

# SN- EPL

LA LETTRE DE LIAISON  
DES PERSONNELS DE L'ENSEIGNEMENT  
ET DE LA FORMATION

#188 / AUTOMNE  
2025

DOSSIER

## LE CONTRAT DE TRAVAIL

PAGE 10

FOCUS

## LA CLASSIFICATION DANS LES ORGANISMES DE FORMATION

PAGE 20

AVIS

## LES INTERPRÉTATIONS DANS L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ INDÉPENDANT

PAGE 24

SYNDICAT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ LAÏQUE





FRAGILITÉS

## Chez Malakoff Humanis, notre accompagnement fait la différence !

Un problème de santé grave, un parent dépendant ou malade, une séparation, un deuil, un arrêt de travail de longue durée ...

Pour traverser ces épreuves, nous vous proposons un accompagnement individuel et des conseils personnalisés de nos experts pour trouver les solutions adaptées et aider vos salariés dans leurs démarches.

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



 **malakoff  
humanis**

**4 ACTU**  
Actualités des Organismes  
de Formation**5** Actualités intersyndicales**6** Actualités de l'EPI**8** Lettre aux députés et sénateurs**10 DOSSIER**  
le contrat de travail**18** La transmission  
professionnelle en Europe**20 FOCUS**  
La classification dans  
les organismes de formation**24** Les interprétations dans  
l'enseignement privé indépendant**27** Brèves juridiques**27** Représentation du personnel :  
bilan 2017-2023**30** Résultats des élections

## ÉDITO

**S**'il n'y a personne pour piloter l'avion, il reste toujours le SNEPL. Les incertitudes liées au tumulte politique, la remise en question des financements de l'apprentissage, les fragilités du tissu économique, l'accumulation des charges de travail sont autant de freins à la volonté d'entreprendre et de se battre.

Dans ce premier numéro dématérialisé, dont vous apprécierez, j'en suis sûre, la mise en page dynamique – que nous aimons beaucoup – nous avons mis l'accent sur les contrats de travail. C'est la rentrée, les choses bougent, de nouveaux salariés arrivent, d'autres sont renouvelés dans leurs contrats. Mais de quels contrats s'agit-il ? Respectent-ils les cadres imposés par les conventions collectives ? Comment accompagner les salariés et vérifier qu'on ne leur a pas fait signer des bouts de papier qui autorisent toutes les dérives : précarité, disponibilité excessive, salaires hors grilles, travail caché ou non rémunéré. Vous y retrouvez-vous dans ce sous-bois ?

La nature des contrats impacte également la représentativité des salariés. Combien de structures, grâce à des tours de passe-passe, n'atteignent-elles pas les 50 équivalents temps plein et empêchent-elles les salariés d'accéder à une représentation digne de ce nom ? Avoir une connaissance du type de contrats proposé à tous ceux qui travaillent au sein de l'entreprise (et qui ne sont donc pas tous salariés) permet dès maintenant de préparer les prochaines élections professionnelles. Le sujet est un peu ardu, nous le savons. Nous avons essayé de mettre en exergue les points de vigilance.

Autre nouveauté : la publication des avis d'interprétation EPI qui ont été traités dans l'année et dont la connaissance vous donnera des arguments en cas de conflits de lecture d'un point de votre convention collective avec l'employeur. Vous pouvez trouver tous les avis d'interprétation EPI et OF sur notre site.

Vous pourrez lire notamment le communiqué de presse intersyndical (SNEPL-CFTC, CFE-CGC, SNEFP-CGT)

sur les différentes propositions et le projet d'encadrement de l'enseignement supérieur. Il est le fruit de notre rencontre avec les députés et sénateurs porteurs des propositions et le chargé de la formation au ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Un tour d'horizon sur la transition professionnelle au sein de l'Union Européenne nous permet également de prendre un peu de hauteur. D'autres articles encore dont nous vous souhaitons bonne lecture. Nous vous attendons nombreux à notre forum NAO 2025 du 28 novembre. Inscrivez-vous ! Et formez-vous ! Ca maintient en bonne santé.

Bon courage pour tout. Nous restons à votre écoute.

