines faites par le SNPEFP-CGT. Ils ont répondu présent pour la négociation dans la réécriture des Titres III et VI de la CCN, le toilettage du reste du texte étant en cours.

Ce travail d'élaboration est lent puisque les employeurs n'ont pas mis à disposition les moyens humains nécessaires à disposition des partenaires sociaux : le poste de juriste au secrétariat des commissions est vacant depuis septembre 2022. Il est occupé de façon temporaire depuis mai 2026 par un salarié de l'UPES.

Malgré un travail intersyndical efficace et coordonné, les organisations syndicales constatent qu'aucune décision n'est prise en dehors des réunions et mettent en cause l'absence de mandats de négociation du collège patronal, le blocage de dossiers obligatoires, le manque de moyens de la commission, les annulations de réunions et le non-respect d'engagements antérieurs.

Les critiques syndicales s'organisent autour de six thèmes principaux :

1. L'insuffisance des revalorisations salariales ;
2. Le recours considéré comme abusif aux CDD d'usage ;
3. La mauvaise reconnaissance du temps de travail enseignant ;
4. L'insuffisance des classifications et des déroulements de carrière ;
5. Le retard pris sur certaines négociations sociales obligatoires ;
6. Les dysfonctionnements institutionnels du dialogue social.

Des revalorisations salariales insuffisantes

La politique salariale constitue l'un des principaux points de désaccord dans la branche de l'EPI. Lors de la réunion de la Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation — CPPNIC — **du 20 mai 2026**, les organisations patronales ont porté à **1,3 %** une augmentation initialement proposée de **1,2 % des minima conventionnels**. Les représentants de la FNEP et de l'UPES ont indiqué qu'ils ne disposaient pas d'un mandat leur permettant d'aller au-delà.

Pour le SNPEFP-CGT, cette proposition est insuffisante pour plusieurs raisons :

- Une augmentation inférieure à l'inflation conduit inévitablement à une nouvelle perte de pouvoir d'achat.
- La progression envisagée, inférieure à celle du SMIC, accentue le tassement des grilles conventionnelles.
- Lorsque plusieurs niveaux de classification se rapprochent du salaire minimum légal, la convention collective ne garantit plus correctement la reconnaissance des qualifications, de l'expérience et des responsabilités.

Le SNPEFP-CGT refuse que la masse salariale constitue la principale variable d'ajustement économique des établissements.

Ce désaccord ne signifie pas que tout compromis salarial est impossible. En 2025, les partenaires sociaux avaient conclu un avenant prévoyant une revalorisation générale de 1,8 % et la création d'une prime liée aux grands effectifs. En 2026, le désaccord porte avant tout sur le niveau des augmentations, leur capacité à préserver le pouvoir d'achat et les conditions dans lesquelles les représentants patronaux peuvent réellement négocier.

Le recours excessif aux CDD d'usage et la précarisation de l'emploi d'enseignant

Le recours aux contrats à **durée déterminée d'usage** — **CDDU** est devenu l'un des sujets les plus conflictuels de la branche, notamment dans les établissements d'enseignement supérieur privé.

Le SNPEFP-CGT dénonce son utilisation pour couvrir des besoins pédagogiques réguliers et durables : cours reconduits chaque année, suivi permanent des étudiants, activités récurrentes ou enseignements intégrés durablement dans les programmes.

Dans ces situations, le CDDU sert à pourvoir des emplois permanents qui devraient relever du CDI. Le recours répété à ces contrats maintient les enseignants dans une situation d'instabilité professionnelle, les prive de visibilité sur leurs revenus et leur emploi du temps et peut les contraindre à travailler simultanément pour plusieurs établissements.

La question de l'indemnité de fin de contrat constitue un autre point sensible. Les CDD d'usage n'ouvrant généralement pas droit à l'indemnité de précarité applicable aux CDD ordinaires, leur utilisation excessive peut occasionner une perte de rémunération représentant jusqu'à **10 % des salaires perçus** par les personnels concernés.

Les organisations patronales mettent généralement en avant les contraintes propres au secteur : variabilité des inscriptions, ouverture ou fermeture de formations, recours à des professionnels extérieurs ou évolution rapide des programmes. L'enjeu de la négociation consiste donc à définir plus précisément la frontière entre une intervention occasionnelle, pouvant justifier un CDDU, et un besoin permanent devant être couvert par un emploi stable.

Une reconnaissance incomplète du temps de travail enseignant

Le SNPEFP-CGT considère que le travail des enseignants ne peut pas être réduit aux seules heures de cours effectuées devant les élèves ou les étudiants. Les activités pédagogiques comportent notamment :

- la préparation des enseignements ;
- la correction des travaux et des examens ;
- le suivi individuel et collectif des étudiants ;
- les réunions pédagogiques ;
- les conseils de classe ou jurys ;
- la coordination des programmes ;
- les échanges avec les familles ou les entreprises ;
- la production de ressources numériques ;
- les activités liées à l'enseignement à distance.

La convention collective prévoit des mécanismes destinés à intégrer une partie de ces activités comme « activités induites », les autres devant être considérées comme « connexes », dans le calcul du temps de travail et de la rémunération. Toutefois, leur mise en œuvre reste imprécise et parfois défavorable aux salariés. Certaines tâches peuvent être considérées par l'employeur comme déjà comprises dans la rémunération, alors que leur volume réel dépasse le temps pris en compte.

Le développement du numérique et de l'enseignement hybride a renforcé cette difficulté. La mise en ligne de contenus, l'animation de plateformes pédagogiques, les échanges à distance avec les étudiants et l'utilisation de l'image ou des productions des enseignants créent de nouvelles formes de travail. Il faut éviter que l'innovation pédagogique se traduise par une extension non rémunérée du temps de travail. Les enseignants demandent des règles plus transparentes permettant de distinguer les tâches incluses dans le coefficient d'activités induites de celles qui doivent donner lieu à une rémunération ou à un décompte spécifique.

Des classifications et des déroulements de carrière insuffisants

Le système conventionnel repose sur plusieurs filières et niveaux correspondant au contenu du poste, à l'autonomie, aux aptitudes relationnelles ou commerciales et au niveau de formation.

Le nombre limité d'échelons ne permet pas d'organiser un véritable déroulement de carrière. Le passage d'un salarié débutant à un salarié confirmé peut intervenir en fonction de l'expérience acquise, mais la progression vers les niveaux supérieurs dépend davantage d'un accord individuel avec l'employeur. Un salarié peut ainsi atteindre relativement rapidement un palier au-delà duquel aucune progression automatique n'est garantie.

Des négociations trop lentes sur les nouveaux droits sociaux

Le SNPEFP-CGT reproche également au collège patronal de ne pas faire avancer suffisamment rapidement plusieurs dossiers structurants :

- Les conditions de travail ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- La prévention des risques psychosociaux ;
- L'emploi et la seconde partie de carrière des salariés seniors ;
- Le travail à distance ;
- Les droits d'auteur et le droit à l'image ;
- Les situations de temps partiel subi ;
- Les salariés multi-employeurs ;
- La formation professionnelle et la reconnaissance des compétences.

Certaines avancées ont pourtant été obtenues au cours des dernières années : amélioration de congés familiaux, meilleure prise en compte du congé parental dans l'ancienneté, revalorisation des indemnités de départ à la retraite, réduction du délai de carence en cas d'arrêt maladie ou sécurisation de la protection sociale dans certaines situations.

Néanmoins, la transformation rapide de l'enseignement privé indépendant exige désormais une négociation plus ambitieuse. Le développement de l'enseignement supérieur privé, la concentration de certains établissements, la numérisation des pratiques pédagogiques et le vieillissement d'une partie des salariés rendent nécessaire une actualisation plus profonde des droits conventionnels.

Une mise en cause du fonctionnement du dialogue social de branche

Le **20 mai 2026**, les quatre organisations syndicales représentatives ont quitté ensemble la réunion de la CPPNIC. Elles ont dénoncé plusieurs dysfonctionnements répétés :

1. L'absence de mandat des représentants patronaux pour négocier certains sujets pourtant inscrits à l'ordre du jour ;
2. Le retard ou le blocage de négociations, y compris sur des thèmes relevant d'obligations légales ;
3. L'absence de moyens suffisants pour assurer le fonctionnement normal de la commission ;
4. Les annulations de réunions imputées au collège employeur ;
5. Le non-respect d'engagements précédemment consignés dans les comptes rendus.

L'absence de mandat constitue un point particulièrement sensible. Si les représentants patronaux ne peuvent pas modifier leur proposition ou conclure un compromis au cours de la réunion, les syndicats considèrent que la négociation devient essentiellement formelle. Cette situation peut conduire à multiplier les réunions sans permettre de véritables avancées.

En façade, les organisations patronales affichent leur volonté de participer au dialogue social, d'améliorer l'attractivité des métiers et d'accompagner les transformations de la branche. Il existe un décalage entre ce positionnement institutionnel et l'expérience rapportée par les syndicats au sein de la CPPNIC.

La restauration du dialogue suppose des représentants patronaux disposant de mandats suffisamment larges, un calendrier de négociation partagé, des moyens juridiques et administratifs adaptés et un suivi précis des engagements pris.

Obsolescence de la CCN

Signée en 2007, la CCN de l'EPI est en décalage par rapport à certaines réalités professionnelles du secteur de l'enseignement privé indépendant.

En primaire et maternelle, on parle toujours de l'école le samedi matin avec un temps de travail inatteignable en 4 jours, c'est-à-dire 27h de cours hebdomadaires.

L'évolution LMD fait que le temps de travail d'un enseignant dispensant un cours Bac + 3 reste un trou dans la raquette.

La classification du personnel enseignant des établissements n'ayant pas d'obligation de recherche n'offre aucune reconnaissance en matière de qualification ni de compétences acquises lors d'une carrière. Les grilles de salaire Employé et Technicien subissent un tassement vers le bas en particulier en ce qui concerne les échelons A et B.

Par ailleurs, le texte conventionnel reste silencieux sur les cours en visio et en hybride ainsi que sur la propriété intellectuelle, le droit à l'image et l'utilisation de l'IA.

Des chantiers à ouvrir

En février 2023, la CPPNIC a décidé de toiletter la CCN en y intégrant les avis pris au fil des années. Malheureusement, il ne s'agit que d'un dépoussiérage ; la FNEP n'ayant pas souhaité utiliser ce groupe de travail pour établir un calendrier de négociations.



Le rôle de la branche - qui est de négocier les règles conventionnelles destinées à remplacer ou à compléter les règles supplétives légales, notamment pour les TPE dépourvues de délégués syndicaux - est loin d'être satisfaisant. Dans de nombreux domaines l'inertie des employeurs contribue à la dégradation des conditions de travail, ce que le SNPEFP-CGT déplore :

Des formations fantômes

RNCP ou pas RNCP, diplôme ou pas diplôme, programmes allégés en heures de cours, heures de face à face condensées sur de courtes périodes pour libérer du temps de stages, cours remplacés par des stages, cours dispensés par des micro entrepreneurs non formés aux métiers de l'enseignement, voir par des jeunes diplômés sans expérience, frais de scolarité qui explosent et budgets qui diminuent d'année en année... le recrutement devient de plus en plus difficile... serait-ce la fin d'un Eldorado de l'enseignement privé indépendant ?

Le SNPEFP -CGT est aux premières loges pour constater la multiplication des licenciements économiques et des PSE, ce qui plonge la profession dans une précarité déjà bien installée.

Les enseignants deviennent des MENTORS

La disponibilité du savoir sur n'importe quelle plateforme, de YouTube à ChatGPT, conduit les employeurs à exiger toujours plus d'un enseignant. Il doit être un tuteur, un mentor, un accompagnant, un animateur... en dehors de tout cadre légal et en négation de la définition de l'enseignant donnée par la CCN.

Égalité salariale : alignement sur la directive européenne

Les négociations vont commencer dans le cadre de la transparence en matière de salaires : égalité hommes-femmes mais également respect de la directive « à travail égal salaire égal ». Un plan d'action contraignant doit aboutir.

Application et compréhension de la convention collective

La branche constate une recrudescence des saisines qui lui sont soumises et qui mettent en évidence une incompréhension manifeste ou voulue de la part des employeurs des dispositions de la CCN. Renforcer les droits des salariés et l'utilisation de la CCN est une nécessité qui reste entre les mains des CSE, donc des élus et mandatés qui peuvent saisir le collectif EPI pour toute clarification.

Gagner les élections au CSE

Il est urgent que les salariés s'emparent des Élections CSE pour renforcer la présence syndicale dans les établissements : le SNPEFP met les bouchées doubles pour présenter des listes. L'égalité professionnelle réelle, la lutte contre les discriminations et la répression syndicale sont une réalité et constituent des enjeux majeurs de justice sociale dont le CSE est en capacité de s'emparer.

CONCLUSION

Dans l'optique de poursuivre sa progression, le SNPEFP-CGT doit convaincre des syndiqués à s'investir davantage dans la Branche EPI, tout en maintenant son effort de formation en direction des négociateurs de branche. Cela le conduira à réfléchir à une éventuelle restructuration, une nécessité pour garantir la qualité de notre travail auprès d'un nombre croissant de syndiqués.



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

SANTÉ | PREVOYANCE | ÉPARGNE & SERVICES FINANCIERS | RETRAITE

**GROUPE
APICIL**
UNIKES, ENSEMBLE

APICIL Transverse Association de moyens du Groupe APICIL régie par la loi du 1er juillet 1901, n° SIREN 417 591 971 - siège social: 38 rue François Peissel 69300 Caluire-et-Cuire **GRESHAM Banque** SA à Directoire et Conseil de Surveillance au capital de 8 997 634 €, RCS Paris 341 911 576, N°14.120, siège social :20 rue de la Baume - CS 10020 - 75383 Paris Cedex 08. Établissement de Crédit 14.120 soumis au contrôle de l'ACPR, 4 place de Budapest - CS 92459 75436 Paris Cedex 09 **APICIL Asset Management** SA au capital de 8 058 100 € - RCS Paris 343 104 949 - SGP - Agrément AMF n° GP 98038 Siège social 20 rue de la Baume - CS 10020 - 75383 Paris CEDEX 08
Photo : Shutterstock - IN21/FCR0013 - communication publicitaire à caractère non contractuel

REPRÉSENTATIVITÉ SECTEUR OF ET DIALOGUE SOCIAL

La CGT reste le deuxième syndicat mais connaît la plus forte baisse entre 2013 et 2021, avant un rebond significatif en 2025. La CFE-CGC est le principal bénéficiaire de l'évolution de la représentativité. Son audience a quasiment doublé en douze ans (+7,5 points), traduisant une progression parmi les salariés de l'encadrement. C'est également la tendance sur la représentativité nationale.

FO recule fortement, tandis que la CFTC reste relativement stable. L'évolution des scores de la CGT peut être découpée en trois phases.

PHASE 1 : recul entre 2013 et 2017

29,43 % -> 27,23 %

Perte : -2,20 points

Cette période correspond à une montée des tensions autour des réformes du droit du travail en 2016 (loi travail dite « El Khomri ») engagées sous le quinquennat de François Hollande. La CGT s'est fortement mobilisée contre la loi Travail dite « El Khomri », avec des grèves nationales, des manifestations et une stratégie d'opposition frontale. Pour autant, cette forte mobilisation ne s'est pas traduite électoralement par une progression de son audience dans les entreprises.

PHASE 2 : forte baisse entre 2017 et 2021

27,23 % -> 22,24 %

Perte : -4,99 points

C'est la baisse la plus importante de toute la série. Elle intervient pendant la mise en œuvre des ordonnances Macron (2017) et de ses conséquences principales :

- > Dilution de l'action des IRP en fusionnant les différentes instances (DP/ CHSCT/ CE) bien qu'en 2015 la loi Rebsamen avait déjà fusionné DP/CE/CHSCT en une instance unique...
- > Premières élections CSE.

PHASE 3 : reprise entre 2021 et 2025

22,24 % -> 25,30 %

Gain : +3,06 points

Cette progression montre que la CGT retrouve une partie de son influence.

PÉRIODE 2023-2026



REPRÉSENTATIVITÉ DES ORGANISATIONS SYNDICALES DEPUIS 2013 AU SEIN DE LA BRANCHE IDCC 1516

OS	2013	2017	2021	2025
CFDT	34,31%	35,12%	34,84%	33,31%
CGT	29,43%	27,23%	22,24%	25,30%
FO	15,30%	14,32%	10,23%	11,59%
CFTC	12,46%	13,25%	11,07%	13,78%
CFE-CGC	8,50%	10,08%	12,70%	16,02%
UNSA			8,92%	

Cette remontée peut être rapprochée :

- > des mobilisations sur les retraites
- > du contexte inflationniste ;
- > d'un regain de conflictualité sociale.
- > Fin de la représentativité de l'UNSA.

Néanmoins la CGT ne retrouve cependant pas son niveau de 2013.

PASSAGE EN COMMISSION MIXTE DÉBUT 2023

Depuis début 2023 sous l'impulsion de la CGT, le dialogue social se fait sous l'égide de la DGT (direction générale du travail) selon les dispositions de l'article L.2261-2. l'ensemble des organisations syndicales de salariés ayant évoqué fin 2022 la déloyauté des organisations patronales dans les négociations.

L'article L. 2261-20 du Code du travail organise la convocation d'une commission mixte paritaire (CMP) de branche dans le cadre des négociations collectives.

1. À la demande d'une seule organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ou de sa propre initiative, l'autorité administrative (le ministère chargé du Travail ou son représentant) peut provoquer la réunion d'une commission mixte paritaire. Il s'agit d'un pouvoir discrétionnaire.

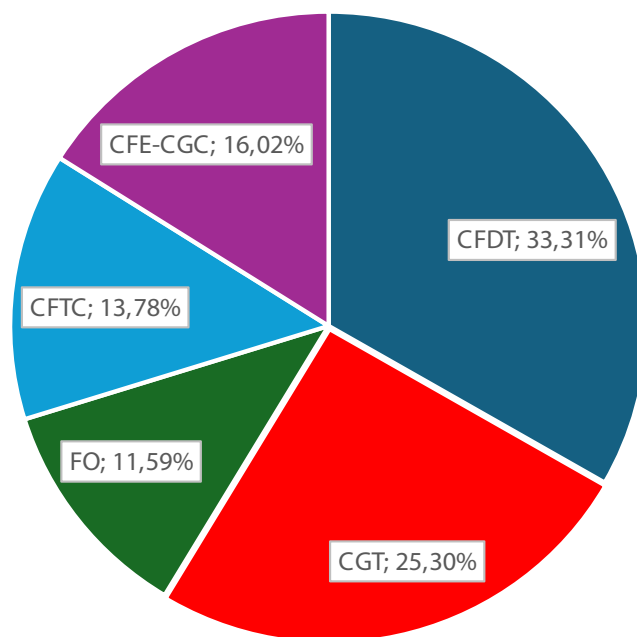
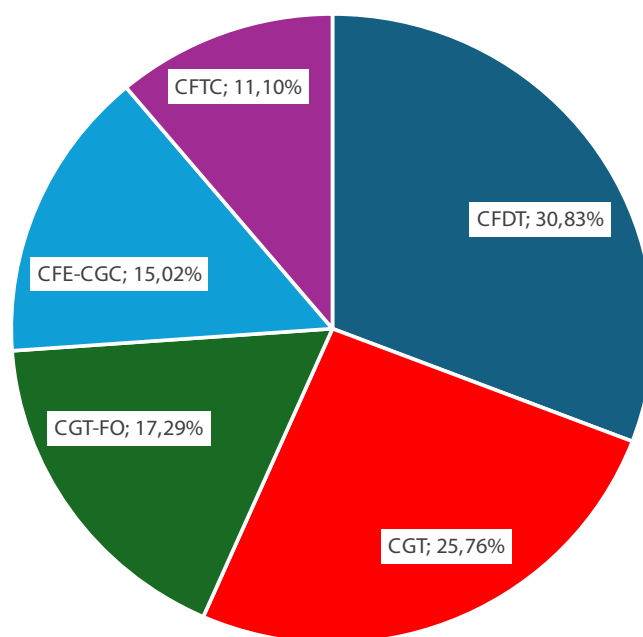
2. Lorsque deux organisations syndicales représentatives (d'employeurs et/ou de salariés) en font la demande, l'autorité administrative est tenue de convoquer la commission mixte paritaire. Dans ce cas, la convocation n'est plus facultative mais obligatoire.

