

SNEPL

Syndicat National de l'Enseignement Privé Laique

Été 2025 : n°187



La lettre de liaison des personnels de l'enseignement et de la formation



DES AIDES FINANCIÈRES POUR SOUTENIR LES SALARIÉS

**SOUTIEN AUX
ALTERNANTS**



**AIDE FINANCIÈRE
EXCEPTIONNELLE**



**EN CAS
D'HOSPITALISATION**



Jusqu'à 500 €

**POUR
LES AIDANTS
FAMILIAUX**



**EN CAS
DE MALADIE
GRAVE**



**EN CAS DE
CONGÉ PARENTAL
D'ÉDUCATION
À TEMPS PLEIN**



Jusqu'à 2 700 €

1 000 €

● Prestations de solidarité financées
par le fonds de prévoyance

● Prestations de solidarité financées
par le fonds santé

**POUR DÉCOUVRIR LE DÉTAIL DES PRESTATIONS
ET EFFECTUER UNE DEMANDE, CONNECTEZ-VOUS :**
<https://branche-hds.fr/branche/organismesdeformation/accueil>

Ces prestations incluses dans votre contrat santé et prévoyance,
sont intégralement financées par les fonds de solidarité
de votre branche professionnelle.



Sommaire	3
Actualités des Organismes de Formation	4
Actualités de l'Enseignement Privé indépendant ...	5
Galileo après le cube – témoignages d'élus /Invisibilisation des enseignants	6
L'Apprentissage	8
Le fractionnement des congés payés	10
Affiche centrale.....	12
Élargissement du champ conventionnel aux CFA	14
L'APLD Rebond	15
Heures de délégation	18
Certifications professionnelles / Brèves juridiques	20
Résultats des élections	22
Bulletin d'adhésion	23

Directrice de la publication :

Valérie de Montvallon

Rédacteurs :

Hélène Cazenaud,
Hélène Desclée,
François Lafargue,
Anne-Elisabeth Marty,
Romaric Maucoeur,
Valérie de Montvallon.

Réalisation :

Sabine Roux
@rosrows

Nouvelle adresse :

Tour ESSOR
14-16 rue Scandicci
93500 PANTIN
01 84 74 14 09 (Répondeur)

www.snepl-cftc.fr
contact@snepl-cftc.fr

Ne revenons pas sur l'actualité nationale et mondiale déprimante, contentons-nous de nous féliciter de ne pas avoir pour président un Monsieur Trump, sans pour autant présumer de l'avenir. L'activité syndicale nous occupe bien assez et vous êtes nombreux à nous solliciter pour vous accompagner dans vos batailles. Les témoignages d'élus du SNEPL-CFTC publiés dans ce numéro nous confortent dans l'idée qu'il nous faut toujours plus et mieux communiquer entre nous, créer des liens, croiser les expériences. Ces retours du terrain sont riches en enseignements. Prenons pour exemples le recours à des régies de professeurs, la limitation des enseignants sous statut d'auto-entrepreneurs et la dénonciation des CDDU (Contrat à Durée Déterminée d'Usage) à répétition. Voilà bien un combat que nous menons ensemble et qu'il convient d'intensifier. Dans l'intérêt de la profession, le SNEPL est systématiquement solidaire des plaintes de salariés aux prud'hommes. Pour nous, l'intérêt est de produire des jurisprudences sur lesquelles vous pourrez vous appuyer.

Sur un plan plus général, la remise en question du financement par l'État des contrats d'apprentissage va nécessairement créer beaucoup de remous dans nombre d'écoles et organismes de formation qui se sont rués sur la poule aux œufs d'or. Nous anticipons donc un automne agité. Plus que jamais élus, militants et adhérents doivent être à même de mener des actions pertinentes et ciblées. Il ne leur faudra pas craindre de faire respecter les droits des élus et des délégués syndicaux à accéder à toutes les informations qu'ils jugeront nécessaires pour produire un avis motivé et éclairé dans l'exercice de leurs attributions consultatives et dans leurs négociations. Connaître les réalités économiques et financières d'une entreprise pour mieux négocier des NAO (Négociation Annuelle Obligatoire) et protéger les salariés de PSE (Plan de Sauvegarde des Emplois) potentiels nous semblent être un B.A.BA de la responsabilité syndicale. Connaître la santé réelle de l'entreprise pour négocier de meilleures conditions de travail ou même pour ne pas accepter qu'elles régressent au motif que la situation serait mauvaise, semble être le minimum syndical de toute négociation. « Cela coûtera toujours trop cher », « cela ne favorisera pas le dialogue social » nous le savons. Petites ritournelles qui ne s'adressent qu'à ceux qui croient au père Noël. Défendons vos écoles et vos centres de formation dans une chaîne de solidarité. Prenons exemple sur les catastrophes climatiques qui ne cessent de s'intensifier : quand la maison brûle à côté, nous pouvons être la brigade des syndicalistes pompiers. C'est la raison pour laquelle nous menons de notre côté de plus en plus nombreuses actions intersyndicales.

Pour vous soutenir, un forum spécial NAO est prévu le 28 novembre 2025, précédé d'une formation à l'accompagnement des salariés.

Et en attendant ?

Sachons profiter de ces moments de vacances où on laisse derrière soi ces gros sacs d'embrouille qui nous ont encombrés l'esprit. Rechargeons nos batteries. Nous vous souhaitons à tous un bel été !

Actualités des Organismes de Formation IDCC 1516

CPPNI (Commissions Paritaires Nationales de Négociation et d'Interprétation)



Dire que le dialogue social est un vœu pieux reste un bel euphémisme ! La situation de blocage est telle que les sujets se reportent d'une commission à l'autre sans être traités. Quelle perte de temps et d'énergie.

- Les futures NAO (Négociation Annuelle Obligatoire). Les Organisations Patronales (OP) ont revu leur copie pour 2026 une augmentation 0,5% pour les paliers de 1 à 8, 0,8% pour les paliers 9 à 24 et rien pour les autres ! Ce qu'on nous dit : « Les conditions économiques des OF se dégradent, les coûts contrat ne sont pas à la hauteur et les marchés publics négocient à des prix très bas. »

Et les salariés dans tout ça ?

Le SNEPL-CFTC n'est pas signataire, comme toutes les autres OS (Organisations Syndicales) qui ont jugé indécente la proposition des OP qui ne prennent pas la mesure des enjeux avec une grille salariale qui ne permet pas l'attractivité.

On ne devrait pas courir après l'inflation, et d'autres sujets devraient être abordés que la rémunération comme des jours d'ancienneté.

- Les classifications, le sujet a fait pschiiitt. Si les OS et les OP étaient d'accord pour avoir recours à l'appui de l'Anact (Agence Nationale pour l'amélioration des conditions de travail) pour aider au financement d'un prestataire, le choix du prestataire a été lui l'objet de désaccord, alors qu'il ne s'agissait que de faire un choix entre deux noms de cabinets proposés par les Acteurs de la Compétence.

Les Acteurs de la Compétence se sont opposés au choix qui avait la majorité en nombre, mais pas en voix ! Quand on vous dit que ça bloque !

Ce qu'il faut savoir c'est qu'en CPPNI les décisions se votent au 4/5ème des voix exprimées et à ce petit jeu les Acteurs de la Compétence gagnent toujours, même lorsque le Synofdes ou le SYCFI sont d'accord avec les OS !

- le SMH (Salaire Minimum Hiérarchique), le sujet est reporté à septembre.
- La durée du travail du formateur non-cadre est reporté lui aussi en septembre avec une dégradation du temps de travail exit le 72/28 et bonjour le 75/25 qui pourrait même aller jusqu'à un 90/10 pour des « animateurs de formation SST notamment ». Pour le SNEPL c'est la porte ouverte à tous les abus.
- Un accord sur la participation a été signé.



CPPS (Commission Paritaire de Prévoyance et de Santé)

- **La mise en concurrence des assureurs**



recommandés touche à sa fin.