**Valérie de Montvallon**

**Directrice de la publication :**  
Valérie de Montvallon

**Rédacteurs :**  
Hélène Cazenaud,  
Hélène Desclée,  
Valérie de Montvallon

**Réalisation :**  
François Supiot  
www.supiot-da.com

**Photos :**  
www.stock.adobe.com

**Nouvelle adresse :**  
Tour ESSOR  
14-16 rue Scandicci  
93500 PANTIN  
01 84 74 14 09 (Répondeur)  
www.snepl-cftc.fr  
contact@snepl-cftc.fr

# ACTUALITÉS DES ORGANISMES DE FORMATION - IDCC 1516

## CPPNI

COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE  
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION

La première CMPPNI tombait le 10 septembre 2025, jour de mobilisation nationale et il a été très difficile de trouver une date avant le 22 octobre.

Les sujets font donc l'objet de report.

Au programme le 22 octobre 2025 les partenaires sociaux vont travailler sur le règlement intérieur de la CPPNI. D'une part, l'expression des votes donne une majorité permanente aux Acteurs de la Compétence et bloque toute expression du dialogue social, d'autre part les organisations syndicales souhaitent revenir à des comptes rendus de séance et non pas des relevés de décisions qui ne contextualisent les décisions qui sont prises.

Des sujets sont toujours ouverts – rémunération (mensualisation), durée du travail, et classification (a priori il y aura peut-être une étude avec Akto sur les classifications)

## CPPS

COMMISSION PARITAIRE  
DE PRÉVOYANCE ET DE SANTÉ

L'accord pour les frais de santé et la prévoyance sont en cours de finalisation. Les structures de cotisation pour les frais de santé voient l'apparition d'une structure « isolé » et d'une structure « famille ».

Les partenaires sociaux ont travaillé à améliorer la couverture santé et à proposer des niveaux de couverture plus différenciés, notamment sur l'hospitalisation, les aides auditives, les prothèses et implants dentaires, l'orthodontie et l'optique.

Connaître le régime de branche c'est aussi pouvoir s'assurer que l'entreprise applique bien le minimum prévu par la branche.

## CVD

COMMISSION DE VEILLE  
CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Le webinaire égalité F/H finalisé le 09/10/25 par la commission sera diffusé le 24/10/25 et présenté par l'OCIRP.

Deux sujets importants s'ouvrent pour cette commission : la discrimination syndicale, et le maintien dans l'emploi des seniors.

## CPNEF

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE  
DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

La présidence tenue précédemment par l'UNSA (qui n'est plus représentatif dans la branche) est assurée par la CFE CGC.

### Groupe de travail – intelligence artificielle

Une demande du SNEPL est à l'origine de ce groupe de travail : savoir quelle sera l'incidence de l'AI sur les métiers des formateurs, et plus particulièrement en termes de propriété intellectuelle et de droit à l'image. Une ligne budgétaire de 100K€ est dégagée sur les fonds du paritarisme.

Les Acteurs de la Compétence (organisation patronale) a mis dans la boucle un cabinet conseil. Il apparaît qu'avant toute étude, il y a besoin de délimiter le périmètre. En effet de nombreuses études existent déjà et sont disponibles, notamment sur le site de l'AINOA.

### BLOCAGES PERSISTANTS DANS LES NÉGOCIATIONS AVEC LE PATRONAT « NOUVEL APPEL À LA RESPONSABILITÉ PATRONALE »

**Après 2024, les salariés des organismes de formation vont à nouveau subir une année blanche en 2026 ! On vous explique pourquoi.**

Encore une fois la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) pour 2026 est décevante et reste bien en dessous des demandes des OS.

Lors de la CMPPNI du 16 avril 2025, deux Organisations professionnelles (OP) ont proposé une revalorisation de 0,5 % des salaires minima conventionnels (SMC) sur les paliers 1 à 24 pour l'année 2026.

De leur côté, les OS avaient formulé des propositions bien plus ambitieuses, allant de 1,5 % à 8 % selon les paliers, afin de répondre à la nécessité de préserver le pouvoir d'achat et d'attirer de nouveaux talents dans un secteur déjà fragilisé.