En pratique, cet article permet :

- > de faciliter l'ouverture ou la reprise des négociations dans une branche professionnelle ;
- > de faire intervenir l'autorité administrative pour réunir les partenaires sociaux lorsqu'un dialogue est difficile ou bloqué ;
- > de garantir qu'à partir du moment où deux organisations représentatives en font la demande, une réunion de négociation ne peut pas être refusée par l'administration.

Il n'oblige pas les partenaires sociaux à conclure un accord. Il garantit uniquement la tenue de la commission mixte paritaire afin que les négociations puissent avoir lieu dans un climat serein.

Lors de la précédente audience, l'UNSA avait atteint le seuil minimal (8.92 % de représentativité) et 6 organisations syndicales de salariés étaient donc en mesure de participer aux négociations de branche, cela ne s'est pas renouvelé en 2025.

REPRÉSENTATIVITÉ DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS
Les organisations reconnues représentatives sont :

34 Les cartes rebattues, tous les syndicats restants en profitent pour améliorer leur audience, sauf la CFDT qui perd un peu plus d'un point (passant de 34,84% à 33,31%). La CGT arrive alors à 25,30% (contre 22,24%), la CFE-CGC à 16,02% (contre 12,70%), la CFTC à 13,78% (contre 11,07%) et FO à 11,59% (contre 10,23%).

Le champ d'application de la convention collective des OF recouvre aujourd'hui **16 976 entreprises et 113 287 salariés** (données fin 2024)

Ces pourcentages sont utilisés notamment pour apprécier la capacité des organisations d'employeurs et des organisations syndicales de salariés à s'opposer à l'extension des accords de branche selon les règles du Code du travail. Les données ci-dessus proviennent des deux arrêtés ministériels du 24 juin 2025, publiés au Journal officiel du 7 août 2025, relatifs à la représentativité :

- > La CFDT est la première organisation de la branche avec un tiers de l'audience (33,31 %). Elle dispose d'une position centrale dans les négociations collectives.
- > La CGT constitue le second acteur (25,30 %), formant avec la CFDT près de 59 % de la représentativité salariale.
- > La CFE-CGC conserve une place significative (16,02 %), reflétant notamment son implantation auprès des personnels d'encadrement.
- > La CFTC et FO restent des acteurs influents, totalisant ensemble plus de 25 % des suffrages.

CONSÉQUENCES POUR LA NÉGOCIATION

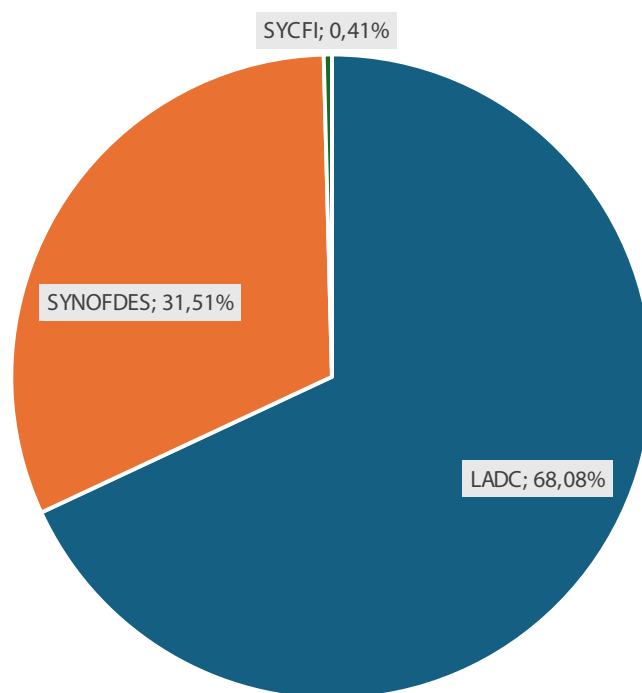
Pour qu'un accord de branche soit valable :

- > il doit être signé par une ou plusieurs organisations représentant au moins 30 % des suffrages
 - > il ne doit pas faire l'objet d'une opposition d'organisations représentant plus de 50 % des suffrages.
- En pratique :
- > la CFDT seule dépasse le seuil de 30 % permettant de signer un accord ;
 - > une opposition commune CFDT + CGT représenterait 58,61 %, ce qui leur confère une capacité déterminante pour empêcher l'entrée en vigueur d'un accord.

Ainsi chez les représentants des employeurs, Les acteurs de la compétence (LADC, anciennement FFP) cèdent quelques points d'audience au Syndicat national des organismes de formation de l'économie sociale (Synofdes). LADC voit sa représentativité passer de 73,18% à 68,08% tandis que le Synofdes augmente à 31,51% (contre 26,40%). Le Syndicat des consultants formateurs indépendants (Syctfi) reste lui sous les 1%, à 0,41% (contre 0,42% auparavant).

REPRÉSENTATIVITÉ DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS

Les organisations patronales reconnues représentatives sont :



Les Acteurs de la Compétence (LADC)

Avec plus des deux tiers de la représentativité patronale, cette organisation constitue l'interlocuteur principal de la branche. Elle regroupe une grande partie des organismes privés de formation.

SYNOFDES

Avec 31,51 %, le SYNOFDES représente principalement les organismes de formation relevant de l'économie sociale et solidaire. Son poids lui permet d'exercer une influence importante dans les négociations.

SYCFI

Le Syndicat des Consultants Formateurs Indépendants représente une part très marginale (0,41 %). Sa représentativité lui permet néanmoins de participer aux instances paritaires.

Équilibre du dialogue social dans la branche

L'IDCC 1516 présente une configuration relativement équilibrée côté salariés, avec cinq organisations représentatives et aucune ne disposant seule d'une majorité absolue.

En revanche, la représentation patronale est beaucoup plus concentrée :

- > Les Acteurs de la compétence : 68 %
- > Les deux autres organisations : environ 32 %

Cette asymétrie conduit généralement à :

- > une forte capacité de coordination du collège employeur ;
- > un pluralisme plus marqué du collège salarié.

Rapport de forces du côté OS salariés

- > La CFDT occupe donc une position charnière dans la plupart des configurations de signature.
- > Pour s'opposer à un accord de la CFDT, la CGT doit s'associer avec aux moins 2 autres organisations syndicales.

Rapport de force du côté employeurs

- > Les Acteurs de la compétence est l'organisation dominante.
- > SYNOFDES constitue le principal contrepoids.
- > SYCFI exerce une influence institutionnelle limitée compte tenu de son poids.

BILAN SUR LE DIALOGUE SOCIAL

NOTRE CONSTAT

Il est le même qu'en 2019 et 2023 évoqué lors des deux derniers congrès. Un grand nombre d'accords et avenants signés, de réunions (plus de 200 réunions sur 1 jour ou ½ journées sur 3 années) fait croire à l'existence d'un dialogue social de qualité alors que dans les faits la marge de négociation est assez faible. Les représentants des employeurs ont rarement mandat. Le passage en commission mixte en 2023 et l'arrivée d'un représentant du ministère du travail autour de la table a permis la signature de 2 avenants sur les SMC (salaires minima conventionnels) en 2023 dans un contexte inflationniste post COVID mais le naturel patronal est revenu au galop.

Peu de nos revendications ont été transposées dans la CCN par voie d'accords ou d'avenants. Contrairement aux autres années, nous avons réussi à attirer vers nous les autres syndicats de salariés ceux-ci ayant compris que l'union fait la force. Sur certains thèmes, il y a eu un front commun.

Les NAO sur les salaires minima conventionnels sont toujours

insatisfaisantes, du marchandage de tapis et avec des propositions patronales proche voire en dessous de l'inflation. Nous n'avons signé aucun des avenants sur les salaires minima conventionnels.

Les accords qui sont soumis à signature sont peu contraignants (souvent des mises en conformité) pour les employeurs et au final un retour à minima pour les salariés de la Branche. Toutes les négociations importantes notamment pour nous sur la durée du travail, la rénégociation de la classification, nos revendications sur la définition et structuration du salaire minima conventionnel n'ont pas abouti. Du temps, de l'énergie dépensée pour des résultats bien maigres pour les salariés de la branche.

À noter que nos adhérents sont peu réactifs, car lorsqu'on les consulte par mail sur un projet d'accord sur les salaires minima, leur demandant leur avis, peu répondent (au maximum 20 sur plus de 550 adhérents dont 4 cadres du syndicat ! A croire que tout le monde se satisfait de son sort dans le monde des OF...)

Néanmoins le patronat reconnaît notre cohérence et notre intégrité, nous respecte comme des interlocuteurs valables certes peu dans le consensus mais reconnaissant notre cohérence dans le temps.

Le bilan est insatisfaisant !

Faut-il désertier pour autant la négociation collective de Branche ?

Ne se rendre qu'en CMPPNI, faire le minimum syndical et se contenter de prendre la dotation du paritarisme ?

Nombre d'accord et avenants signés étendus de février 2023 au 4 février 2026 = 28

Signés par la CGT = 20

11 concernent la mise à jour à droit à droit constant d'articles de la CCN

Non signés par la CGT = 8

- > Articles mise à jour à droit à droit constant (articles 9, 18, 21) ;
- > Accord de méthode agenda social 2023 -2025 ;
- > Accord Télétravail ;
- > Accord dispositif de participation
- > 2 avenants sur les SMC

La négociation collective de branche a-t-elle encore un avenir après les ordonnances Macron de 2017 donnant la primauté à l'accord d'entreprise où n'est-elle juste qu'un agent régulateur de la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application qui est d'ailleurs sa première mission (voir article L.2232-5-1) ?





Sa deuxième mission, définir les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières mentionnées aux articles, L. 2253-1 et L. 2253-2 dans les conditions prévues par lesdits articles se limite aux négociations obligatoires...

Il apparaît très clairement que la branche n'est plus le cœur de la production des normes sociales, mais le juste garant d'un équilibre entre compétitivité des entreprises dans le champ d'application et le maintien d'un socle commun de protections.

Néanmoins, le mécanisme d'extension permet encore à la branche de produire des normes applicables à l'ensemble d'un secteur précaire ce que l'accord d'entreprise est incapable de réaliser.

Vus la typologie du secteur et le nombre d'organismes de formation de moins 50 et surtout de moins de 11 salariés le dialogue social de Branche reste incontournable et notre présence pleinement justifiée afin de défendre l'intérêt collectif de ces salariés.

Montants du paritarisme à la hausse

2023 = 67 000 €
2024 = 75 000 €
2025 = 91 666,66 €

Une équipe de négociateurs à recomposer avant la fin de l'année 2026, suite à de nombreux départs sur la période 2024-2025 (Céline, Mélika) et départs prochains à venir fin 2026.

Il ne reste que 2 camarades : Emmanuel (CMPPNI) et Jonathan (CPPS). Il faudra lors du Congrès trouver des camarades qui souhaitent s'impliquer sur les commissions paritaires.

> Il faudra lors du Congrès trouver des camarades qui souhaitent s'impliquer sur les commissions paritaires.

EXTENSIONS DES ACCORDS ET AVENANTS DEPUIS FÉVRIER 2023

1. Avenant du 6 février 2023 relatif à la réécriture de la convention collective (article 2 « Durée. Dénonciation. Révision. Adhésion »)

SNPEFP CGT signataire

2. Avenant du 6 février 2023 relatif à la réécriture de la convention collective (article 4 « Embauchage »)

SNPEFP CGT signataire

3. Avenant du 6 février 2023 relatif à la réécriture de la convention collective (article 9 « Rupture du contrat de travail à durée indéterminée »)

SNPEFP CGT non signataire

4. Avenant du 1er mars 2023 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance

SNPEFP CGT signataire

5. Avenant du 12 avril 2023 relatif à la réécriture à droit constant de l'article 17 de la convention collective

SNPEFP CGT signataire

6. Avenant du 12 avril 2023 relatif à la réécriture à droit constant de l'article 11 de la convention collective

SNPEFP CGT signataire

7. Avenant du 12 avril 2023 relatif à la réécriture à droit constant de l'article 12 de la convention collective

SNPEFP CGT signataire

8. Avenant du 12 avril 2023 relatif à la réécriture à droit constant de l'article 15 de la convention collective

SNPEFP CGT signataire

9. Accord de méthode du 12 avril 2023 relatif à la fixation de l'agenda social pour les années 2023 à 2025

SNPEFP CGT non signataire

10. Avenant du 27 juin 2023 relatif à la réécriture à droit constant de l'article 3

SNPEFP CGT signataire

11. Avenant du 27 juin 2023 relatif à la réécriture à droit constant de l'article 13

SNPEFP CGT signataire

12. Avenant du 27 juin 2023 relatif à la réécriture à droit constant de l'article 16

SNPEFP CGT signataire

13. Avenant du 27 juin 2023 relatif à la réécriture à droit constant de l'article 18

SNPEFP CGT non signataire

14. Avenant du 27 juin 2023 relatif à la suppression des articles 19 et 22 de la convention collective

SNPEFP CGT signataire

15. Avenant du 21 septembre 2023 relatif à la réécriture à droit constant de l'article 14

SNPEFP CGT signataire

16. Avenant du 10 octobre 2023 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé

SNPEFP CGT signataire

17. Avenant du 10 avril 2024 à l'accord du 18 décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences

SNPEFP CGT signataire

18. Avenant n° 2 du 3 juin 2024 à l'accord du 25 novembre 2021 relatif à la reconversion ou à la promotion par alternance (Pro-A)

SNPEFP CGT signataire

19. Accord du 28 juin 2024 relatif à la reconnaissance d'une catégorie objective de salariés pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire

SNPEFP CGT signataire

20. Accord du 11 septembre 2024 relatif au télétravail

SNPEFP CGT non signataire

21. Avenant du 12 décembre 2024 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé

SNPEFP CGT signataire

22. Accord du 11 juin 2025 relatif à la mise en place d'un dispositif de participation

SNPEFP CGT non signataire

23. Avenant du 24 octobre 2025 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé

SNPEFP CGT signataire

24. Avenant du 14 novembre 2025 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance

SNPEFP CGT signataire

25. Avenant du 14 novembre 2025 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance

SNPEFP CGT signataire

26. Avenant du 4 février 2026 relatif à la réécriture de la convention collective (art. 21 « Rémunérations minimales mensuelles »)

SALAIRES

27. Avenant du 12 avril 2023 relatif aux salaires minima conventionnels annuels brut de l'année 2023

SNPEFP CGT non signataire

28. Avenant du 18 novembre 2024 relatif aux salaires minima conventionnels annuels brut de l'année 2025

SNPEFP CGT non signataire



UN SYNDICAT POUR CELLES ET CEUX QU'ON NE VOIT PAS !

VACATAIRES
MODÈLES VIVANTS
AUTOENTREPRENEURS
CONTRAINS...



Au congrès de Bordeaux du 14 au 17 novembre 2022, les adhérents issus du champ de l'apprentissage ont quitté le SNCA-CGT pour rejoindre le SNPEFP qui, par un congrès extraordinaire les a intégrés. Lors du congrès en mai 2023, 4 adhérents relevant du champ de l'apprentissage ont intégré la CEN puis le BN et la CFC. Après une période d'observation, les représentants ont trouvé leurs marques et se sont pleinement investis dans leur mandat.

Durant cette mandature, plusieurs actions ont été menées :

Accompagnement des sections syndicales :

EPMT : après plusieurs échanges, la section syndicale de l'Ecole de Paris des Métiers de la table, en grande difficulté face à une Direction pratiquant le management par le stress, a décidé d'agir. Un plan d'action a été mis en place : recueil de témoignages, aide logistique et juridique, parution d'un article de presse.

EBP : Ecole de la Boulangerie de Paris où la situation est conflictuelle essentiellement pour des raisons économiques. Accompagnement et conseil ont été prodigués.

CFA Médéric : négociation du PAP et accompagnement du DS.

Intégration des CFA dans le champ d'application de la CCN EPI

L'avenant n°35 signé en 2016 par toutes les organisations syndicales de l'EPI n'a toujours pas été étendu par décret du ministère du travail. Le 2 juillet 2025, s'est tenue une réunion des branches professionnelles patronales et salariales afin de discuter de l'intégration des CFA « orphelins » dans le champ d'une convention collective nationale, préférablement l'EPI.

La réunion de suivi n'a à ce jour pas eu lieu.

Une étude par un cabinet d'avocat en août 2025 a été financée par le SNPEFP pour une analyse comparative des conventions collectives EPI et OF amenant à la rédaction d'un plaidoyer pour l'intégration des CFA à la CC EPI.

En 2024, un document d'information relatif à la situation des CFA « orphelins » a été envoyé par mail à tous les adhérents relevant de la CCN EPI afin de les sensibiliser sur l'importance de l'intégration des salariés de l'apprentissage dans leur champ. Ce document a aussi été diffusé auprès de parlementaires.

Teams « Vie des sections »

Un canal dédié aux adhérents a été créé, espace collectif et privatif, utile pour la diffusion d'informations nationales ou régionales, mais aussi les discussions et demandes de renseignements.

Participation aux réunions mensuelles IDF

Des représentants du champ de l'apprentissage participent aux réunions mensuelles d'Ile de France.





Financiarisation

Le SNPEFP-CGT, par son engagement sans faille au service des travailleurs, est devenu le syndicat expert de la problématique de la financiarisation de l'enseignement supérieur. Entre les fonds d'investissement avec les « achats à effets de levier » (LBO) et le dévoiement de divers dispositifs (apprentissage, certifications professionnelles, etc.), ce secteur — mue par la course au profit — a fait l'objet, ces dernières années, de nombreuses mutations avec des effets regrettables sur les conditions de travail des personnels et sur la qualité de la formation dispensée.

Cela est rendu possible grâce à une dérégulation massive, une fragmentation des collectifs de travail et des contrats précaires, des conditions d'accueil dégradées dans l'enseignement public.

La réflexion, les études et les actions sont portées par des camarades de l'EPI.

Concrètement, nous agissons :

- À l'échelle des sections syndicales, en soutenant les camarades cherchant à défendre leurs conditions de travail et la transparence du fonctionnement de leur institution (CSE, Comité de groupe) ;
- À l'attention des membres du syndicat, en proposant une formation sur le sujet de la financiarisation pour en comprendre les mécanismes et agir sur ces effets délétères ;
- En jouant sur le terrain législatif, en interpellant les institutions publiques (ministère de l'ESRE, HCÉRES, IGAS, IGESR, CESE, etc.), les parlementaires (Assemblée nationale et Sénat) ;
- En informant et en répondant aux sollicitations des médias.