Les choix faits par les CPPS ont été entérinés lors de la CMPPNI du 4 juillet 25.

- En santé 4 assureurs sont retenus, les garanties s'améliorent pour que les trois niveaux de couverture soient réellement distincts, et une nouvelle structure de cotisation fait son apparition, structure isolé/famille obligatoire.
- En prévoyance 5 assureurs sont recommandés.

Hélène Cazenaud

Les actualités de l'EPI, IDCC 2691



Les négociateurs avancent très lentement sur le droit syndical et la mise à disposition de salariés au bénéfice d'organisations syndicales. La FNEP (Fédération Nationale de l'Enseignement Privé), le syndicat patronal, farouchement opposé jusque-là semble avoir partiellement entendu les arguments des syndicats. Habitué aux revirements fréquents des négociateurs de la FNEP, nous attendons cependant une proposition finale cohérente et pragmatique.

Les NAO (Négociations Annuelles Obligatoires) 2025 ne sont toujours pas conclues. Nous attendons une mouture finale pour le 8 juillet 2025, qui sera soumise à signature.



Il est toujours difficile d'avoir une équipe fiable du côté de la FNEP. La juriste, sélectionnée après deux années de tergiversation, semble être sur le départ. De là à penser que cela soit la conséquence d'un choix délibéré de désorganisation et/ou de conditions de travail exécrables, il n'y a qu'un pas. Mais ne soyons pas mauvaises langues et ne surinterprétons pas les

effets de ce turnover : c'est une conséquence positive du dynamisme des salariés toujours à la recherche de nouvelles opportunités.

Une demande d'avis d'interprétation, concernant la présence physique des enseignants dans les établissements hors des heures de face à face pédagogique a été déposée. C'est un vieux serpent de mer que l'on voit ressurgir de temps en temps. L'argument présenté par l'employeur s'appuie sur la prérogative de l'employeur en termes d'organisation des heures de travail, sur la nécessité de répondre à la demande des apprenants (ici, il s'agit de BTS), sur l'impact de la présence sur la sécurité et le suivi administratif.

Apparaît en argument annexe l'idée d'une égalité des temps de présence entre enseignants et administratifs qui semble, en fait, un argument premier. Dans l'**avis d'interprétation n°104** rendu le 20 février 2025 par la CPPNIC, la commission paritaire a réaffirmé que les enseignants ne sont pas tenus d'être présents au sein de l'établissement hors de leurs heures de face à face pédagogique et hors des activités induites qui nécessitent expressément leur présence.

Pour finir sur une note positive : le groupe de travail chargé du « toilettage » de la Convention Collective a été très efficace et le fruit de ses réflexions nous permet, dès à présent, de poser un regard plus informé, voire plus serein sur de nombreux articles. Les conclusions des avis d'interprétation, par exemple, sont intégrés dans la reformulation des articles.

Valérie de Montvallon

Focus sur la représentativité patronale

Le dossier de la représentativité patronale devait passer devant le Haut Conseil du dialogue social (HCDS) le vendredi 27 juin. Le représentant de la CFTC a signalé que la FNEP a introduit un recours contre l'UPES (Union Professionnelle de l'Enseignement Supérieur). Le dossier de la représentativité patronale dans l'EPI est reporté.



Focus santé et prévoyance de branche

Les comptes 2024 en santé et en prévoyance sont bons avec des sinistres sur prestations qui approchent les 100% voire sont même légèrement en dessous. Reste une situation préoccupante en prévoyance c'est le départ de nombreuses écoles qui font couvrir leur risque par un autre assureur que celui recommandé par la branche.

Les partenaires sociaux vont se pencher dès septembre sur l'utilisation du DES (Degré Elevé de Solidarité) qui est très doté (3% des cotisations) mais qui est peu utilisé :

- Exonération de cotisations pour enfants handicapés de salarié
- Exonération de cotisations pour salariés en congé parental
- Exonération de cotisations pour apprentis
- Actions de prévention : Aucune n'a été réalisée.

En prévoyance seul un accompagnement a retourné à l'emploi a été financé.

Retours d'expérience sur la publication du livre-enquête « Le Cube » à propos du groupe Galileo.

Le SNEPL a voulu savoir quel a été l'impact sur les premiers intéressés, à savoir les salariés, de la publication du « Cube » et des nombreux articles parus depuis des mois dans la presse qui dénoncent le fonctionnement du groupe Galiléo. Comment les équipes dirigeantes se sont-elles saisies de cette polémique ? Cela a-t-il exercé une influence sur la qualité du dialogue social ? Les salariés s'y sont-ils intéressés ? Voici deux témoignages qui viennent éclairer les questions que nous nous posons. Un grand merci aux auteurs pour leur implication.

Valérie de Montvallon

Galileo à l'épreuve du Cube !

L'ouvrage de Claire Marchal, *Le Cube* (Flammarion, 2025), dénonce la marchandisation de l'enseignement à travers le cas du Groupe Galileo France. Son enquête a attiré l'attention sur certaines pratiques douteuses d'établissements d'enseignement supérieur.



Les deux délégués syndicaux, Anne-Elisabeth Marty et François Lafargue, apportent un témoignage sur la gestion de la crise et le rôle d'alerte des organisations syndicales.

La publication de l'ouvrage *Le Cube* par Claire Marchal, en mars dernier, a provoqué un véritable « coup de tonnerre » chez Galileo France. La Direction et certains élus sollicités par l'auteur avaient été informés de la publication d'un ouvrage dénonçant les dérives commerciales et pédagogiques de l'enseignement supérieur privé, mais nul n'anticipait qu'il serait aussi à charge. Si l'essentiel des propos de l'ouvrage porte sur des écoles comme LISAA, dépendant du Pôle Arts et Création du Groupe Galileo (et non sur les écoles de management comme les ESG), nous avons demandé une réunion extraordinaire du Comité de groupe, qui s'est tenue en présence de la directrice de Galileo France, Madame Campanella. La Direction a défendu sa position de ne pas publier de droit de réponse à l'ouvrage ni de communiquer de presse, afin de ne pas alimenter la polémique.

De nombreux salariés ont été affectés par les propos de l'auteur et le fait que le nom de leur entreprise soit ainsi vilipendé sur la place publique médiatique. Devant les élus du Comité social et économique comme de la CSSCT (Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail), la Direction a dénoncé les propos outranciers de l'auteur et ses méthodes d'enquête, puisque Claire Marchal semble être en possession d'enregistrements de certaines réunions internes à Galileo !

Nous avons rappelé que les propos de l'auteur confirmaient souvent nos alertes récurrentes, notamment sur la vétusté de certains locaux, les suroccupations de salles de cours et la souffrance

des salariés au travail. Sous la direction de Vanessa Diriart (présidente de Galileo France entre 2019 et 2023), l'accent avait été mis sur la satisfaction des étudiants/clients avec le programme Happy Student Maker (HSM). Les salariés administratifs, comme les enseignants, devaient apporter une réponse rapide à leurs courriels, noter avec une très grande bienveillance et s'adapter à leur emploi du temps... Faites ce que je dis, mais non ce que je fais, puisqu'à la lecture du livre, les salariés ont été profondément choqués par cette phrase attribuée à un haut cadre de Galileo et rapportée par l'autrice : « Les piou-pious, tu les serres, ils couinent un peu au début, mais ça passe ! »



Depuis les premières élections professionnelles au sein de Galileo en 2013, une poignée d'élus déterminés agit inlassablement pour le respect du droit du travail, avec l'interdiction de recourir à des régies de professeurs, la limitation des enseignants sous statut de prestataire, le paiement des heures de pause... Si des progrès restent à faire, Galileo France n'est pas nécessairement le moins vertueux du secteur. Certains groupes privés, comme PPA Business School, ne fonctionnent avec quasiment aucun enseignant salarié ! La Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, dite loi Pénicaud (2018), a favorisé l'éclosion de centres de formation peu regardants sur le Code du travail. Et comme pour MaPrimeRénov', un coup de balai s'impose !