Les OP ont mis en avant la difficulté à absorber pour de nombreux OF les 2 avenants sur 2023, la réduction signifi-

cative des financements publics pour la formation, ainsi que la baisse des niveaux de prise en charge des coûts contrats pour l'apprentissage, et du reste à charge de 750 € pour les niveaux 6 et plus. Ils ont appelé à la responsabilité des OS.

Celles-ci regrettent que face aux enjeux d'attractivité et de fidélisation, les organisations patronales ne soient toujours pas prêtes à offrir de meilleures conditions de travail pour les salariés de la branche des OF.

Finalement, ce sera 0,5 % pour les paliers 1 à 8 et de 0,8% pour les paliers de 9 à 24.

Les organisations syndicales (OS) ont unanimement refusé de signer l'avenant relatif aux salaires minima conventionnels, jugé totalement indécent et déconnecté de la réalité du terrain. Les

salariés, déjà confrontés à l'inflation et à la perte de pouvoir d'achat, voient une fois de plus leurs attentes ignorées. Les OS regrettent profondément que les organisations patronales refusent d'assumer leurs responsabilités en matière d'attractivité et de fidélisation des salariés du secteur.

Nous réaffirmons notre détermination :

- > à poursuivre notre action pour que les négociations collectives de branche aboutissent,
- > à porter la voix des salariés,
- > et à obtenir enfin de réelles avancées salariales permettant à chacun de vivre dignement de son travail.



Par  
Pascal Deville, Valérie de Montvallan, Hélène Cazenaud

## CPPNI Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La première réunion fixée au 2 octobre a été reportée sine die à cause du mouvement grève nationale. Prochaine date le mercredi 22 octobre 2025.

### Fin des négociations de l'accord NAO 2025.

7 versions différentes de l'avenant 69 (à consulter sur le site SNEPL) ont été soumises à signature. De quoi en perdre son latin ou sa patience. La secrétaire de la Commission, choisie et rémunérée par les représentants des employeurs, probablement surchargée par ailleurs et peu friande de ce poste, a d'ailleurs démissionné. Donc, encore une fois, nous sommes confrontés à une commission paritaire déficiente.

Le SNEPL-CFTC a signé, l'accord NAO 2025 (avenant 69) sous réserve que la très petite avancée obtenue sur l'égalité Femmes Hommes (clause obligatoire pour le passage à l'extension) intègre les salariés d'entreprises de moins de 20 personnes, exclus par principe comme d'habitude par l'employeur. Le rapport de branche ayant mis en lumière la forte disparité salariale entre les hommes et les femmes dans l'enseignement privé, c'est en effet essentiellement la nature des fonctions occupées par les salariés et la taille des structures dans lesquelles ils travaillent qui en sont la cause. La très faible rémunération des personnes impliquées dans la petite enfance y est pour quelque chose. Les exclure systématiquement de toutes les maigres avancées proposées, en arguant de la

fragilité des structures et de la difficulté à organiser le travail est un argument que nous ne pouvons plus entendre.

### Egalité Femmes Hommes

A partir du 61<sup>ème</sup> jour de grossesse dûment déclarée, les femmes bénéficient d'une réduction de leur temps de travail journalier d'une demi-heure si temps plein et si temps partiel, au pro rata.

Ont été spécifiés, comme le veut la loi, que les traditionnels congés maternité englobent aujourd'hui le cas d'adoption, de présence parentale et/ou de congé parental d'éducation. Les salariés absents doivent bénéficier des informations générales diffusées sur la vie de l'entreprise.

A la suite de discours byzantins et, à notre sens, sexistes sur les statistiques de fertilité des femmes et le nombre de femmes potentiellement concernées dans la branche, une clause a été introduite pour les salariées en situation d'allaitement. Ces femmes disposeront d'une ou plusieurs pauses ou d'une réduction journalière de leur temps de travail pour allaiter ou tirer leur lait.