Pour en savoir plus :

<https://efp-cgt.syndicatcgt.fr/financiarisation-introduction/>
<https://efp-cgt.syndicatcgt.fr/category/financiarisation/>



ORIENTATION

1. LES RÉMUNÉRATIONS

Depuis des années, la progression du SMIC, bien que modeste, a entraîné un tassement des salaires vers le bas ainsi que des disparités entre catégories, niveaux, échelons, dans un contexte d'inflation et de revalorisations salariales insuffisantes il est nécessaire que la branche s'engage dans une véritable politique salariale.

Les NAO 2025, pour la branche EPI, ont été indigentes : proposition du patronat arrachée au bout de 6 mois à 1.3% sans possibilité de négociation.

L'argument des employeurs est de renvoyer la négociation des salaires aux seules NAO des établissements. Les négociateur.trices du SNPEFP-CGT y sont farouchement opposé.es. En effet, la majorité des établissements de la branche compte moins de 50 ETP et souvent, n'ont pas de délégué syndical et donc pas de NAO, ce qui se traduit par une absence d'augmentations annuelles des salaires au niveau des établissements

L'intersyndicale a refusé de signer une telle indécence au moment où le SMIC était, lui, revalorisé à 2.41%.

C'est pourquoi le SNPEFP exige une meilleure reconnaissance de l'expérience professionnelle dans l'entreprise et dans la branche.

En ce sens l'accès à l'échelon C doit être automatique au bout de 10 ans d'ancienneté et d'autres échelons doivent être créés :

- D au bout de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- E au bout de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- F au bout de 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- G au bout de 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- H au bout de 35 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- I au bout de 40 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Chaque changement d'échelon doit entraîner, pour le moins, une augmentation de salaire de + 5% pour les salaires aux minima des grilles conventionnelles. Pour les salaires au-dessus des minima conventionnels, le SNPEFP-CGT revendique une augmentation minimale de 2,5%.

La reconnaissance de la qualification et de l'expérience du personnel enseignant

L'expérience professionnelle acquise dans le secteur d'activité de l'enseignement et de la formation doit être reconnue et se traduire lors de l'embauche par une classification tenant compte de cette expérience.

Par exemple :

- > un salarié avec 3 ans d'expérience professionnelle est recruté à l'échelon A.
- > un salarié avec 5 ans d'expérience professionnelle est recruté à l'échelon B.
- > L'échelon C doit être attribué à un salarié recruté dont le niveau d'expérience professionnelle correspond aux critères de l'entreprise (accords collectifs) ou à une expérience de 10 ans dans l'enseignement.

2. RETRAITE

Revalorisation des indemnités de départ en retraite.

Pour tout salarié qui souhaite faire valoir ses droits à la retraite, l'indemnité prévue à l'article 3.6.3.1 de la CCN de l'EPI, doit être revalorisée de la manière suivante :

- 2 à 5 ans d'ancienneté, indemnité = 1 mois de salaire ;
- 5 à 10 ans d'ancienneté, indemnité = 2 mois de salaire ;
- 11 à 15 ans d'ancienneté, indemnité = 3 mois de salaire ;
- 15 à 20 ans d'ancienneté, indemnité = 4 mois de salaire ;
- 21 à 25 ans d'ancienneté, indemnité = 5 mois de salaire ;
- au-delà de 25 ans d'ancienneté, indemnité = 6 mois de salaire.

En outre, le SNPEFP-CGT revendique la mise en place d'un système de retraite progressive du salarié à partir de 55 ans, avec prise en charge par l'employeur de l'écart de cotisation retraite entre le temps de travail et celui en retraite progressive pour garantir une constitution de retraite à taux plein.

3. L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

La suppression des jours de carence (règle du maintien de salaire).

Le SNPEFP-CGT exige la suppression des jours de carence dans le cadre des arrêts maladie pour tous les salariés avec application de la règle du maintien de salaire pour tous, indépendamment de l'ancienneté.

Dans les métiers de l'enseignements, les salariés sont en contact permanent avec du public, ce qui les expose aux risques liés aux épidémies. A cause des jours de carences, de nombreux salariés assurent leurs fonctions même malades ce qui entraîne des vagues de contagions au sein des établissements et se révèle être contre-productif. De plus le fait de ne pas pouvoir s'arrêter en cas de maladie peut avoir des conséquences irréversibles et rendre chronique une pathologie mal soignée

En cas d'arrêt temporaire de travail de longue durée ou de fin de contrat de travail prévisibles Nous revendiquons la mise en place d'une semaine travaillée en tuilage avec le remplaçant.

Ce qui implique l'obligation pour les employeurs de prendre en compte ce temps dans les contrats de travail des remplaçants. Cette disposition s'applique également :

- à tout salarié au retour d'un congé parental à temps plein ;
- à tout salarié de retour au travail après un arrêt de travail de 3 mois et plus.

Lors du retour au travail, suite à tout arrêt de longue durée (arrêt maladie, congés maternité, paternité, d'adoption, de présence parentale, congés parental d'éducation, congé supplémentaire de naissance) d'un.e enseignant.e, il est nécessaire de prendre en compte le temps de préparation des cours afin de réadapter et d'actualiser son travail. Il est donc nécessaire de prendre en compte le besoin d'heures induites avant le début de l'emploi du temps d'heures de face à face.

Cela doit se traduire par une semaine travaillée sans face-à-face pédagogique.

Égalité professionnelle

L'égalité professionnelle restera un vœu pieu aussi longtemps que des mesures d'amélioration des conditions de travail ne seront pas prises pour accompagner et maintenir les femmes dans l'emploi. C'est pourquoi le SNPEFP-CGT, syndicat féministe et largement féminin revendique les avancées suivantes :

Grossesse et maternité

Dès l'annonce de la grossesse :

> Un rendez-vous est pris avec le responsable des ressources humaines pour faire le point sur les aménagements à mettre en place et sur les droits de la salariée.

> Aménagement de poste : si le travail oblige à lever, transporter, tirer ou pousser des charges de plus de 5kg ; si le travail expose les femmes à des agents biologiques, chimiques ou exige un effort physique du fait d'une station assise ou debout prolongée, effort suscité par la respiration intense liée à la voix nécessaire à la dispense d'un cours en face à face: la salariée bénéficie d'une réduction du temps de travail à raison d'une heure par jour, ou au choix de la salariée de 5h par semaine.

> À partir du 5e mois de grossesse, les salariées du personnel administratif et du personnel d'encadrement pédagogique ont droit à minima à un jour de télétravail hebdomadaire (sauf disposition plus favorable par accord d'entreprise).

> À partir du 6e mois, toute salariée à temps plein doit pouvoir bénéficier d'une réduction du temps de travail est 7.5h par semaine. Pour les salariées au forfait jour la réduction du temps de travail est d'1 journée ou de 2 demi-journées hebdomadaires selon l'organisation des services. Pour les salariées à temps partiel, cette réduction est calculée au prorata du temps de travail contractuel.

> Pour les enseignantes enceintes, le temps de face-à-face pédagogique ne doit pas dépasser 5,5 heures/jour

Les modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail sont définies expressément entre la salariée et l'employeur d'un commun accord. La réduction du temps de travail ne doit pas entraîner une réduction de salaire. Elles doivent faire l'objet d'une information ou information-consultation du CSE ans les établissements de plus de 50 ETP.

Congés Menstruels

Dans l'enseignement privé indépendant, où **61,5 % des salariés sont des femmes**, la prise en compte des troubles menstruels incapacitants est un enjeu concret de santé au travail et d'égalité professionnelle.

Ces troubles peuvent rendre temporairement impossible l'exercice d'un cours ou d'une activité professionnelle, sans que l'arrêt maladie classique soit adapté à leur caractère court et récurrent.



Un dispositif conventionnel permettrait de prévenir le présentéisme douloureux, les pertes de rémunération et l'utilisation contrainte des congés payés.

Il devrait garantir la confidentialité médicale et ne produire aucun effet défavorable sur l'évaluation, les primes, la carrière ou le renouvellement du contrat.

Le SNPEFP-CGT revendique un droit à congés menstruels, à choisir entre un aménagement temporaire du travail et une absence intégralement rémunérée.

Ce droit serait limité à **deux jours par mois et douze jours par an**, fractionnable en demi-journées, sans carence ni perte de droits, et expérimenté pendant deux ans avec un bilan paritaire.

Prise en compte de la dégradation de la situation psychologique des apprenants :

De plus en plus de jeunes adultes souffrent de maladies mentales qui nécessitent des formations spécifiques qui doivent être rendues obligatoires (sur le temps de travail) pour tous les salariés en contact avec les apprenants.

Ces apprenants ont souvent des aménagements (examens, devoirs, prise de note, interactions, matériaux de cours adaptés, plus de temps d'explications, etc) qui reposent quasi exclusivement sur les enseignants et le personnel d'encadrement pédagogique, sans que le temps de travail nécessaire à la prise en compte de ces aménagements ne soit adapté et revu en conséquence.

Dans certains cas, la gestion de tels profils rend le travail des salariés plus complexe, engendrant du stress, de l'appréhension voire de la peur face à des comportements pouvant être dangereux ou représentant une forte responsabilité.

Le SNPEFP-CGT demande la mise en place de formations obligatoires, une prise en compte de ces situations dans le temps de travail, des sensibilisations, une mise à jour dans le DUERP.

Impact du face-à-face pédagogique sur la santé des enseignants

Enseigner ne saurait signifier épuiser son souffle, user sa voix ou sacrifier son corps. L'enchaînement prolongé des heures de face-à-face sollicite intensément les capacités vocales et respiratoires, mais aussi l'attention, la concentration et l'énergie des enseignants. Maintenir un groupe mobilisé, transmettre des savoirs, répondre aux sollicitations, gérer les imprévus et demeurer constamment disponible exige un effort physique, intellectuel et relationnel considérable.

Répétée sans temps suffisant de récupération, cette mobilisation permanente nourrit l'épuisement, accroît la tension nerveuse et dégrade durablement la santé. Le SNPEFP-CGT revendique donc que la durée quotidienne du face-à-face soit limitée à six heures, tout dépassement devant résulter d'une demande expresse de l'enseignant et non d'une contrainte imposée par l'établissement.

La station debout ou assise prolongée, l'absence de pauses suffisantes et l'inadaptation de certaines salles favorisent également l'apparition de troubles musculo-squelettiques touchant notamment les cervicales, le dos et les jambes. À ces contraintes posturales s'ajoutent la charge mentale, la vigilance continue et la pression liée à la responsabilité pédagogique. Lorsqu'elles s'installent dans la durée, ces atteintes peuvent devenir chroniques, altérer la santé physique et retentir gravement sur la santé mentale. L'épuisement du corps et des ressources nerveuses ne doit plus être considéré comme la contrepartie ordinaire de l'engagement pédagogique.

Le SNPEFP-CGT exige en conséquence un véritable plan de prévention : équipements d'amplification vocale, sièges ergonomiques disponibles y compris dans les salles de classe, aménagement des postes et des espaces d'enseignement, pauses effectives et organisation des emplois du temps permettant une réelle récupération.

La mise à jour obligatoire du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) doit être effective afin que les risques vocaux, respiratoires, posturaux et psychosociaux propres au métier enseignant soient enfin identifiés, évalués et combattus.

Enfin, la limitation du face-à-face pédagogique à six heures par jour doit s'accompagner de l'ouverture d'une démarche visant à faire reconnaître les pathologies liées à l'exercice prolongé de l'enseignement. La santé des enseignants n'est ni une variable d'ajustement des emplois du temps ni le prix à payer pour assurer la continuité pédagogique : elle constitue une obligation de prévention et une exigence sociale.

4. TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail ne doit être ni improvisé ni utilisé par les employeurs pour transférer sur les salariés le coût et les contraintes de l'organisation du travail. Le SNPEFP-CGT revendique l'encadrement collectif obligatoire du télétravail, dans toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille. Avant toute mise en œuvre du télétravail, l'employeur devra négocier un accord d'entreprise ou, à défaut, établir une charte après consultation des représentants du personnel, dans le respect des garanties prévues par l'accord national interprofessionnel sur le télétravail.

Le domicile du salarié n'est pas une annexe gratuite de l'entreprise

Le recours au télétravail entraîne l'utilisation d'un espace privé à des fins professionnelles et génère des dépenses supplémentaires. Le SNPEFP-CGT revendique donc l'obligation de négocier :

> Une indemnité d'occupation du domicile, distincte du remboursement des frais professionnels ;

> Une indemnité couvrant l'ensemble des frais occasionnés par le télétravail : connexion internet, abonnements téléphoniques, électricité, chauffage et autres dépenses nécessaires à l'activité ;

> La prise en charge intégrale, par l'employeur, du matériel et des équipements indispensables : ordinateur, écran, casque, logiciels, mobilier et siège ergonomique.

Le salarié ne doit avoir ni à financer son outil de travail ni à dégrader ses conditions de vie pour exercer son activité professionnelle.

Des garanties spécifiques pour le personnel enseignant

Le SNPEFP-CGT revendique la fourniture d'un ordinateur portable professionnel à chaque enseignant, que celui-ci soit ou non officiellement placé en télétravail et quel que soit son temps de travail. La préparation des cours, les corrections, le suivi des étudiants, les échanges pédagogiques et les tâches administratives exigent en effet l'utilisation régulière d'outils numériques en dehors des heures de face-à-face. Ces activités constituent du travail effectif : le matériel nécessaire à leur accomplissement doit donc être fourni, entretenu et sécurisé par l'employeur.

Garantir le droit aux titres-restaurant

Le recours au télétravail ou l'organisation particulière du temps de travail enseignant ne doivent pas priver les personnels de leurs droits sociaux. Le SNPEFP-CGT revendique que l'attribution des titres-restaurant prenne en compte l'ensemble du temps de travail, y compris les activités induites forfaitairement rattachées aux heures de face-à-face pédagogique.

Pour les enseignants, le nombre de journées ouvrant droit aux titres-restaurant devrait ainsi être déterminé à partir de la durée totale de travail reconnue par la convention collective, et non des seules heures de cours visibles. À titre d'exemple, dans l'enseignement supérieur, six heures de face-à-face auxquelles correspondent 6,3 heures d'activités induites représentent 12,3 heures de travail : cette charge doit ouvrir droit à deux titres-restaurant.

Le télétravail ne doit produire ni économies sur le dos des salariés, ni travail invisible, ni recul des droits collectifs. L'employeur doit assumer pleinement le coût, l'équipement et la prévention des risques liés à l'organisation du travail qu'il met en place.

5. LE RESPECT DE LA CONVENTION COLLECTIVE SUR LES TEMPS DE VACANCES SCOLAIRES.

Les périodes sans cours ne constituent ni du temps disponible au service de l'employeur ni une réserve d'heures mobilisable à sa convenance. Le SNPEFP-CGT revendique le respect strict de l'organisation conventionnelle du travail des personnels du primaire et du secondaire, afin d'empêcher que les vacances scolaires et les semaines sans face-à-face pédagogique soient détournées de leur finalité.

Les vacances scolaires ne doivent pas devenir des périodes d'animation

Les salariés recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement, d'éducation ou d'accompagnement scolaire ne doivent pas être affectés, pendant les vacances scolaires, à des activités d'animation étrangères aux fonctions prévues par leur contrat et leur classification.

Le SNPEFP-CGT refuse que les périodes de fermeture pédagogique servent à transformer les personnels en animateurs occasionnels ou à leur imposer des tâches ne correspondant ni à leur emploi ni à leur qualification.

Garantir la limite de 36 semaines de face-à-face pédagogique dans le primaire et le secondaire

Pour les enseignants du primaire et du secondaire, le SNPEFP-CGT rappelle que les périodes de face-à-face pédagogique sont strictement limitées à 36 semaines par période de référence.

Cette limite ne doit pouvoir être contournée par l'ajout de cours, d'activités pédagogiques, de stages, de permanences ou de dispositifs assimilés pendant les semaines sans enseignement. Les heures de préparation, de correction, de suivi des élèves et d'organisation pédagogique ne constituent pas des semaines supplémentaires de face-à-face : elles relèvent des activités induites déjà intégrées au temps de travail des enseignants.

Faire respecter l'autonomie dans l'accomplissement des activités induites

Les activités induites — préparation des cours, corrections, suivi pédagogique et autres tâches spécifiées par la Convention Collective ne nécessitant pas la présence des salariés — doivent pouvoir être accomplies librement, sans obligation de présence dans l'établissement.



46
P accomplies librement, sans obligation de présence dans l'établissement. L'employeur ne peut transformer ces heures en permanences sur site, en temps de disponibilité imposée ou en réunions supplémentaires.

Seules les réunions obligatoires expressément prévues par la convention collective peuvent justifier une présence. Elles doivent être planifiées suffisamment à l'avance, décomptées dans le temps de travail et organisées dans le respect des durées maximales et des temps de repos.

Sanctuariser les trois semaines sans obligation de présence

Le SNPEFP-CGT revendique le respect intégral des trois semaines pendant lesquelles les enseignants ne sont soumis à aucune obligation de présence dans l'établissement. Durant ces semaines, aucun enseignant ne doit pouvoir être convoqué à une réunion, une permanence, une activité pédagogique ou administrative, ni à toute autre activité exigeant sa participation obligatoire.

Cette protection doit également s'appliquer aux réunions organisées à distance. Une visioconférence obligatoire demeure du temps de travail imposé : le recours au numérique ne doit pas permettre à l'employeur de contourner les périodes conventionnelles sans présence obligatoire.

Encadrer strictement la formation accolée à la période estivale

Seule la semaine accolée au bloc estival peut, dans les conditions prévues par la convention collective, être consacrée à une action de formation. Lorsqu'une formation est organisée pendant cette semaine, les heures correspondantes doivent être intégralement décomptées et donner lieu à récupération.

Le SNPEFP-CGT demande que le calendrier, la durée, les objectifs et les modalités de récupération soient communiqués par écrit.

La formation professionnelle ne doit jamais être utilisée pour supprimer un temps de repos, imposer du travail gratuit ou étendre artificiellement la période annuelle de présence.

Les semaines sans cours ne sont pas des semaines sans travail, mais elles ne sont pas davantage des périodes durant lesquelles l'employeur peut disposer librement des enseignants. Le SNPEFP-CGT exige le respect et le non-dépassement du nombre de semaines conventionnel de face-à-face, la sanctuarisation des trois semaines sans présence obligatoire et la rémunération ou la récupération de toute activité supplémentaire imposée.

6. TEMPS DE TRAVAIL DES ENSEIGNANTS

Le temps de travail enseignant ne se résume pas aux seules heures passées devant les élèves ou les étudiants. À chaque heure de cours s'ajoutent la préparation, les corrections, l'évaluation, le suivi pédagogique, l'actualisation des connaissances et de nombreuses missions indispensables au fonctionnement des établissements. Pourtant, une grande partie de ce travail demeure insuffisamment comptabilisée, contractualisée ou rémunérée.