Le Cube fera t-il pschitt ?

Si très peu de nos étudiants figurent parmi les lecteurs du Cube, l'ouvrage, en dépit de son parti pris idéologique et de certaines généralités, a eu le mérite d'alerter les pouvoirs publics. Cette publication contribuera peut-être à assainir le marché de la formation et de l'enseignement supérieur, qui accueille aujourd'hui un étudiant sur six. Reste à

savoir si, après « ce coup de menton », le législateur aura la réelle volonté d'aboutir à l'établissement de règles plus strictes, qui permettraient une meilleure information des familles sur les diplômes délivrés et la qualité de la formation dispensée. Des préoccupations qui rejoignent celles des organisations syndicales de la branche, qui réclament notamment le recours limité à des enseignants sous statut de prestataires extérieurs, une meilleure allocation de la prime à l'embauche, ou encore l'interdiction pour les centres d'enseignement d'employer leurs propres alternants. Mais, paradoxalement, l'établissement de critères administratifs et pédagogiques plus contraignants pourrait fragiliser de nombreux centres de formation, incapables de supporter le coût de ces nouvelles normes. Une situation qui favoriserait une concentration du secteur entre quelques grands groupes tels qu'Igensia, Omnes et Galileo...

Anne-Elisabeth Marty et François Lafargue sont délégués syndicaux, membres du Comité social et économique et de la CSSCT du Pôle Business de Galileo France.

Les cours Florent

Depuis la parution du livre *Le Cube*, plusieurs établissements Galileo ont vu ressurgir des interrogations profondes dans les IRP : identité pédagogique, précarité, gouvernance.

Le Cours Florent n'y échappe pas tout à fait, mais notre position reste particulière.

L'école conserve une certaine autonomie stratégique, avec des choix pédagogiques différenciés, des partenariats ciblés et une volonté affichée de renforcer le sentiment d'appartenance. La direction affirme ne pas viser une croissance quantitative illimitée, même si le développement de nouveaux départements artistiques laisse entrevoir un équilibre encore fragile entre qualité et expansion.

Sur *Le Cube* en lui-même, l'impact direct a été limité chez nous. Peu de collègues en ont parlé spontanément. La direction est restée discrète, sans jamais commenter publiquement. Pourtant, des signaux existent : lors de la consultation CSE de mai, un rappel à la confidentialité a été justifié par des « fuites » de propos tenus dans d'autres réunions CSE, en lien explicite avec le livre.

Ainsi, *Le Cube* a agi ici non comme un déclencheur, mais comme un révélateur silencieux. Il nous rappelle la nécessité de préserver la spécificité du Cours Florent face aux dynamiques de standardisation du groupe, et de continuer à renforcer l'action syndicale avec lucidité et détermination.

Romarc Maucoeur, DS Cours Florent

L'invisibilisation progressive des enseignants : témoignage.



Depuis quelques années, un malaise diffus s'installe face à une tendance de plus en plus marquée à effacer symboliquement le rôle des enseignants dans les temps forts de la vie institutionnelle. Lors de la réunion de rentrée de janvier 2024, pas un mot n'a été adressé au corps professoral par le Directeur Général. Même lors de l'annonce concernant nos accréditations internationales, seuls les personnels administratifs ont été félicités, comme si la qualité pédagogique, pourtant centrale dans ces évaluations, s'était construite sans enseignants.

Plus récemment encore, lors de la cérémonie de remise des diplômes, aucun membre de la direction n'a évoqué la contribution des enseignants. Il a fallu attendre le discours, digne et émouvant, de la majeure des majeures pour que nous soyons enfin mentionnés.

Ces absences répétées ne relèvent pas de l'oubli anodin. Elles traduisent une dynamique institutionnelle plus profonde : une logique dans laquelle la communication est soigneusement calibrée pour servir une image idéalisée de l'école, moderne, performante, internationalisée, mais où les acteurs de terrain sont relégués à l'arrière-plan dès qu'il s'agit de reconnaissance. Ce que nous

vivons, c'est un effacement symbolique de notre rôle, une négation silencieuse de notre identité professionnelle, et une désarticulation de notre contribution au projet collectif.

Il ne s'agit pas ici de dénoncer une mauvaise volonté individuelle, mais de pointer une forme d'ordre défensif autoréférentiel où le discours institutionnel finit par se couper de la réalité vécue. Un double discours, en somme, dans lequel on promeut en externe l'excellence pédagogique tout en disqualifiant en interne, par omission, celles et ceux qui la rendent possible. Ce type de fonctionnement altère profondément le lien de confiance. Il produit un climat où le travail perd son sens, où les enseignants se sentent dépossédés de leur rôle, et où la reconnaissance se fait rare, voire suspecte.

Il n'est pas trop tard pour infléchir cette dynamique. Nous demandons que les enseignants retrouvent leur juste place dans la parole publique de l'institution. Nous ne réclamons ni privilèges ni louanges excessives. Nous demandons simplement que notre métier soit reconnu, et que notre engagement ne soit plus passé sous silence.

Car sans enseignants, il n'y a ni accréditation, ni excellence, ni avenir pour l'école.



Miguel LIOTTIER,
DS ISC Paris.

Apprentissage : nouvelles règles à compter du 1^{er} juillet 2025



Après les hausses très importantes du nombre d'apprentis, hausses alimentées par la Loi de 2018 qui a permis des ouvertures de CFA (Centre de Formation d'Apprentis) tous azimuts et la distribution de généreuses subventions pour les entreprises (réduites depuis janvier 2025 mais encore substantielles) qui accueillent les apprentis, les débats ne cessent d'enfler autour du financement de l'apprentissage.

Deux décrets publiés au Journal officiel le 29 juin confirment un durcissement des financements de l'apprentissage, dès le 1er juillet 2025 et des annonces sont faites pour 2026.

I. Participation au coût de la formation 750€ à charge des entreprises pour les formations niveaux 6 et 7 :

Le constat : les formations en apprentissage quand elles relèvent de l'enseignement supérieur doivent impliquer financièrement l'entreprise d'accueil qui dispose d'un apprenti déjà doté de certaines compétences professionnelles et donc rapidement productif sur certaines missions.

Le décret annonce donc une participation financière à hauteur de 750€. <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000051808276>

• Décret n° 2025-585 du 27 juin 2025 relatif à la prise en charge des actions de formation par apprentissage



Les formations en apprentissage de **niveaux 6 (niveau Licence) et 7 (niveau Master et +)** feront l'objet **d'une participation financière obligatoire de 750 euros** à la charge des employeurs pour les contrats conclus à compter du 1er juillet. Jusqu'alors, le financement d'un contrat d'apprentissage était effectué via l'OPCO de la branche de l'entreprise

d'accueil. Cette prise en charge, autrement appelée, NPEC, niveau de prise en charge, sera donc réduite de 750€. Ces 750€ seront appelés directement par le CFA auprès de l'entreprise d'accueil.

• Dans ce même décret figurent de nouvelles règles de versement pour le paiement des contrats d'apprentissage aux CFA. D'une facturation mensuelle (tout mois commencé est dû), les CFA doivent désormais présenter une facturation au réel des journées de formation, une économie attendue sur le mode de facturation antérieur et une prise en charge plus réaliste.

Dans un contexte de recherche d'économies budgétaires, les millions de l'apprentissage ont été mis à contribution dans le cadre des recherches d'économies. De nombreuses voix se sont élevées pour proposer de ne plus du tout financer l'apprentissage dans le post-Bac.

Nous nous sommes toujours opposés à cette solution, simple voire simpliste en apparence mais qui priverait de nombreux étudiants d'un accès à des diplômes de l'enseignement supérieur.

L'apprentissage a un rôle d'ascenseur social à tous les niveaux. La contribution à hauteur de 750€ des entreprises au coût de la formation est donc une solution modérée qui ne détournera pas les entreprises du recours aux apprentis.