### Prime grands effectifs

Les représentants des salariés de la Commission de la Convention Collective ayant fait part d'une forte augmentation des effectifs classe dans l'enseignement supérieur, une prime d'instauration de grands effectifs, a été introduite si les groupes classes sont supérieures à 40 étudiants qui fera bénéficier les enseignants d'une majoration de 10% du taux horaire de base de la convention collective, dans chacune de leurs catégories. Outre cette avancée symbolique, le nombre d'exclusions est tel que peu d'enseignants seront éligibles.

### Augmentations salariales

Une augmentation de salaire de +1,8 % a été accordée de façon indifférenciée, quel que soit le niveau de salaire.

### Négociations en cours

Le groupe de travail sur le toilettage de la Convention collective continue. Le Titre 1 et le Titre 2 de la convention collective ont été mis à jour. Ils intègrent les clarifications apportées lors de différentes saisines et de différents avenants. Le Titre 3 est en cours de toilettage. Il ne s'agit en aucun cas d'avancées majeures ou mineures mais de mises à jour.

La problématique des mises à disposition pour les syndicats reste à l'état de problématique. Ce qui semblait pour les représentants des salariés être une mise en conformité avec le code du travail s'est transformé en champ de mine. Les conditions proposées par les représentants des employeurs sont si drastiques et contre intuitives (conditions d'ancienneté, abandon des mandats au sein des IRP etc) qu'aucun accord ne peut aboutir à ce jour.

Le groupe égalité Femmes Hommes est au point mort. Les représentants des employeurs considèrent en outre que toute avancée dans ce domaine serait beaucoup trop coûteuse au regard du nombre important de femmes employées dans la branche.

## CPNEFP Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation

Le Conseil d'administration d'AKTO en décembre 2024, a décidé d'une exécution budgétaire 2025 sur une cadence

trimestrielle, au titre du PDC (plan de développement des compétences) -50 sal. et des dépenses non éligibles de l'alternance. Dans une mesure de prudence liée à l'absence de budget de l'Etat et à l'attente du budget rectificatif de France compétences pour 2025, le montant de la dotation au titre de 2025 est moindre que celle de 2024.

Sur décision unanime de la CPNEFP une enveloppe dite « relai » sur fond propre est créée. Après la consommation de la première enveloppe (70000€), une seconde enveloppe est ouverte pour permettre la continuité des demandes de formation. En effet, la CPNEFP constate plusieurs facteurs qui augmentent la consommation du budget 2025 :

- Le nombre d'entreprises dans la branche (+ 6 % depuis 2018) 91 % sont moins de 50 salariés ;
- Les demandes des entreprises de la branche (+ 35 % de dossiers PDC -50 entre 2023 et 2024).

Un nouveau CQP (Certificat de qualification professionnelle) « assistant pédagogique » fait l'objet d'un appel d'offres dans le cadre du dispositif POEC (préparation opérationnelle à l'emploi collective)

## **Santé et prévoyance de branche CPNP (Commission paritaire nationale de prévoyance)**

Une réunion s'est tenu le 22 septembre pour préparer la mise en place d'actions avec le degré élevé de solidarité (DES). Il a notamment été question des TMS (troubles musculosquelettiques) et de RPS (Risques psychosociaux). Au titre des actions qui pourraient être choisies, il y aurait :

- des bilans avec un ostéopathe soit au sein des établissements soit en consultation privée ;
- une prise en charge par un service d'écoute psy 24h sur 24h.

Les actions sont à l'étude et nous vous tiendrons informés des actions mises en place.

## **Nouvelle organisation patronale, et opposition de la FNEP**

L'UPES (Union professionnelle de l'enseignement supérieur), pourtant représentative au niveau de la branche fait l'objet d'une opposition de la part de la FNEP (Fédération nationale de l'enseignement privé) qui conteste sa représentativité au titre qu'elle ne concerne que des écoles et universités qui sont des PME alors que la branche est composée à 80 % de TPE.

L'UPES invite les différentes organisations syndicales représentatives pour leur prochaine Journée de Prospective sociale « 2030 : Les métiers de l'enseignement supérieur, ça commence aujourd'hui ! ». Elle se tiendra mardi 2 décembre 2025.