Le SNPEFP-CGT revendique une refonte de l'article 4.4.2 de la convention collective, afin de rendre le temps de travail plus lisible, de protéger la santé des personnels et de mettre fin au travail invisible.

Harmoniser et réduire le face-à-face pédagogique

Le SNPEFP-CGT demande l'harmonisation de la durée maximale du face-à-face pédagogique entre les différents niveaux d'enseignement.

Dans le préélémentaire et le primaire, cette durée doit être alignée sur celle de l'enseignement secondaire et limitée à 24 heures par semaine. Rien ne justifie que les personnels enseignant aux plus jeunes élèves supportent une charge de face-à-face supérieure, alors que leur activité exige une attention constante, une forte disponibilité physique et une préparation pédagogique tout aussi importante.

Dans l'enseignement supérieur, le face-à-face pédagogique doit être limité à six heures par jour, avec une pause méridienne d'au moins une heure. Un dépassement ne pourrait intervenir qu'à titre exceptionnel et à la demande expresse et écrite du salarié. Cette garantie doit également s'appliquer aux journées de jurys et d'oraux, qui exigent une concentration soutenue et ne doivent pas conduire à des amplitudes de travail excessives.

Redéfinir les frontières entre enseignement technique supérieur et enseignement supérieur

Le SNPEFP-CGT revendique une définition plus cohérente des niveaux d'enseignement :

- > L'enseignement technique supérieur doit être considéré pour les formations de niveau 5.
- > L'enseignement supérieur s'entend pour les formations à partir du niveau 6

Cette clarification doit s'accompagner d'une harmonisation des coefficients d'activités induites. Les différences de traitement ne peuvent reposer uniquement sur l'intitulé administratif d'une formation : elles doivent tenir compte de la qualification requise, du niveau des enseignements, de la préparation nécessaire, des évaluations et du suivi demandé aux enseignants.

Revaloriser les activités induites dans l'enseignement supérieur

Le SNPEFP-CGT revendique, dans l'enseignement supérieur, la revalorisation du coefficient des activités induites à 3,41.

Cette revalorisation doit permettre de reconnaître réellement le temps consacré à la préparation des cours, aux corrections, au suivi des étudiants, aux échanges pédagogiques et à l'ensemble des tâches directement liées à l'enseignement.

Son application conduirait à limiter le face-à-face pédagogique annuel :

- > à 450 heures pour un enseignant non-chercheur à temps plein ;
- > à 250 heures pour un enseignant-chercheur à temps plein, auxquelles s'ajouteraient 852 heures d'activités induites et 432 heures consacrées à la recherche.

L'activité de recherche ne doit pas être absorbée par les obligations d'enseignement ou reléguée au temps personnel. Elle doit être clairement identifiée dans la charge annuelle et bénéficier d'un volume horaire garanti.

Prendre en compte les effectifs réels des classes et des groupes

Le nombre d'élèves, d'étudiants ou d'apprenants modifie directement la charge de travail : davantage de copies, d'évaluations, de suivi individuel, de messages et de difficultés pédagogiques à traiter. Le SNPEFP-CGT revendique donc que :

- > Jusqu'à 30 élèves, étudiants ou apprenants, les coefficients conventionnels d'activités induites demeurent applicables ;
 - > Au-delà de 30, le travail supplémentaire d'évaluation et de suivi soit rémunéré au taux des activités connexes.
- La création d'une prime pour grands effectifs ne peut suffire si elle ne compense pas précisément la charge de travail supplémentaire. Chaque élève, étudiant, apprenant, ajouté à un groupe produit du travail réel, qui doit être reconnu et rémunéré comme tel.

Faire figurer les activités connexes dans le contrat de travail

Le volume annuel contractuel de 1 534 heures comprend le face-à-face pédagogique, les activités induites et les activités connexes. Ces trois composantes doivent être clairement distinguées et précisément quantifiées.

Le SNPEFP-CGT revendique que le contrat de travail ou un avenant mentionne obligatoirement :

- > Le nombre annuel d'heures de face-à-face pédagogique ;
- > Le coefficient et le volume des activités induites ;
- > La nature et le volume de chaque activité connexe ;
- > Le temps réservé à l'actualisation des connaissances ;
- > Le cas échéant, le temps consacré à la recherche.

Les activités connexes ne doivent plus constituer une réserve d'heures indifférenciée que l'employeur mobilise au gré des besoins. Toute mission imposée doit être définie, évaluée et intégrée à la charge contractuelle avant sa réalisation.

Garantir du temps pour l'actualisation des connaissances

Enseigner exige de maintenir ses connaissances à jour, de suivre l'évolution de sa discipline et de renouveler ses ressources pédagogiques. Cette veille ne relève ni du loisir ni d'un engagement personnel facultatif : elle constitue une composante indispensable du métier.

Le SNPEFP-CGT revendique qu'un volume annuel minimal de 35 heures soit expressément consacré à l'actualisation des connaissances et à la veille documentaire relative à la matière enseignée. Pour les enseignants à temps partiel, ce volume doit être calculé au prorata de leur durée contractuelle de travail.

Identifier et rémunérer toutes les activités connexes

Un volume spécifique d'heures connexes doit notamment être prévu pour :

- > La création intégrale d'un nouveau cours ;
- > La refonte complète d'un enseignement, distincte de sa mise à jour courante ;
- > La traduction d'un cours dans une autre langue ;
- > La création d'un programme, d'une filière ou d'une section ;
- > La conception de nouveaux dispositifs ou schémas pédagogiques ;
- > La préparation des dossiers d'accréditation ;



- > La saisie des programmes et des contenus sur les logiciels ou plateformes des établissements ;
- > La participation au recrutement des enseignants ;
- > La coordination et l'accompagnement des nouveaux personnels ;
- > La participation aux journées et ateliers pédagogiques ;
- > Les webinaires organisés par l'employeur ;
- > Les journées portes ouvertes et les soirées thématiques ;
- > Le suivi des stages hors alternance ;
- > La conception et le suivi de projets pédagogiques transversaux.

Cette liste ne peut être exhaustive. Toute nouvelle mission demandée par l'employeur doit faire l'objet d'une évaluation préalable du temps nécessaire.

Le SNPEFP-CGT revendique l'information et la consultation des représentants du personnel sur la définition des activités connexes et sur les volumes horaires attribués à chacune d'elles. La charge de travail ne peut être déterminée unilatéralement, sans tenir compte de la réalité des missions et de l'expérience des salariés.

Reconnaître les intercoures comme du temps de travail effectif

Une pause véritable suppose que le salarié puisse se soustraire aux directives de l'employeur et vaquer librement à ses occupations personnelles. Or, entre deux cours, les enseignants doivent généralement ranger ou préparer du matériel, changer de salle, répondre aux étudiants, consulter des messages, rejoindre un autre bâtiment ou préparer immédiatement la séance suivante.

Dans ces conditions, un intervalle de quinze minutes ne constitue pas une véritable pause. Le salarié reste, en pratique, contraint par l'organisation du travail et à la disposition de l'établissement.

Le SNPEFP-CGT revendique donc que :

- > Toute interruption inférieure à 30 minutes soit rémunérée comme du temps de travail effectif ;
- > Les intercoures ne soient plus présentés comme des pauses non rémunérées ;
- > Ces périodes ne soient pas davantage absorbées dans les activités induites ;
- > Les déplacements entre deux salles, sites ou bâtiments soient intégralement comptabilisés.

Mettre fin au travail enseignant invisible

Préparer, corriger, évaluer, coordonner, effectuer une veille disciplinaire, accompagner un collègue, participer à un jury ou concevoir un programme, c'est travailler. Ces activités doivent être identifiées dans le contrat, intégrées à la durée annuelle et rémunérées à leur juste valeur.

Le SNPEFP-CGT exige une organisation du temps de travail qui protège la santé des enseignants, garantisse des temps suffisants de préparation et de récupération et empêche toute extension permanente et gratuite des missions. Aucune heure nécessaire au fonctionnement de l'établissement ne doit disparaître derrière les notions vagues d'engagement, de disponibilité ou d'activités naturellement attachées au métier. Le travail enseignant doit être visible, contractualisé et intégralement rémunéré.

7. PLAN D'ACTIVITÉ

L'ensemble des dispositions ci-dessus nécessite la mise en place d'un plan d'activité.

Afin d'évaluer la charge de travail des enseignants, un plan d'activité définit la liste des missions chaque année par période de référence, au plus tard 15 jours avant le début des cours. Il distingue le planning de cours des heures connexes (et des heures de recherche pour les enseignants chercheurs). Il est prédéfini conjointement entre les enseignants et leurs responsables pédagogiques. Un bilan de suivi est réalisé à chaque fin de semestre.

Il est rappelé que le décompte du temps de travail est obligatoire et à la charge de l'employeur.

Encadrer toute disproportion dans les activités induites

L'article 4.4.1 prévoit que les activités induites sont intégrées forfaitairement au temps de travail et qu'elles découlent proportionnellement des heures de cours effectuées. Il énumère notamment la préparation des cours, les corrections, les réunions pédagogiques, les conseils de classe, les réceptions des parents, les jurys et certaines surveillances. Cependant, la réserve relative à une « disproportion manifeste avec les activités d'enseignement sur la période considérée » figure actuellement au seul point 2, relatif aux sujets et aux évaluations. Cette rédaction entretient une ambiguïté et permet d'imposer un volume excessif d'autres activités sous prétexte qu'elles figurent dans la liste conventionnelle.

L'avis d'interprétation n° 96 du 27 mars 2023 a déjà reconnu que la disproportion manifeste devait également être appréciée pour les surveillances et la participation aux examens d'État. Lorsque leur volume devient disproportionné, ces tâches doivent être qualifiées d'activités connexes et rémunérées comme telles. Cet avis confirme que l'inscription d'une tâche parmi les activités induites ne permet pas à l'employeur d'en exiger une quantité illimitée sans rémunération supplémentaire.

Le SNPEFP-CGT revendique que le principe de proportionnalité et la réserve de disproportion manifeste s'appliquent à l'ensemble des activités induites énumérées à l'article 4.4.1, et non aux seules corrections et évaluations. Lorsqu'une activité excède ce qui peut raisonnablement découler des heures de cours assurées, compte tenu de sa fréquence, de sa durée, du nombre de classes ou d'étudiants et de la période considérée, le dépassement doit être reconnu comme une activité connexe, inscrit dans le contrat de travail et rémunéré en conséquence.

Proposition de réécriture de la convention collective

Les activités induites énumérées ci-dessous sont comprises dans le forfait attaché aux heures de cours, sous réserve que leur nature et leur volume demeurent directement liés et proportionnés aux enseignements effectivement assurés par le salarié sur la période considérée. Cette réserve de proportionnalité s'applique à l'ensemble des activités induites, sans préjudice des limites particulières prévues pour certaines d'entre elles. En cas de disproportion manifeste, la part excédentaire constitue une activité connexe. Elle doit être décomptée séparément et rémunérée conformément aux stipulations conventionnelles applicables aux activités connexes.

Cette rédaction préserverait les limites déjà prévues par la convention — notamment trois réunions pédagogiques par année scolaire, trois conseils de classe par classe et 3h30 hebdomadaires pour certaines activités du primaire et du préélémentaire — tout en instituant une protection générale contre les charges manifestement excessives.

Une activité n'est pas indéfiniment absorbée par le forfait du seul fait qu'elle est qualifiée d'« induite » : au-delà de ce qui est normalement proportionné aux cours assurés, elle devient du travail supplémentaire qui doit être décompté et rémunéré.

8. LUTTER CONTRE LA PRÉCARITÉ ET FAIRE DU CDI LA NORME

Le contrat à durée indéterminée constitue la forme normale et générale de la relation de travail. Pourtant, dans l'enseignement privé indépendant, des besoins permanents sont encore trop souvent couverts par des CDD d'usage successifs, des contrats à temps très partiel ou le recours à de prétendus travailleurs indépendants. Cette organisation entretient l'incertitude sur l'emploi et les revenus, fragilise l'exercice des droits collectifs et fait peser sur les personnels les risques économiques de l'activité.

Le SNPEFP-CGT revendique une réécriture ambitieuse de l'article 3.3.2.4 de la convention collective, afin de réserver le CDD d'usage aux seules interventions réellement temporaires et de garantir la transformation en CDI de toute relation correspondant à un besoin durable.

Faire du CDI un droit effectif

Le SNPEFP-CGT revendique que tout salarié employé sur un poste ou un enseignement répondant à un besoin permanent puisse demander la conclusion d'un CDI. L'employeur est tenu d'accepter cette demande dès lors que l'activité est reconduite, intégrée durablement au fonctionnement de l'établissement ou ne présente plus un caractère objectivement temporaire.

À tout le moins, l'employeur devra répondre par écrit et démontrer, au moyen d'éléments précis et vérifiables, les raisons objectives justifiant le maintien d'un contrat temporaire. L'ancienneté de la relation, la succession des contrats, la permanence de la matière enseignée et la répétition des besoins devraient créer une présomption conventionnelle d'emploi permanent.

Le CDI ne doit plus dépendre du bon vouloir de l'employeur lorsque la permanence du travail est établie : à besoin permanent, contrat permanent.

Limiter strictement le recours au CDD d'usage

Le simple fait que l'enseignement appartienne aux secteurs autorisés à recourir au CDD d'usage ne permet pas d'y recourir pour tous les postes. Le SNPEFP-CGT demande que l'article 3.3.2.4 précise clairement que le CDD d'usage constitue une exception d'interprétation stricte. Il ne pourrait être conclu que pour une tâche précise, temporaire et limitée dans le temps, dont l'employeur devra indiquer les raisons objectives dans le contrat.



Afin d'empêcher que le CDDU devienne un mode habituel de gestion des équipes pédagogiques, le SNPEFP-CGT revendique qu'il soit limité aux enseignants assurant au maximum :

- > 30 jours d'intervention ;
- > ou 210 heures de cours par période de référence.

Le franchissement de l'un de ces seuils fera présumer l'existence d'un besoin permanent et entraînera la proposition obligatoire d'un CDI. Ces seuils conventionnels renforceraient la protection des salariés, mais ne devraient jamais être interprétés comme autorisant automatiquement tous les CDDU situés en dessous : le caractère temporaire de l'emploi devrait toujours être objectivement établi.

Réserver le CDDU aux interventions réellement temporaires

Le recours au CDD d'usage ne devrait être admis que lorsque l'activité confiée n'a pas vocation à être reconduite durablement. Il pourrait notamment concerner, sous réserve d'une justification objective propre à chaque contrat :

- > Un enseignement exceptionnel dont la matière ou le cours n'est pas systématiquement programmé d'une année sur l'autre ;
- > Une option dont l'ouverture dépend réellement du choix annuel des étudiants et d'un nombre suffisant d'inscriptions ;
- > Une mission ponctuelle de correction ou de participation à un jury ;
- > L'intervention limitée d'un doctorant régulièrement inscrit, dans le cadre de travaux encadrés ou co-encadrés par un salarié de l'établissement ;
- > un workshop, un séminaire, une conférence ou une intervention professionnelle ponctuelle, sans intégration durable dans le programme pédagogique.

Le contrat devra mentionner précisément l'événement, le programme ou la circonstance temporaire justifiant le recours au CDDU. Des formules générales comme « variation d'activité », « besoin pédagogique » ou « usage du secteur » ne devraient pas suffire.

Interdire le CDDU pour les enseignements permanents

Le SNPEFP-CGT revendique l'interdiction explicite du CDD d'usage lorsque l'emploi participe à l'activité normale et permanente de l'établissement.

Le CDDU serait notamment exclu :

- > Lorsque la matière enseignée figure durablement dans les programmes ;

- > Lorsque le cours est obligatoire dans le cursus ;
- > Lorsque l'enseignement est reconduit d'une année sur l'autre ;
- > Lorsque le contenu du cours reste substantiellement identique ;
- > Lorsque le salarié intervient sur toute ou une part significative de l'année scolaire ou universitaire ;
- > Lorsque plusieurs CDDU successifs couvrent, en réalité, le même besoin ;
- > Lorsque le besoin demeure permanent, même si le nombre d'élèves ou d'étudiants varie ;
- > Lorsque l'intitulé du cours change mais que la nature des fonctions et le besoin pédagogique restent identiques.

Donner priorité aux personnels à temps partiel

Avant toute embauche en CDDU ou tout recours à un intervenant extérieur, les heures disponibles doivent être proposées aux salariés à temps partiel de l'établissement qui souhaitent augmenter leur durée de travail et possèdent les qualifications nécessaires.

Le SNPEFP-CGT revendique:

- > La publication de toutes les heures disponibles ;
- > Leur proposition écrite aux salariés à temps partiel avant tout recrutement extérieur ;
- > Un délai suffisant pour présenter une candidature ;
- > Une réponse écrite et motivée en cas de refus ;
- > L'information et la consultation du CSE sur le recours aux CDDU et le respect de cette priorité.

Un établissement ne doit pas maintenir ses salariés dans le sous-emploi tout en recrutant parallèlement des personnels précaires pour assurer des heures qu'ils pourraient effectuer.

Mettre fin au faux travail indépendant

Le recours à des micro-entrepreneurs pour dispenser des enseignements ne doit pas servir à contourner le salariat. La convention collective encadre les relations de travail salariées de la branche ; le seul choix d'un statut commercial ou l'émission de factures ne suffisent pas à exclure l'existence d'un contrat de travail.

Lorsqu'un enseignant intervient selon les programmes, horaires et modalités déterminés par l'établissement, utilise ses outils, rend compte à une direction pédagogique et s'intègre à son organisation, les conditions réelles d'exercice peuvent révéler une relation salariée.

Le SNPEFP-CGT revendique néanmoins l'interdiction conventionnelle du recours à des travailleurs indépendants pour pourvoir les enseignements intégrés à l'activité normale et permanente des établissements. Lorsque les conditions du salariat sont réunies, l'établissement doit proposer immédiatement un CDI et reprendre l'ancienneté correspondant à la période réelle de travail.

Soumettre la précarité à un contrôle collectif

Chaque établissement devrait communiquer annuellement au CSE :

- > Le nombre de CDDU conclus et leur durée ;
- > Le nombre de salariés concernés ;
- > Les matières et programmes correspondants ;
- > Les contrats reconduits au cours des années précédentes ;
- > Le volume d'heures confié à des travailleurs indépendants ;
- > Les propositions d'heures adressées aux salariés à temps partiel ;
- > Les transformations de CDDU ou de prestations indépendantes en CDI.

Au niveau de la branche, un suivi annuel permettra de mesurer le taux de recours aux CDDU, leur durée moyenne, leur récurrence et les requalifications intervenues. Cette transparence est indispensable pour distinguer les interventions véritablement occasionnelles d'un système organisé de précarisation.

Proposition de réécriture conventionnelle

Le contrat à durée indéterminée constitue la forme normale de la relation de travail. Le recours au contrat à durée déterminée d'usage est exceptionnel et ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'établissement.

Pour chaque contrat, l'employeur doit justifier, par des éléments concrets et précis mentionnés dans le contrat, du caractère par nature temporaire de l'emploi. Le CDD d'usage ne peut être conclu que pour une intervention n'excédant pas 30 jours ou 210 heures de cours au cours d'une même période de référence. Le respect de ces seuils ne dispense pas l'employeur de démontrer le caractère temporaire de l'emploi.