II. Minoration des financements de la formation aux CFA dans le cas du distanciel : + de 80% d'enseignements en distanciel = - 20% de financement

Le constat fait par le ministère du Travail : Les CFA digitaux engrangeraient des taux de marge de 25% en moyenne.

Le Décret confirme l'annonce faite fin avril d'une minoration de 20% des niveaux de prise en charge sur les formations en apprentissage.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000051808289>

• Décret n° 2025-586 du 27 juin 2025 relatif à la minoration de la prise en charge des actions de formation par apprentissage dispensées en partie à distance

« Art. D. 6332-82-1.

« I.-L'opérateur de compétences **minore le niveau de prise en charge de 20 %** lorsque les enseignements dispensés par le centre de formation d'apprentis **sont réalisés à distance pour au moins à 80 % de leur durée totale.**

« II.-La minoration prévue au I n'est pas appliquée

lorsque tous les centres de formation d'apprentis préparant à cette certification dispensent les enseignements à distance pour au moins 80 % de leur durée totale.

« Les centres de formation d'apprentis informent annuellement France compétences des actions de formation qu'ils réalisent pour au moins 80 % de leur durée à distance. La liste des certifications auxquelles la minoration n'est pas appliquée est définie, sur la proposition de France compétences, par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.

«III.-Le niveau de prise en charge versé par l'opérateur de compétences après application de la minoration **ne peut être inférieur à 4 000 euros.** » ;

Les débats sont très vifs face à cette mesure jugée par les acteurs du digital comme une brimade injustifiée, un coup de frein brutal à la dynamique d'innovation. S'il est vrai qu'on ne peut pas comparer des formations synchrones avec la présence en temps réel d'un formateur et des formations asynchrones, on doit s'interroger sur les modalités pédagogiques, même en formation synchrone combien d'apprentis simultanément ?, la nature des formations et le profil des publics. Dans le cas de formations longues diplômantes ou certifiantes des mesures d'accompagnement individualisé doivent être mises en œuvre.

La stabilité et la pérennité des équipes pédagogiques devraient aussi être démontrées selon nous pour pouvoir envisager une formation de qualité.

Dans certaines « officines » nous sommes loin du compte, o locaux, o salariés enseignants ou formateurs, o présentiel... on peut quand même douter... et appeler de nos vœux à une régulation du secteur incluant une régulation sociale.



III. Futures modalités de fixation des niveaux de prise en charge

Le constat : des milliers de cotations pour les formations en apprentissage résultant de multiples choix faits par les branches professionnelles sur les mêmes formations...

L'annonce d'une future valeur de référence pour 2026

• Jusqu'à aujourd'hui, le niveau de prise en charge (NPEC) d'un contrat d'apprentissage était déterminé par la branche d'appartenance de l'entreprise d'accueil...

En clair, chaque année, chaque branche professionnelle se voyait tenue d'établir des NPEC pour tous les contrats d'apprentissages qui



intéressent les entreprises de sa branche. Si l'exercice peut paraître vertueux pour des métiers et des formations très spécifiques et pointées par branche, force est de constater que pour les Conventions EPI et OF, c'est un exercice très complexe et peu satisfaisant à quelques exceptions près.

En effet, de nombreuses formations sur les fonctions supports (administration, comptabilité, services généraux, etc ...) se retrouvent donc affectées de NPEC par de multiples branches, car utilisées par ces différentes branches.

Ex : une formation BTS Tertiaire se voit attribuer une valeur de 8000€ par une branche A, mais de 7500€ par une autre B ou de 8150€ par une troisième C, etc... et donc un CFA qui dispensera cette formation se verra recevoir des NPEC différents selon l'entreprise dans laquelle est l'apprenti et donc le NPEC de la branche ...

Mais alors, quel est le « juste prix » de cette formation ?

• Du nouveau pour 2026, Stéphane Lardy, directeur général de France Compétences a présenté de nouvelles règles d'établissement des NPEC.

A partir des coûts contrat connus pour 2024, France Compétences calculera une moyenne par certification (et non plus une valeur différente par branche pour une même certification). C'est ce qui s'appellera une valeur de référence.



• Ces mesures de simplification ne sont pas au goût de toutes les branches, certaines craignant de perdre leur autonomie, particulièrement les branches dans lesquelles les organisations patronales sont à l'origine des CFA métiers de la branche...

Si on peut entendre leurs craintes, la simplification induite par la notion de valeur de référence est une avancée importante en termes de lisibilité financière et entre dans « un cadre de soutenabilité budgétaire ».

Hélène Desclée

Le fractionnement des Congés Payés (CP) dans la Convention collective des OF



La convention collective est parfois sujette à interprétation. En effet celle-ci résulte de négociations entre des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives et des organisations syndicales d'employeurs. Elle permet d'adapter le droit du travail spécifiquement à un secteur d'activité concernant les conditions de travail et d'emploi, les avantages et les garanties sociales dont bénéficient les salariés concernés.

Il existe pour chacune des conventions collectives de nos deux branches enseignement privé indépendant et organismes de formation une possibilité d'interprétation de la convention collective. Autant les interprétations sont régulièrement données au sein de l'EPI, autant les OF ont du mal à éclairer les sujets.

C'est dans ce cadre qu'un adhérent se posait les questions suivantes :

- Doit-on poser 4 semaines dans la période estivale ?
- Si c'est non, cela signifie que pour les jours fractionnés en dehors de la période, il peut y avoir des jours de CP supplémentaires ?
- À la lecture de la convention collective IDCC 1516 et de son article 12, que faut-il en conclure ?

Éclairage sur la lecture de l'article 12 de la convention collective des OF.

En italique les alinéas de l'article 12 et en violet les réponses apportées par le SNEPL-CFTC.

Les congés payés pris se décomptent du 1er jour d'absence jusqu'au dernier jour ouvrable qui précède la reprise du travail. Il est rappelé que les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine à l'exception du jour de repos hebdomadaire et des jours fériés chômés.

Cela signifie que les salariés ont 5 semaines de 6 jours au titre de CP, ce qui revient à 30 jours de CP.

Sous réserve du nombre de jours de congés payés acquis, le salarié a le droit de prendre au moins 24 jours ouvrables pendant la période du 1er mai au 31 octobre, dont une fraction au moins égale à douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Le salarié peut donc prendre au moins 4 semaines entre le 1er mai et le 31 octobre, dont au moins 2 semaines continues entre deux dimanches.



Toutefois, une partie des congés peut être prise en dehors de cette période en accord entre l'employeur et le salarié.

Les congés peuvent être pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, à condition qu'au moins deux semaines consécutives de congé soient posées entre le 1er mai et le 31 octobre et que l'employeur et le salarié soient d'accord.

Dans ce cas, le salarié bénéficie de jours de congés payés supplémentaires, étant précisé que les jours de congé principal dus au-delà de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Ce qu'il faut comprendre c'est que si le salarié prend sa 5ème semaine en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, il n'aura pas le droit à des jours de congés supplémentaires. C'est bien le fractionnement du congé principal, soit 4 semaines ou 24 jours qui ouvrent droit au fractionnement.

Dans cette limite, deux jours ouvrables de congés supplémentaires sont attribués lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours.

Si le salarié pose des congés qui sont du congé principal, donc dans la limite de 4 semaines ou 24 jours, alors il pourra obtenir du fractionnement.

Exemple : un salarié qui pose 3 semaines en août et qui ensuite pose une semaine à Noël, étant donné qu'on est dans la limite du congé principal de 4 semaines,

alors il aura droit à 2 jours de fractionnement. Cependant si le salarié pose 2 semaines fin juillet et 2 semaines fin octobre (il a alors épuisé son congé principal soit 4 semaines dans la période 1er mai au 31 octobre) et qu'il souhaite poser une autre semaine en décembre, ici il ne sera pas éligible aux jours de fractionnement.

Il peut être dérogé à ces stipulations par accord d'entreprise ou d'établissement ou avec l'accord du salarié.