**Mesdames et Messieurs  
les Députés,  
Mesdames et Messieurs  
les Sénateurs,**

Nous, organisations syndicales négociatrices des Conventions Collectives de l'Enseignement Privé Indépendant (2691) et des Organismes de Formation (1516) avons été sollicitées pour apporter notre regard d'experts du terrain sur la proposition de loi n°625b portée par Monsieur le Sénateur Yan CHANTREL intitulée « Meilleur encadrement de l'enseignement supérieur privé à but lucratif pour mieux protéger les étudiants ».

Certes, il était grand temps de tenter de réguler ce champ professionnel et nous n'avons pas manqué ces dix dernières années d'alerter les pouvoirs publics et nos représentants à la Chambre et au Sénat ainsi qu'au CESE.

Le coup de projecteur porté dans les médias sur les multiples dérives de ce secteur marchand semble avoir été plus efficace que nos multiples alertes<sup>1</sup> puisque nous assistons à une véritable effervescence autour du sujet. En effet, cette proposition de loi présentée au Sénat reprend essentiellement la proposition de loi n° 984 visant à un « Meilleur encadrement de l'enseignement supérieur privé à but lucratif pour mieux protéger les étudiants », portée par Monsieur le Député Emmanuel GRÉGOIRE, déposée le mardi 18 février 2025 à l'Assemblée Nationale et sur laquelle nous avons déjà été consultés mais qui n'a pas été inscrite au calendrier.

Elle s'inscrit également aux côtés de la proposition de loi n°792 (2024-2025), portée par Monsieur le Sénateur Stéphane PIEDNOIR et déposée au Sénat le 26 juin 2025, « Réguler l'accès à l'enseignement supérieur » ; proposition qui semble inspirée par les tenants des EESPIG. Et cela, sans oublier la proposi-

tion de loi de Monsieur le Ministre Philippe BAPTISTE « Modernisation et régulation de l'enseignement supérieur » rejetée par la grande majorité des syndicats du public ainsi que par le Conseil supérieur de l'éducation (CSE) et le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche CNESER plébiscité par la FESIC (association des écoles privées) et l'UDESCA (Union des établissements d'enseignement supérieur catholique).

Les intitulés sont éclairants : celle du sénateur PIEDNOIR et de ses collègues concernant la « régulation de l'accès à l'enseignement supérieur » fait l'impasse, par omission, sur la dimension humaine et sociale de cette réforme et le public concerné. On y perçoit, en creux, la nécessité de faire le ménage au sein d'un écosystème professionnel à la dérive, comprenant lucratif et prétendu non lucratif, afin d'en préserver néanmoins les fondamentaux et le modèle économique.

Les propositions de loi GRÉGOIRE et CHANTREL, quant à elles, semblent remettre l'étudiant au cœur de la problématique, ce dont nous nous félicitons jusqu'à ce que nous en fassions une lecture plus attentive. Le périmètre reste le même : l'accent est mis sur la protection de la relation contractuelle qui lie les écoles et leurs clients et sur les politiques de démarchages qui la précède.

Certes, il faut que cesse le miroir aux alouettes et la tromperie organisée par certaines écoles-entreprises qui capitalisent sur les failles d'un système d'enseignement supérieur public et privé en souffrance. Certes il ne faut pas tromper les attentes des étudiants et celles de leurs parents qui font souvent des sacrifices financiers pour préparer l'avenir de leurs enfants qui peuvent se retrouver lourdement endettés avant d'entrer dans la vie professionnelle.

Mais répondre aux attentes des consommateurs/clients, puisque tel est le terme repris à la fois dans ces propositions de loi mais aussi au sein des établissements, c'est s'assurer également que le produit vendu n'est pas frelaté. Le « produit » c'est l'enseignement et l'environnement dans lequel il se déploie.