Le recours au CDD d'usage est exclu pour tout enseignement obligatoire, permanent ou reconduit d'une période de référence à l'autre, ainsi que pour tout emploi répondant durablement aux besoins pédagogiques de l'établissement. Avant tout recours à un CDD d'usage ou à un intervenant extérieur, les heures disponibles sont proposées par écrit aux salariés à temps partiel remplissant les conditions pour les assurer.

Lorsque le besoin perd son caractère temporaire, lorsque les seuils conventionnels sont dépassés ou lorsque l'activité est reconduite, l'employeur propose au salarié la poursuite de la relation de travail en CDI, avec reprise de son ancienneté.

La souplesse pédagogique ne peut justifier l'insécurité permanente des personnels. Derrière un cours reconduit, une matière obligatoire ou un besoin durable, il y a un véritable emploi : cet emploi doit être reconnu, contractualisé et garanti par un CDI.

9. SÉCURISER LES FINS DE CONTRAT ET GARANTIR LA VISIBILITÉ DE L'EMPLOI

La précarité ne résulte pas seulement de la nature du contrat : elle tient aussi à l'absence d'indemnisation à son terme, à l'incertitude sur le volume de travail futur et à la communication tardive des heures d'enseignement. Le SNPEFP-CGT revendique des garanties conventionnelles communes pour tous les personnels confrontés à l'instabilité de leur emploi ou de leur durée de travail.

Garantir une indemnité de fin de CDDU

Le SNPEFP-CGT revendique la suppression de la phrase conventionnelle selon laquelle, dans les cas de recours au CDD d'usage, « l'indemnité de précarité n'est pas due ». Cette exclusion fait supporter aux seuls salariés le coût de la flexibilité recherchée par les établissements.

Nous demandons que tout salarié en CDDU bénéficie, à l'issue de son contrat, d'une indemnité conventionnelle de fin de contrat équivalente à celle applicable aux CDD de droit commun. Cette indemnité doit être calculée sur la totalité de la rémunération brute versée pendant le contrat, y compris les éléments ayant la nature de salaire.

Elle doit apparaître distinctement sur le solde de tout compte et être versée au terme effectif du contrat. Elle ne peut être intégrée par anticipation dans le salaire mensuel, dissimulée dans le taux horaire ou présentée comme un élément ordinaire de la rémunération. L'indemnité de fin de contrat compense la précarité subie : elle s'ajoute au salaire et ne se confond jamais avec lui.



Proposition de rédaction conventionnelle

À l'issue d'un contrat à durée déterminée d'usage, le salarié bénéficie d'une indemnité conventionnelle de fin de contrat calculée dans les mêmes conditions et au même taux que l'indemnité de fin de contrat applicable aux CDD de droit commun. Cette indemnité est versée avec le dernier salaire et figure distinctement sur le bulletin de paie et le reçu pour solde de tout compte. Elle ne peut être incorporée au salaire mensuel, au taux horaire ou à tout autre élément de rémunération versé pendant l'exécution du contrat.

Étendre aux salariés en CDII des garanties équivalentes à celles du temps partiel

Le contrat à durée indéterminée intermittent — CDII — est un CDI destiné à pourvoir un emploi permanent comportant, par nature, une alternance de périodes travaillées et non travaillées. Le salarié en CDII doit bénéficier des mêmes droits que les autres salariés, sous réserve des règles particulières attachées à l'intermittence.

Toutefois, la CPPNIC a considéré que le CDII et le contrat à temps partiel sont deux régimes juridiques distincts et que les dispositions légales et conventionnelles propres au temps partiel ne s'appliquent pas automatiquement au travail intermittent. La revendication doit donc être formulée comme une extension conventionnelle expresse de garanties équivalentes, et non comme le simple rappel d'un droit déjà acquis.

Le SNPEFP-CGT revendique que les salariés en CDII bénéficient notamment :

- > D'une information sur tous les emplois et volumes d'heures disponibles ;
- > D'une priorité pour augmenter leur durée annuelle de travail ;
- > De la proposition préalable des heures nouvelles ou libérées avant tout recrutement extérieur ;
- > D'un délai de prévenance suffisant en cas de modification du calendrier ;
- > D'une répartition contractuelle, prévisible et équilibrée des périodes travaillées ;
- > D'une réponse écrite et motivée lorsque l'employeur refuse une demande d'augmentation du volume contractuel ;
- > Des mêmes garanties de rémunération et de majoration pour les heures accomplies au-delà du volume prévu.

Proposition de rédaction conventionnelle

Sans préjudice du régime juridique propre au travail intermittent, les salariés titulaires d'un CDII bénéficient de garanties conventionnelles équivalentes à celles prévues par l'accord de branche relatif au travail à temps partiel en matière d'information sur les heures disponibles, de priorité d'accès à un volume de travail supérieur, de délai de prévenance, de formalisation contractuelle et de rémunération des heures excédant la durée annuelle garantie.

L'accord du 23 juin 2014 prévoit déjà que l'employeur informe les salariés des emplois et heures disponibles et organise une priorité d'accès au profit des salariés à temps partiel souhaitant augmenter leur durée de travail. Le SNPEFP-CGT demande que cette protection soit expressément adaptée et étendue aux salariés en CDII.

Communiquer les propositions d'emploi et les volumes d'heures avant l'été

Pour les enseignants en CDDU, en CDII ou en CDI à temps partiel, l'absence d'information avant la période estivale entraîne une insécurité majeure. Elle empêche d'anticiper les revenus de l'année suivante, de rechercher un complément d'activité, d'organiser un éventuel pluri emploi ou de concilier correctement la vie professionnelle et personnelle.

Le SNPEFP-CGT revendique que chaque salarié concerné reçoive, avant le début de la période estivale, une proposition écrite précisant au minimum :

- > La nature du contrat proposé ;
- > Les matières et formations concernées ;
- > Le nombre d'heures de face-à-face pédagogique ;
- > Le volume correspondant d'activités induites ;
- > Les éventuelles activités connexes ;
- > La durée annuelle totale de travail ;
- > La rémunération applicable ;
- > La répartition prévisionnelle des heures et des périodes travaillées ;
- > Les lieux d'exercice connus.

Proposition de rédaction conventionnelle

Au plus tard avant le début de la période estivale, l'employeur remet à chaque enseignant en CDDU, en CDII ou en CDI à temps partiel une proposition écrite d'emploi et d'allocation d'heures pour la période de référence suivante.

Cette proposition précise la nature du contrat, le volume de face-à-face pédagogique, les activités induites et connexes, la durée totale de travail, la rémunération et la répartition prévisionnelle des périodes travaillées.

Toute réduction du volume d'heures par rapport à la période précédente doit être motivée par écrit sur la base d'éléments objectifs. Les heures disponibles doivent préalablement être proposées aux salariés bénéficiant d'une priorité d'accès à une durée de travail supérieure.

Une revendication globale de sécurisation

La flexibilité des établissements ne doit plus se traduire par une insécurité permanente pour les personnels. Tout CDDU doit ouvrir droit à une véritable indemnité de fin de contrat ; tout salarié en CDI doit bénéficier de garanties conventionnelles adaptées en matière de priorité d'emploi et de prévisibilité ; tout enseignant en situation d'emploi précaire ou de temps partiel doit connaître son volume d'heures avant l'été.

Le SNPEFP-CGT exige que les salariés puissent prévoir leur activité, leurs revenus et leur vie personnelle avant le début de la période de référence. Un emploi ne peut être qualifié de stable lorsque son titulaire ignore, jusqu'à la rentrée, combien d'heures lui seront confiées et quelle rémunération lui permettra de vivre.

10. SUR LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

Les supports pédagogiques sont le fruit de l'expertise, des recherches, de l'expérience et du temps de travail des enseignants. Leur appropriation par un établissement peut permettre de réutiliser un cours après le départ de son auteur, de le modifier, de le commercialiser ou de le diffuser sur une plateforme numérique sans autorisation ni rémunération supplémentaire.

Le SNPEFP-CGT revendique la réécriture de l'article 3.7 de la convention collective, afin de garantir que les enseignants demeurent

titulaires des droits sur les supports originaux qu'ils créent, avant leur embauche comme pendant l'exécution de leur contrat.

La phrase selon laquelle « les produits de ces commandes sont propriété de l'entreprise en l'absence de convention contraire » doit être supprimée. Le principe doit être inversé : sans cession expresse, les droits demeurent attachés à l'enseignant créateur. Toute cession de droits d'exploitation à l'établissement doit faire l'objet d'un accord écrit, préalable et précis, mentionnant les œuvres concernées, les utilisations autorisées, les supports, la durée, le territoire, la possibilité ou non de modification et la rémunération correspondante. Une cession générale et indifférenciée de toutes les créations présentes et futures ne doit pas pouvoir être imposée dans le contrat de travail.

Sans l'autorisation écrite de l'enseignant, les cours, présentations, exercices, études de cas, vidéos, enregistrements ou autres ressources ne pourraient être reproduits, modifiés, transmis, commercialisés ou diffusés par la direction, les autres salariés, les étudiants ou des tiers. Ces garanties doivent également couvrir les documents déposés sur les plateformes numériques, les cours filmés et les contenus conçus pour l'enseignement à distance.

Cette protection est essentielle : elle empêche le remplacement progressif des enseignants par la réutilisation permanente de leurs cours enregistrés, protège leur nom et l'intégrité de leur travail, prévient l'exploitation commerciale gratuite de leurs créations et leur permet de conserver leurs outils pédagogiques en cas de mobilité ou de départ de l'établissement.

Proposition de rédaction conventionnelle

Les enseignants demeurent titulaires des droits de propriété intellectuelle sur les supports pédagogiques originaux qu'ils créent, qu'ils aient été élaborés avant leur embauche ou pendant l'exécution de leur contrat. Toute reproduction, diffusion, adaptation, autorisation écrite précisant son objet, sa durée, son étendue et sa rémunération. Cette protection s'applique également aux contenus numériques, audiovisuels et destinés à l'enseignement à distance.



modification ou exploitation par l'établissement est subordonnée à une autorisation écrite précisant son objet, sa durée, son étendue et sa rémunération. Cette protection s'applique également aux contenus numériques, audiovisuels et destinés à l'enseignement à distance.

Un cours n'est pas une ressource gratuite et indéfiniment exploitable : protéger les droits de son auteur, c'est protéger l'emploi, la rémunération, l'autonomie pédagogique et la reconnaissance professionnelle des enseignants.

11. FAIRE DE LA FORMATION ET DE LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES UN DROIT EFFECTIF

La formation professionnelle, la validation des acquis de l'expérience — VAE — et la validation des acquis professionnels — VAP — ne doivent ni reposer sur le temps personnel des salariés ni entraîner une perte de rémunération. La formation tout au long de la vie permet de reconnaître des compétences déjà exercées, de sécuriser les parcours professionnels et de favoriser l'évolution de carrière.

Le SNPEFP-CGT revendique qu'elles soient pleinement intégrées au temps de travail et financées par l'employeur.

Garantir du temps et des moyens pour la VAE et la VAP

Les frais pédagogiques, les frais d'inscription et d'accompagnement, ainsi que les éventuels frais de déplacement et d'hébergement, doivent être intégralement pris en charge. Afin de permettre aux salariés de préparer leur dossier, de bénéficier de l'accompagnement nécessaire et de se présenter aux épreuves, une décharge de travail avec maintien intégral de la rémunération doit être accordée dans la limite de :

- > 300 heures, correspondant à une journée par semaine, pour les personnels administratifs et d'encadrement pédagogique ;
- > 175 heures de face-à-face pédagogique pour les enseignants dont le temps plein correspond à 864 heures ;
- > 150 heures de face-à-face pédagogique pour les enseignants dont

le temps plein correspond à 750 heures ;

- > pour les salariés à temps partiel, un volume calculé au prorata de leur durée contractuelle de travail.

Ces décharges doivent entraîner une réduction réelle de la charge de travail. Elles ne peuvent être compensées par une augmentation des activités induites, connexes ou administratives, ni conduire au report des tâches sur le temps personnel.

Reconnaître l'actualisation permanente des connaissances

Dans les métiers de l'enseignement, de la pédagogie, de l'administration et de l'encadrement, les compétences doivent être continuellement actualisées. La veille professionnelle, documentaire, scientifique, réglementaire ou technologique constitue un véritable travail, distinct des formations obligatoires organisées par l'employeur.

Le SNPEFP-CGT revendique que ce temps soit identifié, intégré à la durée du travail et valorisé dans les parcours professionnels. Il doit permettre aux salariés d'actualiser leurs connaissances sans devoir sacrifier leurs soirées, leurs week-ends ou leurs périodes de congés.

Étendre l'abondement correctif du CPF à toutes les entreprises

L'accès à la formation ne doit pas dépendre de la taille de l'établissement. Le SNPEFP-CGT revendique donc l'extension aux entreprises de moins de 50 salariés d'un abondement correctif du compte personnel de formation, lorsque l'employeur n'a pas respecté ses obligations en matière d'entretien professionnel, de formation et de développement des compétences.

La reconnaissance des acquis et l'actualisation des connaissances ne sont pas des démarches personnelles que le salarié devrait financer ou réaliser sur son temps libre. Elles constituent un investissement professionnel dont l'employeur et la branche doivent garantir le temps, le financement et la valorisation.

12. RENFORCER LE RESPECT DU DROIT À L'IMAGE ET À LA VOIX DES SALARIÉS

Le développement des cours hybrides, des visioconférences, des captations et des plateformes de formation multiplie les risques d'enregistrement, de conservation et de réutilisation de l'image et de la voix des salariés.

Le SNPEFP-CGT revendique qu'aucun salarié ne puisse être photographié, filmé, enregistré ou diffusé sans une autorisation préalable, libre, explicite et écrite. L'acceptation d'assurer un enseignement à distance ou devant une caméra ne vaut pas autorisation d'enregistrer ni d'exploiter cet enregistrement.

Le salarié doit pouvoir refuser une captation ou une diffusion sans sanction, perte d'heures ou incidence sur sa carrière. Toute autorisation doit identifier l'enregistrement concerné et préciser sa finalité, les supports utilisés, les destinataires, le territoire, ainsi que les durées de diffusion et de conservation. Une autorisation générale, permanente ou intégrée par défaut au contrat de travail ne peut valoir consentement pour toutes les utilisations futures. Une autorisation donnée pour une classe virtuelle ne permet donc pas une réutilisation promotionnelle, commerciale ou lors d'une autre formation.

À l'expiration de l'autorisation ou en cas de retrait pour les usages futurs, l'établissement doit cesser la diffusion et supprimer les fichiers concernés, sous réserve des obligations légales de conservation. Ces garanties protègent la vie privée, empêchent une exploitation commerciale non consentie et évitent que des cours enregistrés soient réutilisés pour remplacer l'enseignant ou réduire son volume d'emploi.

Proposition de rédaction conventionnelle

Toute captation ou utilisation de l'image, de la voix ou des propos d'un salarié est subordonnée à une autorisation écrite, libre, préalable et spécifique. Cette autorisation précise chaque enregistrement concerné, sa finalité, les supports et destinataires autorisés, ainsi que les durées de diffusion et de conservation. Le salarié peut refuser cette autorisation sans conséquence sur son emploi, sa rémunération ou sa carrière. Aucun enregistrement ne peut être réutilisé à d'autres fins sans une nouvelle autorisation expresse.

Le visage, la voix et la prestation pédagogique d'un salarié ne sont pas des ressources dont l'établissement peut disposer librement : protéger le droit à l'image, c'est aussi protéger la dignité, l'emploi et la maîtrise du travail enseignant.

13. ENCADRER L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET GARANTIR LE CONTRÔLE HUMAIN

L'intelligence artificielle se développe dans les établissements sans cadre conventionnel suffisant : évaluation des salariés, recrutement, analyse de l'activité, production de contenus pédagogiques, correction des travaux ou surveillance des élèves. Ces usages peuvent entraîner des décisions opaques, reproduire des biais, intensifier le travail, porter atteinte aux données personnelles, à l'autonomie pédagogique et aux droits des travailleurs.

Le SNPEFP-CGT revendique un moratoire sur toute utilisation de l'IA susceptible d'évaluer, de classer, de surveiller ou d'orienter une décision concernant un salarié, tant qu'un accord collectif n'en définit pas précisément les finalités, les données utilisées et les garanties. Aucun salarié ne doit être évalué, sanctionné, recruté ou privé d'un droit sur le seul fondement d'une décision automatisée.

Tout projet d'IA doit faire l'objet d'une information complète des salariés, d'une consultation préalable des représentants du personnel et, lorsqu'il traite des données personnelles, d'une analyse rigoureuse de sa conformité au RGPD.

Le SNPEFP-CGT revendique également :

- > Le droit de connaître l'existence, la finalité et le fonctionnement général de tout outil d'IA utilisé ;
- > Un droit à l'intervention et à la contestation humaines de toute décision assistée par l'IA ;
- > L'interdiction de la surveillance permanente et de l'analyse automatisée des comportements ou performances ;
- > L'interdiction d'utiliser les cours, travaux, images, voix et données des salariés pour entraîner une IA sans accord préalable ;
- > Le droit de refuser de produire ou d'utiliser des contenus générés par l'IA lorsque leur fiabilité, leur traçabilité ou leur conformité n'est pas garantie ;



Proposition de rédaction conventionnelle

Aucun système d'intelligence artificielle ne peut être utilisé pour surveiller, évaluer, classer ou prendre une décision concernant un salarié sans accord collectif préalable, information individuelle et consultation des représentants du personnel. Toute décision doit demeurer placée sous la responsabilité effective d'une personne identifiée et pouvoir faire l'objet d'un réexamen humain. Dans l'attente d'un cadre conventionnel protecteur, le salarié peut refuser l'utilisation d'un dispositif d'IA susceptible de porter atteinte à ses droits, à ses données personnelles, à son autonomie professionnelle ou à ses conditions de travail, sans qu'aucune sanction puisse en résulter.

L'intelligence artificielle doit rester un outil au service des personnels et de l'enseignement : elle ne doit devenir ni un instrument de contrôle, ni un juge automatisé, ni un moyen de déposséder les salariés de leur travail et de leur expertise.



14 - SYNTHÈSE REVENDICATIVE DU SNPEFP-CGT

1. Face au patronat qui organise le tassement des salaires, le SNPEFP-CGT exige de véritables augmentations, des déroulements de carrière automatiques et la reconnaissance intégrale de l'expérience.
2. Nous revendiquons une retraite digne, des indemnités de départ fortement revalorisées et une retraite progressive dès 55 ans sans perte de droits.
3. La santé des personnels n'est pas une variable d'ajustement : suppression de la carence, maintien intégral du salaire, prévention effective et réduction du face-à-face pédagogique.
4. Nous exigeons des droits renforcés pour la grossesse, la maternité, la santé menstruelle et l'égalité professionnelle réelle.
5. Tout le travail doit être visible et payé : préparation, corrections, intercoûrs, jurys, activités induites, connexes, recherche et actualisation des connaissances.
6. Le télétravail ne doit rien coûter aux salariés : matériel, frais, occupation du domicile et prévention des risques doivent être intégralement assumés par l'employeur.
7. Nous imposons le respect des vacances, des 36 semaines de cours, des semaines sans présence obligatoire et de chaque limite conventionnelle.
8. À besoin permanent, contrat permanent : interdiction des CDDU abusifs, requalification des faux indépendants, priorité aux temps partiels et indemnisation de toute précarité.
9. Les enseignants doivent rester maîtres de leurs cours, de leur image, de leur voix et de leurs données ; aucune captation, exploitation ou IA sans accord explicite et contrôle collectif.
10. Le SNPEFP-CGT refuse le travail gratuit, l'épuisement et l'insécurité : nous voulons des emplois stables, des salaires dignes, des droits opposables et une convention collective au service des salariés !