Les Délégués Syndicaux dans les organismes de formation peuvent se saisir de ces sujets et voir comment améliorer le fractionnement des congés payés. Ce peut être une négociation sur la durée du travail ou les NAO (Négociation Annuelle Obligatoire)

FOCUS SUR LES CP

Le droit à congé est un droit précieux. C'est l'employeur qui fixe les congés payés dans le cadre de son pouvoir de direction

Article L3141-3

Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur. La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables.

C'est ce qui est effectif dans la branche des OF, en revanche dans l'EPI en fonction de l'emploi que le salarié occupe il aura soit 30 jours ouvrables ou 5 semaines plus 5 jours de congé mobile pour les personnels administratifs et support, soit 36 jours ou 6 semaines et 5 jours de congé mobile pour les enseignants, et entre 7 et 16 semaines pour les personnels d'encadrement pédagogique (surveillant, internat...)

Article L3141-10

Sous réserve de modalités particulières fixées en application de l'article L. 3141-32, un accord

d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut :

1. Fixer le début de la période de référence pour l'acquisition des congés ;
2. Majorer la durée du congé en raison de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap.

Dans les OF comme dans l'EPI la période d'acquisition des CP va du 1er juin N au 31 mai N+1.

Concernant la majoration des congés, c'est le cas dans l'EPI où les salariés ont droit à des jours de congé en plus en fonction de leur ancienneté.

- à 1 jour après 10 ans de présence ;
- à 2 jours après 15 ans de présence ;
- à 3 jours après 20 ans de présence.

Article L3141-13

Les congés sont pris dans une période qui comprend dans tous les cas la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Pour les OF (voir le corps de l'article)

Dans l'EPI :

les salariés administratifs et services peuvent prendre :

- trois à quatre semaines en période estivale,
- et une à deux semaines hors ladite période, dans la limite de cinq semaines par an.

Les enseignants peuvent prendre :

- 5 semaines en été,
- 1 semaine en cours d'année.

Article L3141-14

Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

La convention collective de OF précise l'employeur tient compte des nécessités de service et des congés scolaires pour les salariés ayant des enfants.

Hélène Cazenaud



CFTC



L'APP

L'ACCÈS PRIVILÉGIÉ DES ADHÉRENTS CFTC.





**Téléchargez
CFTC l'App sans
plus tarder !**



Élargissement du champ conventionnel ?



A l'initiative des Organisations Patronales de la branche des Organismes de Formation (OF) et de l'Enseignement Privé Indépendant (EPI) les Organisations Syndicales (OS) ont été sollicitées pour participer à une réunion interbranches le 2 juillet 25 dont le sujet concerne l'élargissement du champ d'application de la convention collective des OF et de la convention collective de l'EPI aux CFA orphelins.

Pour votre parfaite information et meilleure compréhension le SNEPL-CFTC a structuré et communiqué en séance une déclaration liminaire :

Champ conventionnel applicable à l'apprentissage : Déclaration liminaire du SNEPL-CFTC

« A propos de l'avenant 35 d'octobre 2016, si le problème faisant obstacle à son extension relève du périmètre des CFA visés, on pourrait parfaitement le redéfinir. Il est faux de dire qu'il ne correspond plus à l'intention des parties, avons-nous été interrogés sur ce point ?

A propos des CFA, 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.

A propos des formations dispensées par les CFA, on relève que :

- 2/3 des formations préparent à un diplôme de l'éducation nationale ou de l'enseignement supérieur (CAP, BP, Bac Pro, mentions complémentaires, BTS, DCG, DSCG, grade de Licence, grade de Master, diplôme d'ingénieur...) avec une large majorité de formations de l'enseignement supérieur
- 1/3 des formations préparent à des titres du Ministère du travail, ce qui ne caractérise pas de relever de la CCN OF, de nombreux CFA de l'EPNL (Enseignement Privé Non Lucratif) et de l'EPI préparent à des titres également.

Des points communs dans ces formations :

- Référentiels imposés ou accréditations avec des évolutions constantes donc des adaptations des formations
- Modalités d'évaluation spécifiques nécessitant de nombreuses corrections tout au long des formations
- Volumes d'heures de face à face à respecter

Les enjeux : permettre à tous les salariés de CFA qu'une couverture conventionnelle assure leur adhésion à un régime de protection sociale mutualisé, des formations de branche par l'intermédiaire d'un OPCO spécifié et surtout des conditions de travail qui permettent de mener à bien ces enseignements, accompagnements, encadrements des apprentis, gage de qualité pour eux.

Nos attentes : Pour cela, nous vous rejoignons dans la recherche d'un cadre spécifique et uniforme pour tous les CFA.

Cependant, il ne saurait être un cadre au rabais.

Dans leur négociation de 2016, les partenaires sociaux de l'EPI ont défini un cadre pour les formateurs de l'alternance. Ce cadre est le socle minimum des négociations que nous devons ouvrir ici pour parvenir à une régulation du secteur qui évite le dumping social auquel nous assistons aujourd'hui et le déséquilibre qui a permis à certains groupes privés de faire de l'apprentissage une vache à lait.

L'enjeu essentiel de cette réflexion interbranches est bien de permettre aux CFA non rattachés à une convention collective de pouvoir appliquer les textes conventionnels 1516 ou 2691.

Le schéma des négociations prévu par les OP s'organisait autour de 2 points chronologiquement on répartissait les CFA orphelins dans chaque convention collective, et on négociait notamment sur la répartition du temps de travail applicable aux CFA orphelins.



Il convient de préciser que la Convention collective des OF est largement moins disante que celle de l'EPI en termes de répartition du temps de travail et que l'alignement

sur les OF aurait pour conséquence principale de dégrader les conditions de travail et rémunérations conventionnelles applicables.

L'ensemble des OS à l'unanimité ont bien évidemment inversé ces deux priorités : aucune organisation syndicale ne traitera de la répartition avant d'avoir traité la répartition du temps de travail.

A l'image des négociations de branche qui se déroulent chez les OF : Réunionite aiguë sans avancée significative avec une OP représentative majoritaire (Acteurs de la Compétence) qui au travers du règlement intérieur veut conserver son hégémonie alors même que le paysage de la représentativité des OP dans les OF a évolué avec l'arrivée du Synofdes et SYCFI.

Pour conclure, cette réunion d'une inefficacité notoire, comme la plupart des réunions dans la branche des OF, a abouti à un zéro pointé.

Le prochain épisode : poursuivre les négociations au sein de la branche des OF sur le thème de la répartition du temps de travail, sujet sur la table des négociations depuis 2023.

APLD Rebond







L'Activité Partielle de Longue Durée (APLD) est de retour après celle de la crise sanitaire liée au Covid 19, voici l'APLD rebond qui vise les entreprises confrontées à **une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité**, en leur permettant de **diminuer l'horaire de travail en contrepartie d'engagements en matière de maintien de l'emploi et de formation professionnelle**.



Qu'est-ce que le dispositif « APLD rebond » ?

L'APLD «rebond» est une **prolongation exceptionnelle** du dispositif mis en place en 2020 pendant la crise sanitaire. Il permet aux entreprises confrontées à une **baisse durable d'activité de réduire le temps de travail**, tout en maintenant une indemnisation pour les salariés, **sans rupture de contrat**.

Les clauses obligatoires dans l'accord d'APLD-Rebond

 Thématiques	 Ce qu'il faut surveiller
 1. Diagnostic éco	L'accord doit commencer par une analyse de la situation économique, une projection d'activité et un plan d'actions pour restaurer la viabilité de l'activité.
 2. Périmètre	Pas d'individualisation possible, l'APLD-R précise : <ul style="list-style-type: none"> • Les établissements concernés • Les activités ciblées • Les catégories de salariés concernées
 3. Durée d'application	Autorisation initiale : 6 mois renouvelables, renouvelables par tranche de 6 mois et sur une période de 24 mois. Validation tacite si silence de l'État dans les 15 jours pour un accord et 21 jours pour une DUE.
 4. Temps de travail	Réduction jusqu'à 40 %, voire 50 % avec conditions. Accord requis pour les salariés protégés. Possibilité de moduler le temps de travail pour les salariés concernés.