FOCUS SUR LA BRANCHE DEPUIS JUIN 2023

Un contexte économique marqué par une pression accrue sur les financements

Depuis juin 2023, le secteur des organismes de formation relevant de la convention collective nationale des organismes de formation (IDCC 1516) connaît des transformations profondes. Entre les réformes du financement de la formation professionnelle, les évolutions du Compte Personnel de Formation (CPF), les tensions économiques, la digitalisation accélérée des activités et l'émergence de l'intelligence artificielle, les acteurs du secteur ont dû adapter leurs modèles économiques et leurs pratiques professionnelles. Ces changements ont eu des répercussions directes sur les salariés des organismes de formation, qu'ils soient formateurs, conseillers pédagogiques, personnels administratifs ou encadrants.

Conséquences pour les salariés de la branche

- Augmentation des objectifs commerciaux et des exigences de rentabilité ;
- Multiplication des tâches administratives liées à la conformité réglementaire ;
- Intensification du suivi des indicateurs de performance ;
- Réduction des marges de manœuvre dans l'organisation du travail.

Un secteur toujours marqué par l'héritage des réformes de la formation professionnelle

La réforme de la formation professionnelle engagée par la loi « Avenir professionnel » de 2018 continue de produire ses effets plusieurs années après son entrée en vigueur. Depuis la monétisation du Compte Personnel de Formation (CPF), les organismes de formation évoluent dans un marché beaucoup plus concurrentiel qu'auparavant. L'accès direct des bénéficiaires aux formations a profondément modifié les circuits de prescription traditionnels et transformé les comportements d'achat de formation.

Entre 2023 et 2026, cette logique concurrentielle s'est renforcée. Les organismes doivent désormais composer avec :

- des financeurs plus exigeants ;
- des appels d'offres plus sélectifs ;
- des exigences accrues de traçabilité ;
- une surveillance renforcée des pratiques commerciales ;
- des contrôles plus fréquents des organismes certificateurs.

Cette évolution répond à un objectif légitime de sécurisation des fonds publics et mutualisés. Toutefois, elle modifie considérablement l'environnement économique des entreprises du secteur.

De nombreuses structures, notamment parmi les petites et moyennes organisations, témoignent d'une réduction de leurs marges financières. Les coûts liés à la conformité réglementaire, à la certification qualité et à la transformation numérique progressent plus rapidement que leurs revenus.

Cette situation conduit certains organismes à rechercher des gains de productivité dans l'ensemble de leurs activités.

Une inflation durable qui fragilise l'équilibre économique des organismes et par conséquent des salariés

Pour les salariés, cette situation s'est traduite fréquemment par une intensification des objectifs de performance. Les directions cherchant à optimiser les taux de remplissage des sessions, à mutualiser certaines fonctions et à rationaliser les processus administratifs. Les salariés doivent donc produire davantage avec des moyens parfois constants, voire réduits.

Les évolutions salariales de la branche

Les revalorisations conventionnelles intervenues dans la branche ont permis d'augmenter les minima salariaux, mais elles n'ont pas toujours compensé intégralement la hausse du coût de la vie.

Une charge de travail qui s'est accrue

L'une des principales sources de mécontentement concerne le rapport entre rémunération et charge de travail. Il est demandé aux salariés davantage de polyvalence, l'administratif notamment pesant sur l'ensemble des filières. De nombreux formateurs soulignent que leur activité comprend désormais :

- la préparation pédagogique ;
- l'animation ;
- le suivi individualisé ;
- les tâches administratives ;
- les exigences Qualiopi ;
- les reportings ;
- les réunions ;
- l'adaptation permanente aux évolutions réglementaires.

La question de la rémunération constitue l'un des sujets récurrents de la branche des organismes de formation. Si les partenaires sociaux ont procédé à plusieurs revalorisations des minima conventionnels ces dernières années, de nombreux salariés considèrent

que leur rémunération ne reflète plus le niveau de qualification, la polyvalence et la charge de travail exigés par les évolutions du secteur. Rappel : la CGT n'a jamais signé les accords de revalorisation salariale, tellement les propositions sont éloignées de nos revendications. Les difficultés de recrutement observées dans certaines spécialités illustrent cette tension : les organismes de formation peinent parfois à attirer ou fidéliser des experts métiers susceptibles d'obtenir des rémunérations plus élevées dans les entreprises utilisatrices de leurs compétences. Dans un contexte de transformation numérique, de développement de l'apprentissage et de montée des exigences réglementaires, la question de la reconnaissance salariale apparaît désormais comme un enjeu majeur pour l'attractivité des métiers de la formation.

La certification Qualiopi d'une obligation réglementaire à un mode de gestion permanent

Depuis plusieurs années déjà, la certification Qualiopi constitue un passage obligé pour accéder aux financements publics et mutualisés. Mais depuis 2023, les audits de surveillance et les renouvellements de certification ont contribué à installer durablement une culture de la preuve au sein des organismes. Chaque action doit désormais être documentée, tracée, archivée et justifiée.

- Les salariés sont directement concernés par cette évolution.
- Les formateurs doivent renseigner davantage d'indicateurs.
- Les coordinateurs pédagogiques consacrent une part importante de leur activité à la collecte de données.
- Les équipes administratives assurent un suivi documentaire de plus en plus complexe.
- De nombreux professionnels évoquent ainsi un phénomène de « bureaucratisation de la formation ».
- La mission pédagogique reste au cœur du métier, mais elle s'accompagne désormais d'un volume croissant de tâches administratives.
- Cette évolution alimente parfois un sentiment de perte de sens lorsque le temps consacré à la conformité semble empiéter sur celui dédié aux apprenants.

L'essor de la formation à distance et la transformation numérique

La dynamique engagée pendant la crise sanitaire s'est poursuivie après 2023 avec une généralisation des dispositifs hybrides associant présentiel et distanciel.

Les organismes ont investi dans :

- les plateformes LMS (Learning Management System) ;
- les classes virtuelles ;
- les outils collaboratifs ;
- les contenus pédagogiques numériques.

Cette transformation numérique a profondément modifié le métier de formateur.

Conséquences sur les conditions de travail

Les salariés ont dû développer de nouvelles compétences :

- conception de ressources digitales ;
- animation de classes virtuelles ;
- maîtrise des outils numériques ;
- accompagnement individualisé à distance.

Cette évolution a souvent entraîné :

- une augmentation du temps de préparation pédagogique ;
- une porosité accrue entre temps professionnel et temps personnel ;
- une sollicitation permanente via les outils numériques ;
- un risque accru de surcharge cognitive.

L'arrivée de l'intelligence artificielle dans les pratiques pédagogiques

Depuis 2024, les outils d'intelligence artificielle générative se diffusent rapidement dans le secteur de la formation.

Certains organismes utilisent désormais l'IA pour :

- produire des supports pédagogiques ;
- créer des quiz et évaluations ;
- personnaliser les parcours de formation ;
- automatiser certaines tâches administratives.

Impact sur les salariés

L'IA constitue à la fois une opportunité et une source d'inquiétude.

Les salariés doivent :

- acquérir de nouvelles compétences numériques ;
- adapter leurs méthodes pédagogiques ;
- maintenir une valeur ajoutée humaine dans l'accompagnement des apprenants.

Cette transformation peut générer :

- des besoins importants de formation interne ;
- des craintes concernant l'évolution de certains métiers ;
- une intensification du rythme des changements organisationnels.

L'essor de l'intelligence artificielle générative soulève également des questions inédites en matière de propriété intellectuelle au sein des organismes de formation.

La production de contenus pédagogiques constitue en effet l'une des principales richesses du secteur. Programmes de formation, supports de cours, études de cas, exercices, vidéos, référentiels de compétences ou outils d'évaluation représentent souvent plusieurs années d'investissement humain et financier. L'arrivée d'outils capables de générer en quelques secondes des contenus pédagogiques complets bouleverse cet équilibre.

De nombreux organismes utilisent désormais l'intelligence artificielle pour accélérer la conception de formations, rédiger des synthèses, produire des questionnaires ou créer des supports visuels. Si ces outils offrent des gains de productivité significatifs, ils soulèvent également de nombreuses interrogations juridiques et sociales.

La première concerne la titularité des droits sur les contenus générés.

Lorsqu'un salarié utilise une intelligence artificielle pour produire un module pédagogique, une question se pose : qui est réellement l'auteur du contenu ? Le salarié qui formule les consignes ? L'organisme qui finance la production ? L'éditeur de l'outil d'intelligence artificielle ? Ou aucun d'entre eux lorsque la création ne répond plus aux critères traditionnels du droit d'auteur ?

Cette incertitude juridique demeure aujourd'hui largement ouverte au niveau national comme européen.

Une deuxième problématique concerne la réutilisation des productions intellectuelles des salariés.

De nombreux formateurs et concepteurs pédagogiques s'interrogent sur l'utilisation de leurs supports de cours pour alimenter des bases de données internes ou des systèmes d'intelligence artificielle développés par leur employeur. Certains craignent que des années d'expertise accumulées soient progressivement intégrées dans des outils automatisés sans reconnaissance particulière de leur contribution d'autant que la production de l'IA est exclusivement issue des productions humaines. Le cœur de métier de la branche est déjà mal rémunéré, le formateur risque d'être rétrogradé au poste d'animateur de formation (inexistant dans la CCNOF) alors même que la plupart des organisations syndicales de salariés s'est toujours battue pour que ce métier, cher aux organisations patronales, n'intègre pas les emplois repères.

Cette question renvoie plus largement à la valorisation du travail intellectuel dans un contexte où la technologie permet de reproduire, d'adapter ou de transformer rapidement des contenus existants. Jusqu'à présent le progrès technologique venait alléger le travail physique, aujourd'hui, il dépouille le salarié du sens même de son travail.

Les organismes de formation sont également confrontés à un risque croissant de contentieux liés aux droits d'auteur. En 2015 un négociateur du SNPEFP CGT avait saisi la CPIV (commission paritaire d'interprétation et de validation) sur la question du droit à la propriété intellectuelle. Rappel du contexte: une clause de son contrat de travail prévoyait que les supports de cours préparés sur le temps de préparation pédagogique appartenaient à l'entreprise puisque celle-ci rémunérait le temps de travail. La CPIV avait rappelé que cela relevait du droit à la propriété intellectuelle, beaucoup plus protecteur que le Code du Travail, et que cela devait faire l'objet d'une négociation entre l'employeur et le formateur. Grâce à cette saisine, la clause contractuelle a disparu des nouveaux contrats.

L'utilisation par les salariés de contenus générés par intelligence artificielle peut entraîner :

- l'intégration involontaire de contenus protégés ;
- la reproduction de textes ou d'illustrations soumis à droits ;
- des difficultés à identifier l'origine réelle des sources utilisées ;
- des litiges concernant la paternité des œuvres produites.

Les services qualité, juridiques et ressources humaines sont ainsi amenés à élaborer de nouvelles procédures de contrôle et de validation des contenus pédagogiques.

Pour les salariés, cette évolution implique l'acquisition de compétences nouvelles portant sur :

- le droit d'auteur ;
- les licences d'utilisation ;
- la traçabilité des contenus ;
- les obligations de citation des sources ;
- les bonnes pratiques liées à l'usage de l'intelligence artificielle.

Au-delà des questions juridiques, l'intelligence artificielle interroge également la reconnaissance du travail intellectuel.

Dans un secteur où l'expertise pédagogique constitue historiquement le cœur de la valeur créée, certains professionnels craignent que la rapidité de production permise par les outils génératifs conduise à une banalisation de leurs compétences et à une sous-évaluation du temps nécessaire à la conception pédagogique.

À l'inverse, d'autres considèrent que l'intelligence artificielle peut libérer du temps pour les activités à forte valeur ajoutée : accompagnement des apprenants, ingénierie pédagogique, personnalisation des parcours ou innovation éducative.

L'enjeu pour les organismes de formation consiste désormais à trouver un équilibre entre innovation technologique, respect des droits de propriété intellectuelle et reconnaissance du travail de création réalisé par les salariés.

Dans les prochaines années, cette question pourrait devenir l'un des principaux sujets de dialogue social au sein de la branche, tant elle touche à la fois à l'organisation du travail, à la protection des créations intellectuelles et à l'évolution des métiers de la formation. L'IA ne remplace pas seulement certaines tâches, elle remet en cause la valeur économique du savoir produit par les formateurs, ingénieurs pédagogiques et experts métiers.

L'IA a également un impact environnemental significatif et, à l'heure du réchauffement climatique, il est impératif de mesurer cette notion et de mesurer son coût. Selon certaines études, la seule création d'une image via l'IA exigerait entre 1,8 et 12 litres d'eau pour refroidir les systèmes informatiques. Le déploiement effréné de l'IA contribue aujourd'hui à franchir le respect des limites planétaires. Les entreprises qui déploient des infrastructures IA doivent intégrer leur empreinte écologique dans leurs obligations légales, sur le principe de la responsabilité effective du pollueur.

Enfin, face à l'intelligence artificielle, une question traverse les jeunes générations : à quoi bon apprendre, si la machine peut tout faire ? Plus besoin de savoir mais uniquement de savoir utiliser l'outil. Cette logique de déqualification transforme le travailleur en subordonné à des machines. C'est une dépossession intellectuelle au service des profits. Les grands modèles d'intelligence artificielle ont été entraînés sur des milliards de textes, d'œuvres, de données produits par des générations de travailleurs, d'artistes, de chercheurs, d'enseignants, sans que ceux-ci aient jamais été consultés ni compensés.

L'apprentissage : moteur de croissance mais aussi facteur de dépendance économique

Depuis plusieurs années, l'apprentissage constitue l'un des principaux moteurs de développement du secteur de la formation professionnelle. Les réformes engagées à partir de 2018 ont profondément modifié le paysage des Centres de Formation d'Apprentis (CFA) en ouvrant largement le marché à de nouveaux acteurs. Cette dynamique s'est poursuivie jusqu'en 2024 avec des niveaux records de contrats d'apprentissage, dépassant régulièrement les prévisions initiales des pouvoirs publics.

Pour de nombreux organismes relevant de l'IDCC 1516, l'apprentissage est devenu une source majeure de financement. Certaines structures ont réorienté une part importante de leur activité vers ce segment, attirées par des niveaux de prise en charge parfois plus favorables que ceux de la formation continue traditionnelle. Cette croissance rapide a cependant créé une forme de dépendance économique. À partir de 2023, les pouvoirs publics et France Compétences ont engagé une série de mesures destinées à réduire les déficits du système de financement. Plusieurs niveaux de prise en charge ont été révisés à la baisse, obligeant les CFA et organismes de formation à revoir leur modèle économique.

Dans de nombreuses structures, ces ajustements ont entraîné :

- une recherche accrue de rentabilité ;
- une augmentation des effectifs suivis par formateur ;
- une mutualisation des fonctions administratives ;
- une réduction de certaines dépenses pédagogiques ;
- une pression renforcée sur les équipes chargées du développement commercial.

Les salariés ont ainsi été directement confrontés aux conséquences d'un modèle économique devenu plus incertain, malgré la forte croissance du nombre d'apprentis.

Cette situation est d'autant plus sensible que les perspectives de maîtrise des dépenses publiques pourraient conduire à de nouvelles évolutions des modalités de financement dans les années à venir. Les deux organisations patronales de la branche, **Les Acteurs de la compétence et le Synofdes** défendent l'idée que **La loi de 2018 a mis l'apprentissage dans le champ de la CCN des organismes de formation**. Les syndicats salariés considèrent que l'enregistrement administratif en qualité d'organisme de formation ne suffit pas à en faire un organisme de formation au sens conventionnel du terme. L'apprentissage est et demeure de l'enseignement initial (cf vocabulaire : élève et non stagiaire / calendrier scolaire / professeur versus formateur...).

Selon un rapport de la Cour des comptes, révélé par Les Échos, près d'un dixième des fonds alloués à l'apprentissage est exposé à des risques de détournement ou d'abus, soit près d'un milliard et demi d'euros chaque année. L'enquête a été menée auprès des opérateurs de compétences (Opc), qui financent les centres de formation, les CFA. Le rapport ne s'appuie toutefois que sur l'étude du taux d'encadrement des apprentis.



Depuis de longues années, les organisations syndicales des secteurs des organismes de formation et de l'enseignement privé indépendant recherchent les voies et moyens d'une solution socialement acceptable, d'un cadre spécifique et uniforme pour tous les salariés des CFA. À ce jour, seule la CCN EPI a négocié dès 2015 des conditions de travail spécifiques aux enseignants/formateurs de l'alternance, conditions inscrites aujourd'hui au sein de la CCN.

Malgré les demandes répétées des organisations syndicales de salariés des OF, la dernière en date du 2 juillet 2025, la branche des organismes de formation refuse absolument le dialogue sur les conditions de travail spécifiques des formateurs au sein des CFA.

Comparons les situations relatives au temps de face à face des enseignants/formateurs assurant des enseignements en alternance :

- Education nationale : 648 h / an (18 h par semaine * 36 semaines)
- CCN EPI : 864 h / an pour une formation diplômante (Annexe IIA),
- CCN OF : 1 120 h / an pour les formateurs non-cadres (art 10.3.2) sans aucune distinction de niveau Pas de disposition spécifique (1 607 h / an ou 215 jours) pour les formateurs cadres
- CCN EPNL : 780 h / an pour les actions à partir du niveau Bac+2

1 040 h/an pour les actions des niveaux 1 à 4

On comprend sans peine la tentation des organisations patronales des organismes de formation d'attirer dans leur périmètre des entreprises/CFA pour des conditions de travail qui permettent de demander à leurs salariés, rien que le double de ce qui est demandé au sein de l'Education nationale à ses enseignants/formateurs pour préparer les apprentis aux mêmes examens.

Des diplômes pendant longtemps accessibles exclusivement via l'apprentissage - parce que le geste, la technique et la spécificité du métier nécessitaient d'observer le maître d'apprentissage et de répéter le geste - se passent désormais avec une formation 100 % en ligne. A titre d'exemple, l'Atelier des Chefs propose un panel de formations finançable par le CPF et réalisable en ligne : CAP Pâtisserie, TP Électricien d'Équipement du bâtiment, CAP Coiffure, BTS Diététique et nutrition. Il ne s'agit malheureusement pas d'un cas unique : l'EISF également pour des formations en restauration.

Fraudes et dérives : un durcissement des contrôles qui transforme le quotidien des salariés

La formation étant une marchandise, les employeurs les plus véreux sont parfois tentés par le seul appât du gain. L'un des phénomènes marquants de la période 2023-2026 réside dans le renforcement considérable de la lutte contre les fraudes dans le secteur de la formation professionnelle.

Les autorités publiques ont identifié plusieurs formes de dérives ayant affecté l'image du secteur :

- démarchage commercial abusif lié au CPF ;
- usurpation d'identité de titulaires de comptes ;
- création d'organismes de formation éphémères ;
- détournement de financements publics ;
- falsification de feuilles d'émargement ;
- déclarations inexactes concernant les heures de formation réalisées ;
- pratiques irrégulières dans certains dispositifs d'apprentissage ;
- certifications délivrées dans des conditions contestables.

Ces affaires fortement médiatisées ont conduit les pouvoirs publics à renforcer les contrôles exercés par les services de l'État, la Caisse des Dépôts, les OPCO, les Régions, les certificateurs Qualiopi et France Compétences. Si ces mesures visent à protéger les fonds publics et les bénéficiaires des formations, elles ont également modifié le fonctionnement quotidien des organismes respectueux des règles. Pour exemples: bachelors bidons... La confusion entre Master et Mastère ou MSc est volontairement entretenue pour attirer le client. Or, un Master renvoie à un cadre national, avec des règles communes et une reconnaissance institutionnelle. Un Mastère ou un MSc renvoie le plus souvent à un diplôme d'établissement, dont la valeur dépend de labels et de certifications.

Avril 2025, le CNTPEP-CGT avait dénoncé un dispositif de formation bidon et une arnaque à la subvention publique. En effet, en 2024, 23 femmes au chômage longue durée ont intégré une formation pour obtenir le titre de Secrétaire Assistant Médico-Social, proposée par France Travail et dispensée par l'organisme privé Ideko Formation. Initialement financée par la Région IDF, son financement a été annulé au dernier moment.

Pour contourner cette décision, l'agence France Travail de Noisy-le-Sec a requalifié la formation en POEC (Préparation Opérationnelle à l'Embauche Collective), permettant un financement par France Travail de 8 900€ par stagiaire, à condition que cette préparation donne lieu à une embauche immédiate après la préparation. Les implications de ce changement de dispositif sont multiples et n'ont pas été communiquées aux stagiaires qui pensaient entrer dans une formation qualifiante de 6 mois.

Les implications de ce changement de dispositif sont multiples et n'ont pas été communiquées aux stagiaires qui pensaient entrer dans une formation qualifiante de 6 mois. Or :

- La formation, censée durer 6 mois, a été financée pour seulement 2 mois, ce qui a entraîné le non paiement des indemnités durant toute la période de la formation;
- La POEC n'est pas une formation certifiante et ne donne pas accès au titre professionnel visé initialement;
- Les entreprises partenaires censées embaucher les stagiaires se sont révélées inexistantes;
- Les modules pour passer le titre professionnel n'ont pas été assurés, il n'y avait pas de plateau technique, etc.

Cela illustre les abus.

Les salariés doivent désormais produire davantage de justificatifs, documenter chaque étape des parcours, conserver un nombre croissant de preuves administratives et répondre régulièrement à des demandes d'audit ou de contrôle. Dans certains organismes, les fonctions qualité et conformité ont pris une importance comparable à celle des activités pédagogiques elles-mêmes. Cette évolution est parfois perçue de manière ambivalente par les professionnels. D'un côté, elle contribue à assainir un secteur dont la réputation a été fragilisée par certaines dérives. De l'autre, elle alourdit les procédures internes et accroît la charge administrative pesant sur les salariés.

De nombreux formateurs et coordinateurs pédagogiques soulignent ainsi un paradoxe : alors que les attentes des apprenants en matière d'accompagnement individualisé augmentent, une part croissante de leur temps est consacrée à des obligations de traçabilité destinées à répondre aux exigences de contrôle.

Cette tension entre qualité pédagogique, performance économique et conformité réglementaire constitue aujourd'hui l'un des principaux défis du secteur de la formation professionnelle.

Le revers de la transformation du secteur Une intensification du travail largement ressentie

Au-delà des changements technologiques ou réglementaires, un constat revient fréquemment dans les enquêtes internes et les échanges professionnels : le sentiment d'une intensification du travail. Les salariés doivent aujourd'hui répondre simultanément à plusieurs exigences :

- satisfaire les apprenants ;
- respecter les contraintes qualité ;
- maîtriser les outils numériques ;

- atteindre des objectifs économiques ;
- s'adapter aux évolutions réglementaires.

Cette accumulation de contraintes peut générer une charge mentale importante.

Les métiers de la formation reposent historiquement sur une forte dimension relationnelle et humaine.

Or les professionnels doivent désormais consacrer davantage de temps à la gestion administrative, à la production documentaire et au reporting.

Cette évolution modifie en profondeur le contenu réel du travail. Poussé à son paroxysme, ce système demande une traçabilité telle que les salariés finissent par tracer ce qui n'est finalement plus fait : le temps passé à remplir les documents administratifs est autant de temps volé au face à face et à la préparation pédagogique.

Des risques psychosociaux sous surveillance

Face à ces transformations rapides, les questions de santé au travail prennent une importance croissante.

Les organismes de formation ne sont pas épargnés par les problématiques observées dans d'autres secteurs tertiaires :

- fatigue numérique ;
- surcharge informationnelle ;
- hyperconnexion ;
- stress lié aux objectifs ;
- sentiment d'urgence permanent.

Les représentants du personnel et les services de prévention alertent régulièrement sur la nécessité d'accompagner les changements organisationnels.

Les salariés doivent non seulement s'adapter aux nouvelles technologies mais également intégrer des évolutions permanentes des processus et des exigences réglementaires. Cette accélération continue constitue une source potentielle de tension.

- mal être au travail;
- Burn out ;
- Inaptitude ;
- Stress ;
- Management toxique ;
- Violences internes, violences externes.

Sur les tensions, il est à noter que l'agressivité du public accueilli est en augmentation.

P Paradoxalement, alors même que le secteur se transforme, les organismes rencontrent des difficultés croissantes de recrutement.

Certains profils sont particulièrement recherchés :

- formateurs spécialisés ;
- experts du numérique ;
- ingénieurs pédagogiques ;
- responsables qualité ;
- spécialistes de l'apprentissage.

Les employeurs doivent désormais rivaliser avec d'autres secteurs qui offrent parfois des rémunérations plus attractives. Cette concurrence renforce les enjeux de fidélisation et d'attractivité de la branche.

Les attentes des salariés évoluent également.

Sans minimiser la rémunération, les nouvelles générations accordent une importance croissante :

- à la qualité de vie au travail ;
- au sens des missions ;
- aux possibilités d'évolution professionnelle ;
- à l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle
- à l'impact environnemental.

Elles n'hésitent pas non plus à quitter une entreprise si elles ne s'y sentent pas à l'aise. Pour le SNPEFP-CGT, comme pour l'ensemble des OS, il s'agit de créer du collectif alors que la démarche des plus jeunes est plus individualiste.

Réorganisations, licenciements économiques et multiplication des PSE

Si le secteur de la formation professionnelle continue de représenter un marché de plusieurs dizaines de milliards d'euros et conserve un rôle central dans les politiques publiques de l'emploi et des compétences, les organismes de formation font face depuis 2023 à des tensions économiques croissantes qui fragilisent une partie des acteurs de la branche.

Derrière les annonces de croissance du nombre d'apprentis et le dynamisme affiché de certains dispositifs publics, de nombreux organismes de formation connaissent depuis 2023 une situation économique tendue, marquée par l'augmentation des coûts, le renforcement des contraintes réglementaires et la baisse progressive de certains financements.

Nous assistons à :

- des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) ;
- des licenciements économiques ;
- des fermetures de sites ;
- des regroupements de CFA ;
- des difficultés de trésorerie ;
- des liquidations judiciaires ;
- des baisses d'activité sur certains marchés CPF ;
- des réductions des niveaux de prise en charge de l'apprentissage.

Plusieurs facteurs expliquent cette situation... D'abord, les organismes de formation sont confrontés à une pression économique croissante. L'augmentation des coûts de fonctionnement, la baisse progressive de certains financements, les révisions des niveaux de prise en charge de l'apprentissage et les contraintes administratives liées aux dispositifs de contrôle réduisent les marges financières de nombreuses structures.

Ensuite, les transformations technologiques modifient profondément les besoins en compétences. La digitalisation des formations, l'automatisation de certaines tâches administratives et le recours croissant à l'intelligence artificielle conduisent certains employeurs à revoir l'organisation du travail.

Les regroupements d'acteurs, les opérations de fusion-acquisition et les stratégies de concentration observées ces dernières années participent également à ces mouvements de restructuration. Les conséquences sociales sont importantes. Dans plusieurs organismes, les salariés font face à :

- des suppressions de postes ;
- des mobilités imposées ;
- des réorganisations de services ;
- des regroupements de fonctions ;
- une augmentation des polyvalences ;
- des réductions d'effectifs non remplacées.

Même lorsqu'aucun licenciement n'est pas engagé, les départs naturels ou les ruptures conventionnelles non compensées génèrent souvent un report de charge de travail sur les équipes restantes. Cette situation alimente un climat d'incertitude qui peut affecter durablement les collectifs de travail. Les représentants du personnel signalent régulièrement une montée des inquiétudes liées à la sécurité de l'emploi, y compris dans des organismes historiquement considérés comme stables. Les salariés évoquent également une dégradation du sentiment d'appartenance lorsque les restructurations se succèdent ou lorsque les objectifs économiques prennent une place prépondérante dans les décisions stratégiques.

La multiplication des sites contribue aussi à effacer le sentiment d'appartenance à un collectif. Le phénomène est particulièrement marqué dans les organismes fortement dépendants des financements publics, de l'apprentissage ou du CPF, dont les modèles économiques sont directement exposés aux évolutions réglementaires décidées par les pouvoirs publics. Cette évolution marque une rupture importante avec l'image traditionnelle du secteur de la formation professionnelle, longtemps perçu comme relativement protégé des fluctuations économiques.

Aujourd'hui, les organismes de formation sont confrontés aux mêmes impératifs de compétitivité, de rentabilité et d'adaptation que de nombreuses entreprises de services.

Pour la CGT, l'enjeu consiste à accompagner ces transformations tout en veillant aux conditions de travail des salariés et à la préservation des emplois. Mais pas à n'importe quel prix !

Le métier de formateur : un métier en tension dans une branche en pleine mutation

Longtemps perçu comme une profession accessible après une première carrière en entreprise, le métier de formateur connaît aujourd'hui des difficultés de recrutement qui conduisent de nombreux observateurs à le considérer comme un métier en tension. Ce constat peut paraître paradoxal dans un secteur confronté simultanément à des restructurations, des réductions d'effectifs et des incertitudes économiques. Pourtant, les organismes de formation relevant de l'IDCC 1516 peinent à attirer et fidéliser certains profils.

La première difficulté réside dans l'évolution même du métier. Le formateur d'aujourd'hui n'est plus seulement un transmetteur de savoirs. Il doit être à la fois pédagogue, concepteur de contenus numériques, animateur de classes virtuelles, accompagnateur individualisé, utilisateur d'outils d'intelligence artificielle, garant des exigences qualité et acteur de la traçabilité des actions de formation. Cette diversification des missions s'est accompagnée d'une augmentation significative de la charge de travail. À l'activité pédagogique s'ajoutent désormais les obligations liées à Qualiopi, aux financements publics, aux audits, aux évaluations, au suivi des apprentis, aux outils numériques et aux exigences de reporting. De nombreux professionnels dénoncent ainsi un éloignement progressif du cœur de leur métier au profit de tâches administratives de plus en plus chronophages. Tout cela sans que son poste ne soit forcément pesé à sa juste valeur.

La question salariale constitue un autre facteur d'explication. Dans de nombreux domaines spécialisés, les organismes de formation se trouvent en concurrence directe avec les entreprises qui recherchent les mêmes compétences. Les experts en informatique, cybersécurité, industrie, santé, transition énergétique ou encore intelligence artificielle peuvent souvent obtenir des rémunérations plus attractives dans leur secteur d'origine que dans la formation professionnelle. Cette situation alimente un sentiment de manque de reconnaissance largement partagé au sein de la profession. Malgré les revalorisations conventionnelles intervenues ces dernières années, de nombreux formateurs estiment que leur rémunération ne reflète ni leur niveau d'expertise, ni la complexité croissante de leurs missions, ni les responsabilités qui leur sont confiées. L'écart entre les attentes des employeurs et les conditions proposées contribue ainsi à fragiliser l'attractivité du métier.

Les organismes de formation sont également confrontés à un phénomène de vieillissement d'une partie de leurs effectifs. Le renouvellement générationnel s'avère parfois difficile, notamment dans les métiers techniques où les jeunes professionnels privilégient souvent les entreprises opérationnelles plutôt que les fonctions de transmission et de formation.

Le paradoxe de la branche est donc particulièrement marqué. Alors que certains organismes mettent en œuvre des réorganisations, des plans de départs ou des suppressions de postes administratifs, ils rencontrent simultanément des difficultés importantes pour recruter des formateurs qualifiés dans plusieurs spécialités. Cette situation révèle moins une pénurie globale de professionnels qu'un décalage croissant entre les compétences recherchées, les conditions de travail proposées et les aspirations des salariés.

Dans ce contexte, l'attractivité du métier de formateur apparaît comme l'un des enjeux majeurs des prochaines années. Les questions de rémunération, de reconnaissance professionnelle, de qualité de vie au travail, de formation continue et de valorisation de l'expertise pédagogique seront déterminantes pour permettre à la branche de relever les défis liés à la transformation numérique, à l'intelligence artificielle et à l'évolution permanente des compétences attendues sur le marché du travail.



1 - ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET DURÉE DU TRAVAIL

• Le SNPEFP exige que les salariés ne soient pas sollicités au-delà du cadre légal sur le temps de travail et que les employeurs prennent toutes les mesures possibles pour ne pas porter atteinte à leur santé et veillent au respect de leur vie privée d'autant plus pour des salariés multi-activités.

• La CCNOF (convention collective nationale des organismes de formation) doit rester une norme sociale et ne doit pas être guidée par les cahiers des charges imposés par les clients (financeurs, donneurs d'ordre, prescripteurs, stagiaires). Le SNPEFP exige que la santé des salariés exerçant dans les OF soit un des critères clairement demandés par les financeurs, donneurs d'ordre... Le nombre d'accidents du travail, maladie professionnelle, arrêt de travail, inaptitudes, procédures prud'homales, le taux de turn-over... sont autant d'indices.

• Le SNPEFP exige la mesure et la comptabilisation exacte du temps de travail effectif pour l'ensemble des salariés ainsi que pour les formateurs non cadres (AF-PR -AC)

• Le SNPEFP exige que les temps de déplacement inhabituels face l'objet d'une contrepartie fixée en temps de repos à prendre dans les 2 mois qui suivent l'événement.

- entre 0.5h et 1h = 1.25 h
- entre 1,25 et 1,5h = 1,75h
- entre 1,5h et 2h = 2,25 h
- entre 2,25h et 3h = 3.25h
- entre 3,25h et 4h = 4,25h
- entre 4,25h et 5h = 5,25h
- au-delà de 5,25 h = 7h

• Les temps d'habillage pour les salariés de certains OF/CFA, les périodes de récupération (pauses, restauration), le temps de formation, les déplacements internes et professionnels et l'intégralité des temps de mission, etc. doivent être considérés et rémunérés comme du temps de travail effectif.

• Les 32 heures de travail hebdomadaires réparties sur 4 jours au choix du salarié. Pour y parvenir et afin de garantir la santé et l'équilibre de la vie privée / professionnelle et agir sur le partage de l'emploi, il est indispensable de ne plus recourir aux heures supplémentaires.

• Limiter le forfait jour aux seuls cadres réellement autonomes tout en veillant au suivi de la charge de travail et au respect des obligations de l'employeur.

• Que le contingent annuel d'heures supplémentaire (CCNOF) passe de 145h en vigueur à 90h

• Que le repos compensateur équivalent soit priorisé à la rémunération des HS - passage de 90h à 135h en vigueur CCNOF)

• Que le calcul et rémunération des heures supplémentaires dès la 33e heure, avec une majoration de 25 % pour les quatre premières heures et de 50 % pour les suivantes ;

• Le rétablissement du régime légal des repos compensateurs supprimé par la loi du 20 août 2008 aujourd'hui appelé contrepartie obligatoire sous forme de repos

2- LES SALARIÉS ET LEUR MÉTIER

Le SNPEFP revendique :

• La professionnalisation du secteur par la reconnaissance des qualifications, (diplômes, titres professionnels du ministère du travail, TFP, certifications, CQP si pas de diplôme existant, CQPI), et l'ancienneté dans l'emploi y compris avant embauche. Les CQP de la branche doivent automatiquement être positionnés dans la grille de classification et permettre d'augmenter la pesée des postes.

• La branche doit favoriser des passerelles entre les différents secteurs d'activité pour permettre aux personnels d'exercer leur activité à la fois dans le public et dans le privé marchand ou associatif (sécurisation des parcours, transférabilité des droits interbranches). Les compétences acquises dans une autre branche et nécessaires au poste dans la branche doivent être valorisées et pesées dans la rémunération.

3. LES EMPLOIS DU TEMPS

Le SNPEFP exige :

• La formalisation écrite des emplois des salariés, notamment les formateurs, référents d'action, coordinateurs, commerciaux et le suivi strict des tâches diverses et variées accomplies pour exercer leur métier, sans oublier les déplacements.

• Le respect du délai de prévenance et demande à ce qu'il soit porté à 15 jours calendaires en cas de changement de planification horaire du temps de travail.

• L'information et la consultation de chaque salarié multi-employeurs à tout moment sur sa charge de travail et l'organisation de son planning à venir.

4. LA SANTÉ AU TRAVAIL

Le SNPEFP revendique :

- Le travail doit permettre à la-au salarié-e de subvenir à ses besoins et ne peut donc conduire à altérer sa santé.
- Une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée pour tous les salariés.
- Une formation SSCT pour l'ensemble des salariés, financée par l'employeur et sur le temps de travail effectif.
- Que la règle de repos consécutif obligatoire passe de 11h à 13 heures de repos.
- La durée maximale quotidienne est fixée à 9 heures de travail effectif y compris pour les salariés multi-employeurs.
- Une diminution de l'amplitude horaire maximale de 11h, déplacements, pauses et déjeuner compris.
- La possibilité du recours au télétravail pour limiter les temps de trajet et gagner en qualité de vie dans la limite de 2 jours semaines afin de ne pas couper le salarié du collectif de travail.
- La prise en compte sur le DUERP des risques psychosociaux pour chaque poste.
- Que la prévention devienne l'objectif prioritaire. La suppression des risques est l'objectif à atteindre. Les expert-es du travail sont les salarié-es. Ce sont elles et eux les mieux placés pour parler de leurs conditions de travail et faire des propositions d'amélioration. Toutes les salarié-es doivent avoir la possibilité de débattre avec l'employeur-se et entre elles et eux de leurs propositions pour améliorer l'organisation, le contenu et les conditions de travail.
- Une cotisation identique au régime prévoyance pour les non cadres et cadres.
- la prise en charge mutuelle 100% employeur.
- le 0% de reste à charge pour toutes les prestations garanties par les assureurs/mutuelles.
- La prise en charge par l'entreprise des 3 jours de carence dès l'entrée du salarié dans les effectifs sans condition d'ancienneté et la suppression des 7 calendaires de carence dans le cadre du maintien de salaire quel que soit le type de contrat de travail.

• Une augmentation des congés enfants malades rémunérés: 12 jours payés annuellement par enfant de moins de 16 ans pouvant être pris consécutivement.