✓ **Objectif** : éviter les licenciements économiques et conserver les compétences tout en préparant la reprise dès que la conjoncture le permet.

✓ **Durée** : jusqu'à **36 mois**, consécutifs ou non, sur une période maximale de 48 mois.

✓ **Indemnisation** : **70%**






- Le salarié perçoit 70 % de sa rémunération brute (soit environ 72 % du net).
- L'État et l'Unédic remboursent à l'entreprise jusqu'à 60 % du brut, dans la limite de 4,5 SMIC.

✓ **Contreparties** : Engagements de l'entreprise en matière de maintien dans l'emploi et de **formation professionnelle**.



Activité Partielle de Longue Durée « Rebond » : Comment la mettre en place ?

- Soit par la signature d'un accord collectif (entreprise, établissement ou groupe) ; le Ministère a mis en ligne un [modèle d'accord](#) pouvant servir de trame ;
- Soit via un document unilatéral de l'employeur, si un accord de branche étendu le permet.

 5. Indemnités & formation	<p>Le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant au minimum à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés dans la limite de 70 % de 4,5 Smic. Indemnité majorée à 100 % en formation.</p> <p>Possibilité de versement d'une indemnité complémentaire au-delà de ce minimum légal prévu par accord ou DUE.</p> <p>Pour valider un trimestre de retraite, le salarié doit avoir été indemnisé, au titre de l'APLD-R, 220h, dans la limite de 4 trimestres par année civile.</p>
 6. Allocation pour l'employeur	<p>L'État rembourse 60 % du brut (plafond 32,08€ de l'heure, plancher 9,40€/H).</p> <p>Des sanctions si l'entreprise ne joue pas le jeu avec un remboursement total ou partiel en cas de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Licenciements, • Non respect des engagements (emploi et formation) • Trop perçu, • Dépassement des limites
 7. Engagements	<p>Maintien de l'emploi + programme de formation obligatoire.</p> <ul style="list-style-type: none"> • la liste des actions de développement des compétences proposées aux salariés pendant les heures non-travaillées. Ces actions ont notamment pour objectif de développer les compétences des salariés afin de favoriser leur mobilité professionnelle et de répondre aux besoins en développement des compétences identifiés dans le diagnostic ; • les modalités de financement de ces actions (financements privés, financements publics,...) ; • les modalités d'information aux salariés de la mise en place de ces actions et des moyens pour inciter les salariés à se former. <p>Cet engagement porte, a minima, sur l'intégralité des salariés compris dans le périmètre de l'accord ou du document unilatéral pendant toute la durée d'application du dispositif.</p> <p>L'employeur peut s'appuyer sur son opérateur de compétences afin de l'accompagner dans l'élaboration de ses engagements en matière de formation professionnelle.</p>
 8. Suivi & info	<p>Info régulière au CSE, aux syndicats et aux salariés.</p>
 9. Et en + ?	<ul style="list-style-type: none"> • Règles définies pour les congés payés, la mobilisation du CPF ; • Mesures pour les seniors ; • Un suivi renforcé de l'accord, l'information du CSE...

<https://travail-emploi.gouv.fr/lactivite-partielle-de-longue-duree-rebond-apld-r-questions-reponses-destination-des-entreprises>



👉 Validation de l'administration

Dans le cas d'une DUE (Décision Unilatérale de l'Employeur), la procédure suppose la consultation préalable du CSE lorsqu'il existe, avant transmission à la Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) pour validation ou homologation.

La DREETS dispose **d'un délai de 15 jours pour se prononcer sur l'accord collectif, et de 21 jours lorsqu'il s'agit d'un document unilatéral.**

Ces délais démarrent à compter de la réception d'un dossier complet.

En l'absence de réponse dans les délais impartis, la demande est considérée comme **tacitement approuvée**.

Une fois la validation ou l'homologation décidée, la notification est effectuée par voie dématérialisée via [le portail en ligne dédié](#). Cette notification est adressée à :

- L'employeur ;
- Au CSE si l'entreprise en est dotée ;
- Aux organisations syndicales signataires dans le cas d'un accord collectif.

Si l'administration ne répond pas dans les délais, c'est une validation implicite. L'employeur doit alors transmettre :

- Une copie de la demande initiale ;
- L'accusé de réception émis par la DREETS aux syndicats concernés (pour les accords collectifs) ou au CSE (pour les documents unilatéraux).



⚖️ La position du SNEPL-CFTC : encadrer pour protéger

Pour le SNEPL-CFTC, ce dispositif ne doit **ni remplacer un véritable plan de relance**, ni servir à **masquer des difficultés structurelles** de certaines entreprises. Il doit rester **encadré par un dialogue social fort**, avec des accords de branche ou d'entreprise validés par l'administration.

◆ Priorité n°1 : la transparence

Les employeurs doivent justifier de manière précise la baisse d'activité et démontrer leur stratégie de rebond.

◆ Priorité n°2 : la formation

Pendant les périodes chômées, le SNEPL-CFTC demande que les salariés aient un **accès renforcé à la formation professionnelle**, pour développer leurs compétences et anticiper les mutations du marché du travail, notamment en termes d'intelligence artificielle.

S'agissant des engagements en matière de formation, l'accord ou le document doit ainsi préciser :

- la liste des actions de développement des compétences proposées aux salariés pendant les heures non travaillées ;
- les modalités de financement de ces actions (financements privés, financements publics...) ;
- les modalités d'information des salariés sur la mise en place de ces actions et les moyens mis en œuvre pour inciter les salariés à se former.

L'opérateur de compétences (OPCO) peut accompagner l'entreprise dans l'élaboration de ses engagements. Un contrôle du respect des engagements est par ailleurs effectué par l'Administration.



◆ Priorité n°3 : les garanties collectives

Les droits sociaux (congrés, ancienneté, prévoyance...) doivent **rester intacts** pendant les périodes d'activité réduite.

Bon à savoir : les organisations professionnelles des organismes de formation ont refusé la négociation collective d'un accord de branche pour mettre en place l'APLD-R, ils estiment en effet que les difficultés sont durables et surtout structurelles et donc qu'elles compromettent leur avenir.

Certaines écoles de l'EPI négocient un accord pour mettre en place l'APLD-R

Hélène Cazenaud

Les heures de délégation dans la convention collective des organismes de formation (OF)



Dans les organismes de formation, l'usage des heures de délégation du personnel enseignant est souvent difficilement interprété, notamment en ce qui concerne leur rémunération et leur imputation sur le volume annuel d'heures.

La **Convention collective nationale des organismes de formation** (CCNOF - IDCC 1516) introduit une règle spécifique dite « **règle des 72/28** », dont la compréhension nécessite un aller-retour constant entre les articles du Code du travail et ceux de la CCNOF.

Objectif de la règle des 72/28

La règle des **72/28** vise à ventiler **les absences assimilées à du travail effectif** (heures de délégation, formation, etc.) sur trois catégories :

- **Acte de formation (AF) - 72 %**
- **Préparation / Recherche (PR) - 28 %**
- **Activités connexes (AC) - selon la situation**

Cette règle permet une répartition comptable **sans remettre en cause la rémunération intégrale** des heures de délégation.

De nombreuses confusions proviennent d'une mauvaise lecture de cette règle, perçue à tort comme une limitation de droits, alors qu'elle n'est **qu'un outil de ventilation comptable interne à la logique de la CCNOF**.



TEXTES DE REFERENCE

Code du travail - Article L2315-10

Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

Code du travail - Article L3123-14

Le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats qu'il détient au sein d'une entreprise. Le solde éventuel de ce crédit d'heures payées peut être utilisé en dehors des heures de travail de l'intéressé.

Convention collective nationale des organismes de formation - Article 3.4

*(Heures de délégation des représentants du personnel)
Les heures de délégation des représentants du personnel sont celles prévues par la réglementation en vigueur et s'exercent dans ce contexte*

Pour les formateurs non-cadres, les heures de délégation s'imputent sur le temps de travail dans les mêmes proportions que celles retenues pour la durée du travail spécifique des formateurs de ces catégories (cf. article 10). Les absences assimilées à du temps de travail effectif, telles que les heures de délégation, s'imputent sur le volume d'AF à hauteur de 72 %.

Par exemple, un formateur non-cadre à temps plein dont le contrat de travail prévoit 50 heures d'activités connexes, 1 091 heures d'AF et 424 heures de PR, utilise un crédit d'heures de délégation de 100 heures.

Sur ces 100 heures, 72 heures s'imputent sur le temps d'AF, ayant pour effet de ramener le plafond annuel d'heures d'AF à 1 019 heures. »

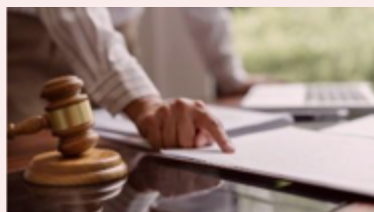
- Les heures de délégation sont assimilées à du temps de travail effectif.
- Pour les formateurs non-cadres, elles sont ventilées selon la règle des 72/28 (cf. article 10).
- Exemple : Un formateur ayant 100 heures de délégation verra 72 heures imputées sur l'AF et 28 heures sur PR.

Convention collective nationale des organismes de formation - Article 10.3.4

*(Imputation des absences sur les heures d'AF)
À l'exception des heures de congés payés, de jours de congé mobiles et de jours fériés, déjà prises en déduction pour la détermination du nombre annuel d'heures d'AF, les heures de «non-travail» considérées comme gelées dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation, telles que notamment les heures de formation et de délégation du personnel, viendront en déduction, dans un rapport 72/28 du plafond annuel de 1 120 heures d'AF.*

Par exemple, un formateur non-cadre a effectué 100 heures de «non-travail». Le ratio 72/28 sera appliqué à ces heures. Ainsi, 72 heures (100 × 72 %) sont considérées comme gelées et auront pour effet de ramener le plafond annuel d'heures AF à 1 048 heures (1 120 heures - 72 heures).

- Les heures de **non-travail** (formation, délégation, etc.) sont déduites des heures AF selon le ratio **72/28**.
- **Exemple** : Un formateur non-cadre ayant **100 heures de délégation** ramènera son plafond d'AF à **1 048 heures (1 120 - 72 heures)**.



INTERPRETATION

1. Reconnaissance des heures de délégation comme temps de travail effectif

L'article **L2315-10 du Code du travail** affirme un principe clair : les heures de délégation sont **de plein droit considérées comme du temps de travail et rémunérées à l'échéance normale**.

Ce principe est **d'ordre public social**, ce qui signifie qu'**aucune disposition conventionnelle ni aucun contrat ne peut y déroger dans un sens défavorable au salarié**.

L'expression « **de plein droit** » signifie que cette qualification s'applique **automatiquement**, sans condition, autorisation préalable ou accord de l'employeur. Il s'agit d'un **temps de travail protégé**, dont la rémunération est **obligatoire**.

Concrètement, cela implique que :

- Les heures de délégation **ne peuvent pas être retranchées** du salaire mensuel du salarié.
- Elles sont **rémunérées au taux habituel** du salarié, sans minoration, ni requalification (Dans le cas en question, en heure connexe).

Cela concerne **toutes les heures de délégation prises dans le cadre du crédit légal ou conventionnel**, qu'elles soient prises **pendant** ou **en dehors du temps de travail habituel**, y compris si elles induisent un dépassement.

Conséquence directe : Le salarié **ne doit subir aucune perte de rémunération** liée à l'exercice de ses heures de délégation.

2. Imputation des heures sur le temps de travail contractuel (règle des 72/28)

L'article **3.4 de la CCNOF** précise que, pour les formateurs non-cadres, **les heures de délégation** sont bien **des heures assimilées à du temps de travail effectif**.

Elles doivent être **imputées sur les heures d'acte de formation (AF) à hauteur de 72 %**, les **28 % restantes étant ventilées sur les activités préparation/recherche (PR)**.

Cette clé de répartition n'affecte ni le statut juridique ni la rémunération due au salarié.

L'Article **10.3.4 de la CCNOF** établit :

1. La règle 72/28 est une clé de ventilation comptable, pas un mode de rémunération différencié. La règle 72/28 n'a pour objet que de répartir les heures « gelées » entre les différentes catégories d'activité (AF, PR, AC). Elle ne modifie pas la rémunération, car les heures de délégation sont définies comme temps de travail de plein droit (cf. article L2315-10 du Code du travail).

2. Le statut à temps partiel ou en CDI n'introduit aucune exception sur le principe. **La convention ne distingue pas les salariés à temps partiel ou en CDI. Le principe de non-discrimination syndicale s'applique (L1132-1 du Code du travail)**. Seul le volume de référence change.

3. Le seuil du tiers du contrat comme limite d'imputation sur le temps de travail. Exemple : un contrat de 200 h → 1/3 = 66,67 h imputables sans dépassement. Les heures suivantes sont prises hors temps de travail mais restent des heures de délégation.

4. Heures hors temps de travail = heures complémentaires pour les temps partiels ou supplémentaires pour les temps complets... mais toujours ventilées 72/28. **Même hors temps de travail, les heures de délégation sont ventilées 72 % AF / 28 % PR-AC, car leur nature ne change pas.**

- Pour les heures supplémentaires : Elles sont rémunérées avec majoration : +10 % (jusqu'à 8 h), puis +25 % au-delà.
- Pour les heures complémentaires (travail à temps partiel) : Elles sont rémunérées avec une majoration de 10% dans la limite de 10% du temps de travail et avec une majoration de 25% au-delà dans la limite du tiers du temps de travail.



Romarc Maucoeur
DS des Cours Florent.



Pour en savoir plus, le rapport d'activité de l'année 2024 de France compétences qui vient de paraître : France compétences a publié ce 26 juin 2025 son rapport d'activité 2024. Cette sixième édition dresse un bilan exhaustif de l'année écoulée et illustre la place essentielle de l'instance nationale, au cœur de l'écosystème de la formation professionnelle et de l'apprentissage. A travers des actions concrètes et une volonté d'innovation continue, France compétences assoit ses trois missions : le financement, la régulation et l'amélioration du secteur.

https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2025/06/Rapport-dactivite_2024_digital.pdf

Brèves juridiques

Congés payés non pris : la charge de la preuve pour l'employeur



Dans un arrêt du 9 avril 2025, la Cour de cassation rappelle une règle essentielle : en cas de litige sur des congés payés non pris, c'est à l'employeur – et non au salarié – de prouver qu'il a permis la prise effective des congés. Pour rappel, lorsque le salarié n'a pas pu solder ses congés payés, du fait de l'employeur, il peut demander le paiement du solde sous la forme d'une indemnité compensatrice de congés payés calculée dans les mêmes conditions que les salariés qui quittent l'entreprise. Dans l'affaire jugée, la cour d'appel avait rejeté la demande d'une salariée faute de preuve... de sa part. La Cour de cassation casse cette décision, réaffirmant que l'employeur doit démontrer avoir accompli toutes les diligences nécessaires. À défaut, il est automatiquement condamné à verser l'indemnité compensatrice de congés payés.

[Cour de cassation - 9 avril 2025 - Pourvoi n° 23-17.723](#)

Le changement de tâches ne constitue pas une modification du contrat de travail



L'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction, peut changer les conditions de travail d'un salarié et la circonstance que la tâche donnée à un salarié soit différente de celle qu'il exécutait antérieurement, dès l'instant qu'elle correspond à sa qualification, ne caractérise pas une modification du contrat de travail.