• Un congé de maternité d'au moins vingt-quatre semaines pour mener à bien une grossesse et accueillir dans de bonnes conditions leur enfant.

• L'examen prénatal mensuel doit pouvoir être pris sur le temps de travail et l'aménagement du poste et des horaires de travail doivent être étendus.

• Que durant le mois qui suit l'avis d'incapacité, l'employeur verse le salaire au salarié.

• Création d'un congé menstruel rémunéré, accessible sans justificatif médical préalable contraignant, pour les salariées concernées.

5 - LA PÉNIBILITÉ

Le SNPEFP exige :

- Pour l'ensemble des salariés, la reconnaissance et la prévention des Risques Psycho-Sociaux (RPS) notamment : la gestion des conflits inhérente au public accueilli, l'accroissement de la charge mentale consécutive de la polyvalence des activités et/ou la diversité des publics et le conflit de valeurs lié à la traçabilité.
- Une compensation d'1 semaine de Congés Payés supplémentaire pour l'ensemble des salariés.
- Pour les formateurs techniques, la prise en compte des critères de pénibilité liés à la formation dispensée et déjà reconnus dans la branche métier d'origine (exemple un maçon).
- Le maintien des 5 jours de congés mobiles spécifiquement pour les formateurs et élargi aux professionnels de l'insertion.

6. LES FORMATEURS ET PROFESSIONNELS DE L'INSERTION

Le SNPEFP s'engage sur les points suivants :

- S'assurer que le patronat abandonne ses intentions néfastes de faire disparaître notre ratio, seule véritable garantie de la qualité du travail des formateurs et des professionnels de l'insertion.



- La prise en charge par l'entreprise des 3 jours de carence dès l'entrée du salarié dans les effectifs sans condition d'ancienneté et la suppression des 7 calendaires de carence dans le cadre du maintien de salaire quel que soit le type de contrat de travail.

- Traquer tout employeur ne respectant pas le ratio conventionnel.

- Œuvrer pour un ratio à 50/50 (appréciation hebdomadaire) correspondant à 50 % d'AF et 50 % d'activités induites.

- (AC+ PR) pour l'ensemble des salariés (cadres et non-cadres) quel que soit le niveau des formations, type d'accompagnement d'insertion et des publics.

- Permettre de réaliser le temps des activités induites à l'extérieur du lieu de travail habituel.

- Appliquer la ventilation de toutes les heures effectuées sur la fiche de paie. Ce dernier point est essentiel pour que les salariés ne soient pas spoliés en matière de protection sociale (ouverture des droits à l'assurance maladie et à la retraite).

7. SALAIRE MINIMA CONVENTIONNEL ET GRILLE DE CLASSIFICATION OF ET SALAIRES RÉELS. Le SNPEFP demande que :

- Que la fiche de paie fasse apparaître le minima de façon à conserver le delta éventuellement supérieur en cas d'augmentation des minimas.

- Le salaire minima conventionnel soit défini sur la base horaire.

- La négociation de branche porte sur les salaires réels.

- La polyvalence soit reconnue sur le plan salarial.

- La qualification acquise dans toutes les fonctions occupées quels que soient le secteur ou l'entreprise en lien avec le poste occupé soit reconnue dans l'emploi comme dans le salaire (intégrant diplômes, validation des formations suivies, ancienneté, expérience acquise).

- La grille démarre au minimum à 2 000 € brut pour un salarié non qualifié et qu'elle progresse ensuite selon la qualification.

- La revalorisation intégrale des SMC automatique quand le SMIC augmente.

- L'indexation automatique des SMC sur la base de l'indice des prix à la consommation.

- Qu'au-delà du délai de la mise en conformité de la nouvelle grille de classification, une fiche emploi a minima, voire une fiche de poste obligatoire soit remise au salarié tout comme la pesée de son emploi selon les critères classants et leurs bonifications de manière systématique et pérenne (et non uniquement pendant la mise en place).

- Sur la période de mise en conformité de la nouvelle grille de classification, une fiche emploi formalisée était prévue, une fiche de poste recommandée.

Proposition de grille

Qualification	Rémunération mensuelle	
Non-diplômé	2.000	(SMIC proposé par la CGT)
Niveau BEP / CAP	2.400	(1,2 SMIC CGT)
Niveau Bac (général, professionnel ou technologique)	2.800	(1,4 SMIC CGT)
Niveau BTS / DUT (BAC + 2)	3.200	(1,6 SMIC CGT)
Niveau Licence LMD / licence professionnelle (BAC + 3)	3.600	(1,8 SMIC CGT)
Niveau Master (BAC + 5)	4.000	(2 SMIC CGT)
Niveau Doctorat (BAC + 8)	4.600	(2,3 SMIC CGT)

8. L'EMPLOI

Le SNPEFP continuera à se battre pour :

- L'arrêt de l'utilisation des emplois précaires (CDD d'usage) ou illégaux (« vacataires »), ainsi que l'arrêt du recours aux personnes intervenant sous le statut de microentrepreneur ou d'indépendant de manière contrainte.

- L'indemnisation des 9 à 11 jours fériés (en %) pour les salariés non mensualisés.

- Une prime d'intermittence de 15 % pour les CDI.

- L'application du régime du temps partiel et de la loi de mensualisation pour le CDI, comme c'est déjà le cas dans la CCN EPI (convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant).

- que la prime de précarité des CDD d'usage soit portée à 10% au lieu de 6% actuellement.

- La taxation sur les CDD d'usage.

- Respect de l'encadrement conventionnel, article 5.4.3, du recours au CDDU.

- La requalification en CDI des CDDU si les conditions légales de recours à ce type de contrat ne sont pas réunies.

9. LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Le SNPEFP réclame :

- Une politique de formation centrée sur la conception émancipatrice de la formation des citoyens. La formation continue ne doit pas servir à adapter les salariés aux seuls besoins de l'entreprise mais à renforcer les qualifications des salariés.
- Que l'accroissement des compétences soit prise en compte dans la carrière du salarié et se traduise par une évolution de la pesée de l'emploi et donc du SMC dans la grille de classification.
- La mise en œuvre d'une véritable politique de formation de branche qui doit se construire autour du salarié.
- Une contribution conventionnelle venant s'ajouter à celle qui est légale pour la formation professionnelle et à hauteur des ambitions affichées par la branche en matière de formation des salariés.
- Une formation d'adaptation et développement des compétences, à charge de l'employeur, pour chaque salarié permettant de faire face à la transformation numérique, l'IA...

10. DROIT SYNDICAL

Le SNPEFP réclame une amélioration du droit syndical avec :

- Un temps de préparation des commissions paritaires : autant d'heures de préparation que d'heures de réunion.
- Le temps de transport pour venir aux réunions paritaires doit être pris si possible sur du temps de travail effectif. Le reliquat d'heures allant au-delà du temps de travail effectif du salarié fera l'objet d'une contrepartie en repos déterminée par la branche et pourra être prise dès le lendemain de la réunion. La durée du repos obligatoire de 13h devra être observée.
- 1 heure par mois de droit syndical, pris sur temps de travail pour rencontrer lors d'une réunion les OS représentatives dans l'entreprise et cumulable sur 12 mois.
- Les moyens des IRP doivent être adaptés à la structuration de l'entreprise notamment en cas de configuration multi-sites.
- Le SNPEFP revendique que dans la CCNOF soit stipulé que tous les employeurs d'établissements dont l'entreprise est d'au moins 11 salariés (effectif atteint pendant 12 mois consécutifs) convoquent par tous moyens, en plus des acteurs de la négociation des PAP prévus aux articles L. 2314-3 et L. 2324-4 du Code du travail, les OS représentatives au sein des CCN IDCC-2691 et CCN-1516. L'invitation à négocier le PAP est envoyée en RAR au moins 15 jours avant la date de négociation à chaque organisation syndicale représentative.

Dans le cas d'un renouvellement du CSE, cette invitation est effectuée deux mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice. La réunion de négociation du protocole pré-électorale se déroule sous le format hybride (visioconférence et présentiel).

- Les CSE dans les entreprises de moins de 11 à 49 doivent avoir les mêmes prérogatives que les CSE de + 50 notamment sur la partie économique et sur les différents droits d'alertes.
- Renforcement des sanctions contre la discrimination syndicale et les entraves.
- Le SNPEFP-CGT exige un renforcement significatif des sanctions applicables en cas de discrimination syndicale et d'entrave au fonctionnement des IRP et de la représentation syndicale.
- Le SNPEFP-CGT revendique un contrôle effectif de la mise à disposition par l'employeur des locaux, des moyens matériels ainsi que des moyens de communication et de diffusion nécessaires à l'exercice du droit syndical.
- Le SNPEFP-CGT exige que l'employeur soit tenu à une obligation de publicité active sur l'existence de la syndicalisation et de la représentation du personnel au sein de l'entreprise.
- Le SNPEFP-CGT revendique une amélioration et une généralisation du droit d'assemblée générale des salarié-e-s ainsi que du CFESSES, assorties d'une communication renforcée de l'employeur sur ces droits.
- Le SNPEFP-CGT revendique la généralisation et la démocratisation de la consultation des salarié-e-s sur les orientations stratégiques de l'entreprise, au-delà des seules obligations d'information-consultation du CSE afin que ces orientations ne soient plus arrêtées sans association réelle des personnels concernés.
- Le SNPEFP-CGT rejette toute conclusion d'accord d'entreprise dérogeant de façon moins favorable aux droits garantis par la CCNOF et/ou du CT: La négociation d'entreprise ne peut pas être utilisée pour contourner les acquis conventionnels de la branche ni du droit des salarié-e-s.
- Le SNPEFP-CGT revendique la suppression de la possibilité, ouverte par accord, d'espacer la négociation annuelle obligatoire sur trois ou cinq ans, et exige, a minima, des négociations annuelles sur les salaires, le temps de travail, l'égalité pro et le partage de la valeur ajoutée.



Le SNPEFP revendique :

- L'âge légal de la retraite à 60 ans.
- Une pension calculée sur la base des 10 meilleures années.
- Un taux plein correspondant à 37,5 annuités.
- À partir de 55 ans, réduction du temps de travail de 10 % par an, payé par l'employeur, jusqu'au départ à la retraite du salarié. Le but étant pour un salarié à temps plein d'arriver à 60 ans avec un temps de travail réduit de moitié.
- Pour tous les salariés à temps partiel, une surcotisation à la charge du patronat pour la retraite de base et retraite complémentaire sur la base d'un salaire à temps plein.
- Que l'ensemble des rémunérations (toutes les primes, l'intéressement, la participation...) soit soumis à cotisation et constituer des droits pour la retraite.
- La fixation de l'indemnité de départ en retraite, se fera en fonction de l'ancienneté et sur la base du dernier salaire, comme suit :
 - 1 à 5 ans révolus : 1 mois ;
 - + 5 à 10 ans révolus : 2 mois ;
 - + 10 à 15 ans révolus : 3 mois ;
 - + 15 à 20 ans révolus : 4 mois ;
 - + 20 à 30 ans révolus : 5 mois ;
 - + Au-delà de 30 ans révolus : 6 mois.

12- FORMATION PROFESSIONNELLE

Les dernières réformes, notamment celle conduite en 2018, ont malmené la formation professionnelle en conjuguant une baisse massive de l'obligation de financement de la formation par les entreprises et la responsabilisation individuelle toujours plus importante du salarié dans l'entretien de sa qualification et le maintien de son « employabilité ». L'employeur ayant — presque toujours seul — l'initiative des choix de formation, la finalité est trop souvent limitée aux besoins à court terme de l'entreprise tels qu'elle les définit selon ses priorités. Afin que les formations répondent mieux aux besoins des salariés, en termes de développement personnel et professionnel, et à ceux de l'entreprise pour répondre aux évolutions techniques et organisationnelles.

Le SNPEFP revendique que :

- Le plan de développement des compétences devrait être décidé par la négociation et le comité social et économique (CSE) devrait contrôler sa mise en œuvre.

- La formation des salariés doit être réalisée sur le temps de travail et rémunérée comme telle.

- Les formations effectuées en dehors du temps de travail doivent avoir un caractère exceptionnel. Elles doivent être strictement conditionnées à la demande expresse du salarié et assorties de contreparties négociées et déterminées par un accord de branche ou d'entreprise majoritaire.

- La création d'une commission formation dans toutes les entreprises quel que soit le nombre de salariés.

- Sur la formation Pro-A, les actions de formation doivent se dérouler pendant le temps de travail.

- Le salarié de l'entreprise qui accepte d'assumer la fonction de tuteur doit pouvoir bénéficier de la formation nécessaire à cette nouvelle fonction et cet engagement doit être reconnu dans sa qualification et donc dans son salaire.

- La période de Pro-A doit être reconnue, certifiante et valorisée. Le salarié doit conserver sa liberté de quitter l'entreprise à l'issue de la Pro-A.

- Le SNPEFP-CGT revendique la possibilité, pour chaque salarié, d'accéder à une formation de son choix et non exclusivement aux formations décidées et orientées par l'employeur, afin que le développement des compétences serve également le projet professionnel propre du salarié et non les seuls besoins immédiats de l'entreprise.

- Le SNPEFP-CGT exige qu'aucun reste à charge financier ne pèse sur le salarié pour l'accès à la formation professionnelle quel que soit le dispositif mobilisé.

- Dans un contexte où l'essor de l'intelligence artificielle générative rend la question de plus en plus sensible, le SNPEFP-CGT revendique la mise en place d'une formation dédiée à la propriété intellectuelle et au droit d'auteur, permettant aux salariés de connaître leurs droits sur les contenus pédagogiques qu'ils conçoivent.

- Le SNPEFP-CGT exige que la procédure de validation des acquis de l'expérience soit intégralement gratuite pour les salariés et fasse l'objet d'une promotion active de la part de l'employeur, pas d'une simple mise à disposition passive de l'information.

- Dans les mêmes conditions que pour la VAE, le SNPEFP-CGT revendique la gratuité et la promotion active par l'employeur du bilan de compétences et exige que toute montée en compétences constatée à cette occasion se traduise automatiquement par une revalorisation salariale.

- Le SNPEFP-CGT exige que le CFESSES soit intégré au plan de développement des compétences de l'entreprise et fasse l'objet d'une promotion active par l'employeur, au même titre que les autres dispositifs de formation.

Le SNPEFP revendique un service public de la formation

- Création d'un statut de formateur d'utilité publique et reconnaissance de la dimension de service public de l'activité de formation professionnelle.
- L'offre de formation doit intégrer dans les parcours proposés les transitions professionnelles et écologiques à l'œuvre dans l'ensemble des secteurs d'activité actuels et à venir.
- Augmenter les budgets alloués à la formation professionnelle, cibler les offres de parcours et instaurer un contrôle démocratique de leur utilisation.
- En finir avec les appels d'offres attribués au moins-disant, diminuant la qualité pédagogique et les conditions de travail des salarié-e-s du secteur au profit de critères de sélection fondés sur la qualité et les conditions d'emploi proposées.
- Abolir la logique de marchandisation qui régit aujourd'hui le secteur de la formation professionnelle et interdire la concentration d'OF par de grands groupes et revenir à une logique de service public plutôt que de concurrence commerciale.
- Public intégral du système et accès gratuit à la formation, indépendance des logiques commerciales.
- Militer pour une présence de l'offre de formation sur l'ensemble du territoire, dans les villes comme dans les zones rurales et garantir un accès égal à la formation.

13-ÉGALITE PRO

Le SNPEFP revendique :

- Mise en place de sanctions effectives à l'encontre des employeurs qui maintiennent des écarts de rémunération non justifiés entre les salarié-e-s au-delà des seules obligations déclaratives actuelles.
- Organisation de formations obligatoires de lutte contre toutes les formes de discrimination (origine, âge, sexe, handicap, opinion politique, appartenance syndicale, racisme) à destination de l'ensemble des salarié-e-s et de l'encadrement.

- La parentalité ne doit pas constituer de frein à l'évolution professionnelle ni à la rémunération, le SNPEFP exige l'intégration de la parentalité dans l'organisation du travail et le déroulement de carrière

- Création d'un accompagnement et d'une prise en charge des salariés engagés dans un parcours de procréation médicalement assistée incluant des autorisations d'absence spécifiques sans perte de salaire.

- Accompagnement des salariés en transition de genre, incluant la garantie du respect de l'identité de genre dans l'ensemble des documents et échanges professionnels + autorisations d'absence pour les démarches médicales et administratives liées.

14-ÉCOLOGIE

Le SNPEFP revendique :

- Sensibilisation systématique aux enjeux écologiques dans les parcours de formation tant à destination des salariés de la branche que des bénéficiaires des actions de formation.
- Prise en charge intégrale des abonnements de transport en commun, défraiement pour les frais de carburant lorsque le véhicule personnel est nécessaire et promotion active du covoiturage entre salariés.
- Réduire l'empreinte environnementale de l'activité de formation en réduisant de la charge administrative papier et mise à disposition d'outils et de matériel reconditionnés pour tout usage, pédagogique comme administratif.



Depuis l'ouverture de l'apprentissage aux organismes de formation avec la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel de 2018, le nombre de CFA n'a cessé d'augmenter : 3123 en 2022, 3700 en 2024 avec une croissance importante dans le supérieur. Les salariés de ces établissements dépendent pour leur organisation de travail d'accords d'entreprise ou d'adhésion volontaire de l'employeur à la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant (EPI) ou des organismes de formation (OF).

Afin d'empêcher un rattachement du champ de l'alternance à la CCN des organismes de formation, a été négocié et signé l'avenant n°35 de 2016 par toutes les organisations syndicales salariales et la branche patronale de l'EPI, cet avenant n'a toujours pas été étendu avec pour obstacle affiché la formulation « organisme gestionnaire de CFA » obsolète suite à la loi de 2018.

Loi qui, par sa réforme du financement de l'alternance a pesé lourd dans le budget des CFA « orphelins », ceux chez qui, en l'absence d'un texte protecteur et unifié, faute d'un rapport de force suffisant dans les CSE et instances syndicales, risquent de voir leurs accords dénoncés et les salariés démunis.

Les négociations doivent donc reprendre. Il est urgent que le champ de l'alternance soit intégré dans la CCN EPI pour une protection des salariés face à la marchandisation de l'apprentissage, aux dénonciations des accords d'entreprise plus favorables que les conventions collectives existantes, aux conditions de travail réglementées par le code du travail.

RÉSOLUTION 1

RÉÉCRIRE ET SIGNER L'AVENANT INTÉGRANT LES CFA AU CHAMP DE L'EPI.

Le taux de syndicalisation dans les CFA est faible. Avec plus de 3700 établissements employant des salariés et des auto-entrepreneurs, le développement est possible.

Le SNPEFP répond aux demandes d'accompagnement des salariés, des délégués syndicaux, des membres du CSE.

Comment se faire connaître davantage auprès des personnels des CFA ?

Il nous faut améliorer la visibilité de ce champ :

- > Communiquer sur le site du SNPEFP par des articles ciblés
- > Négocier les PAP
- > Contacter les UL

Ces actions sont également transversales aux autres champs du SNPEFP.

RÉSOLUTION 2

augmenter la visibilité du champ de l'alternance au sein du SNPEFP





263, RUE DE PARIS
CASE 544
93515 MONTREUIL



sn@efp-cgt.org
www.efp-cgt.syndicatcgt.fr