Ainsi, la proposition d'un poste similaire situé dans le même secteur géographique est un simple changement de fonction et non une modification du contrat de travail.

Cass. soc., 2 avril 2025, n° 23-23.783

[Modifier les horaires de travail d'un salarié](#)

Hélène Cazenaud

Résultats des élections

BRAVO à tous nos candidats qui ont travaillé pour représenter le Snepl-CFTC dans leur entreprise.

Merci à tous les électeurs qui leur ont accordé leur confiance. Bienvenue à tous nos Délégués Syndicaux qui sont porteurs des négociations à venir dans leur entreprise au nom du Snepl-CFTC

<p>AEPO-CFA de l'Optique</p> <p>L'Association pour l'Enseignement Privé de l'Optique est le CFA de l'optique qui a eu 100 ans en 2012, il est basé à Paris. Il forme actuellement quelque 250 apprentis, des jeunes de 16 à 25 ans. Le CFA propose des formations en Bac pro et en BTS. D'autres formations y sont également dispensées comme une classe préparatoire à l'optique et des formations post-BTS dans le cadre du DEO (Diplôme européen d'optométrie).</p>	<p>Renouvellement</p> <p>Représentativité 100%</p> <p>2 élus au CSE</p> 
<p>ENGLISH 31</p> <p>L'association English 31 a été fondée en 1981 par un petit groupe de parents d'élèves anglophones pour donner des cours d'anglais hebdomadaires.</p> <p>Aujourd'hui English 31 offre un enseignement en langue anglaise à des élèves bilingues inscrits à l'école publique française dans la région Toulousaine.</p>	<p>Nouvelle implantation</p> <p>1 élu au CSE</p> <p>Représentativité 40%</p> 
<p>AQSE Conseil Formation</p> <p>AQSE est une entreprise de conseil et de formation en Accompagnement Qualité, Sécurité et Environnement dirigée par Christophe Bertrand et Olivier Bouteiller, les 2 co-fondateurs.</p> <p>Ouverte en 1999, trois sites sont maintenant actifs : Grenoble, Ile de France et Sud-Ouest.</p>	<p>Nouvelle implantation</p> <p>Représentativité 100%</p> <p>1 élu</p> 
<p>CEESO LYON</p> <p>Le CEESO Lyon est un Centre Européen d'Enseignement Supérieur en Ostéopathie. Ce centre est ouvert depuis 2003 et se situe à Lyon.</p> <p>Le titre est inscrit au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) de niveau 7.</p>	<p>Nouvelle implantation</p> <p>Représentativité 100%</p> <p>2 élus CSE</p> 

BULLETIN D'ADHESION 2025

1^{ère} Adhésion

Renouvellement

Mme <input type="checkbox"/> M. <input type="checkbox"/>	Nom	Prénom	
Adresse CP Ville			
Date de naissance		Lieu de naissance	
Tél Personnel		Tél mobile	
mail obligatoire pour nos échanges			
Secteur d'Activité			
Organisme de Formation <input type="checkbox"/>		CFA <input type="checkbox"/>	Foyer d'étudiants <input type="checkbox"/>
Enseignement privé indépendant (dont Enseignement à distance) <input type="checkbox"/>			
Etablissement			
NOM :		Enseignant/Formateur <input type="checkbox"/>	
ADRESSE :		Administratif <input type="checkbox"/>	
SIRET (Présent sur le bulletin de paie) :			

FONCTION(S) IRP					
CSE	DS	RSS	Depuis le	Mandaté par	UD ou SNEPL

Je déclare adhérer pour 2025 au SNEPL-CFTC et règle ma cotisation annuelle de :€

- Par chèque à l'ordre du SNEPL-CFTC en 1 2 ou 3 chèques joints en précisant les dates d'encaissement.
- Par virement (Coordonnées bancaires au verso) en 1 seule fois.
- Par carte bancaire directement à notre banque partenaire Caisse d'Epargne, en utilisant le lien ci-dessous ou le QR code ci-joint : https://jepaieenligne.systempay.fr/SNEPL_CFTC
 (Bien préciser vos nom et prénom dans la case motif du virement)



N'OUBLIEZ PAS DE NOUS FAIRE PARVENIR PAR COURRIER OU PAR COURRIEL VOTRE BULLETIN D'ADHESION

- Je ne souhaite pas recevoir la newsletter
- Je souhaite être inscrit à la CFTC Cadres (possible uniquement pour les cotisations supérieures à 144 €) et recevoir la revue des cadres de la CFTC
- Je suis retraité.e et souhaite recevoir la revue des retraités UNAR
- En signant ce formulaire, j'accepte que mes données personnelles soient enregistrées sur le fichier informatique confédéral INARIC

À _____ Le _____

Signature

Il est rappelé que l'adhésion vaut pour 12 mois (date à date)

COTISATIONS 2025

Le montant de votre cotisation est proportionnel à votre salaire conformément au barème ci-contre. Le reçu fiscal ouvrant droit à la réduction d'impôts vous sera envoyé en même temps que votre carte d'adhérent.

Barème 2025		Pour information		
Salaire Brut Mensuel	Cotisation annuelle	Déduction Fiscale	Coût réel de la cotisation	Coût réel mensuel
	Voilà ce que vous payez :	Crédit d'impôt de 66 %		
En cas de non-imposition et sur présentation de l'avis	55,00 €	36,30 €	18,70 €	1,56 €
< 1000 €	78,00 €	51,48 €	26,52 €	2,21 €
1001 € à 1250 €	100,00 €	66,00 €	34,00 €	2,83 €
1251 € à 1500 €	121,00 €	79,86 €	41,14 €	3,43 €
1501 € à 1750 €	133,00 €	87,78 €	45,22 €	3,77 €
1751 € à 2000 €	144,00 €	95,04 €	48,96 €	4,08 €
2001 € à 2250 €	158,00 €	104,28 €	53,72 €	4,48 €
2251 € à 2500 €	171,00 €	112,86 €	58,14 €	4,85 €
2501 € à 2750 €	184,00 €	121,44 €	62,56 €	5,21 €
2751 € à 3000 €	194,00 €	128,04 €	65,96 €	5,50 €
> 3000 €	204,00 €	134,64 €	69,36 €	5,78 €
Retraité	52,00 €	34,32 €	17,68 €	1,47 €

Versement par chèque(s) : Vous avez la possibilité d'acquitter votre cotisation annuelle en 1,2 ou 3 chèques joints à ce bulletin dont les dates de mise à encaissement respecteront vos instructions.

AUCUNE AUGMENTATION DU MONTANT DES ADHÉSIONS EN 2025

Votre cotisation vous ouvre les services de votre Union Régionale, Union Départementale, Union Locale, Fédération, Confédération et bien entendu du SNEPL, syndicat National.

COORDONNÉES BANCAIRES POUR LES VIREMENTS

IBAN FR89 2004 1000 0122 5809 0B02 070
BIC PSSTFRPPPAR

Au Snepl-CFTC vos données personnelles sont protégées. En remplissant ce bulletin d'adhésion vous acceptez que le Snepl-CFTC utilise vos données personnelles uniquement dans le cadre des activités syndicales : information, action syndicale, consultation et gestion des cotisations. Vous autorisez le Snepl-CFTC à communiquer avec vous afin de vous apporter des informations complémentaires sur ses activités via les coordonnées collectées sur ce bulletin.

Afin de protéger la confidentialité de vos données personnelles, le Snepl-CFTC s'engage à ne pas divulguer, ne pas transmettre ni partager vos données avec d'autres entités, entreprises ou organismes quels qu'ils soient ou à des fins commerciales conformément au Règlement Général de Protection des Données sur la protection des données personnelles. Vous pouvez à tout moment demander de rectifier ou supprimer certaines de vos données de notre base INARIC (fichier informatique confédéral)



[/www.facebook.com/sneplcftc](https://www.facebook.com/sneplcftc)