Défendre les étudiants, c'est aussi exiger la qualité du service apporté : qualité de l'enseignement, qualité de l'encadrement, qualité des conditions d'accueil. Pour nous, le compte n'y est pas. Trop de méconnaissance du terrain où le prétendu « non lucratif » applique les recettes du lucratif :

- Nombre d'EESPIG, d'écoles à but non lucratif et d'associations fonctionnent comme des entreprises marchandes et ont adopté les modes de gestion propres à la financiarisation du secteur.
- Rien sur la délivrance et le maintien surprenant de titres RNCP et de titres d'ingénieurs, de la qualité d'EESPIG, etc.
- Rien pour encadrer le prêt de titres RNCP en particulier par une école remplissant les critères à une autre école n'y répondant pas et appartenant au même groupe ou réseau.
- Rien sur les conditions de travail des équipes pédagogiques, les abus de contrats précaires (CDD, CDII, CDDU) et le recours massif et contraint à la microentreprise.
- Rien sur les normes d'encadrement en fonction du nombre d'étudiants/apprenants
- Rien sur les maquettes pédagogique (en particulier le nombre d'ECTS avec cours en face-à-face).

Nous ne pouvons pas apporter notre soutien à cette proposition de loi qui, si elle a le mérite d'exister demeure in-

suffisante pour répondre aux véritables enjeux, présents et à venir. Nous nous proposons donc de vous faire bénéficier de notre connaissance fine de cet environnement complexe et de vous soumettre la rédaction d'un projet plus ambitieux qui protège véritablement l'étudiant, le citoyen et qui l'inscrit dans un environnement social pérenne et protecteur. Voici, à notre sens, les grands axes incontournables :

- La relation contractuelle entre les élèves-clients et les prestataires privés de service de formation dont les certificats aux appellations fantaisistes visent à tromper les clients (bachelor, mastère, MBA, MSC, Phd) sans oublier l'usage abusif du terme « Université ».
- La relation de travail entre les enseignants, formateurs et les employeurs

(politique sociale et respect du droit du travail (code du travail et CCN), et l'encadrement pédagogique.

- La vérification du critère de « non-lucrative » des EESPIG, des associations et autres institutions de la FESIC et de l'UDESCA.
- Les titres RNCP et les certifications et habilitations du Répertoire Spécifique, conditions d'obtention et régulation (Réforme de Qualiopi, fin de la location des titres et de la mise en réseau.)
- Les conditions d'inscription à Parcoursup (évaluation, sanctions et publicité)
- Les autorités de régulation, qui est décisionnaire et régulateur ? (France compétences, Hcéres, CNESER, CCESP, CTI, CEFDG).

Nous restons à votre disposition, Mesdames et Messieurs les Députés, Mesdames et Messieurs les Sénateurs, tout en rappelant notre attachement républicain au modèle de l'instruction et de l'université publique conformément à l'article 13 du Préambule de la constitution de 1946 : La Nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture. L'organisation de l'enseignement public gratuit et laïque à tous les degrés est un devoir de l'État, et aussi notre attachement à la liberté d'enseignement permettant une diversité d'approches pédagogiques, aussi longtemps que cette liberté n'est pas synonyme de dérive rentrant en contradiction avec ce principe constitutionnel.

1 - Rapport des Députées DESCAMPS et FOLEST, Avis du CESE.

### **Christine FOURAGE**

*Secrétaire générale SNPEFP-CGT*



### **Valérie de MONTVALLON**

*Présidente du SNEPL-CFTC*



### **Nadia DALY**

*Présidente du SYNEP-CFE-CGC*





## DOSSIER

# CONTRATS DE TRAVAIL CONVENTIONS COLLECTIVES DE L'EPI ET DES OF

Par  
Hélène Cazenaud,  
Valérie de Montvallon

**B**ien que le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) soit la forme normale et générale de la relation de travail, les branches de l'enseignement privé indépendant (EPI) et celle des organismes de formation (OF) peuvent avoir recours à différents types de contrat de travail, soit parce qu'il est d'usage dans le secteur d'activité de l'enseignement d'avoir recours à des Contrats à durée déterminée (CDD), soit parce que la branche emploie plus de 33 % de ses salariés à temps partiels ou bien encore parce que les conventions collectives ont ouvert le CDI intermittent.

**Ces contrats sont de plus en plus utilisés et parfois représentent un abus. Comment être vigilant ?**

### CDI

Par définition, il ne prévoit pas la date à laquelle il prend fin

**CCN Enseignement Privé Indépendant (EPI)IDCC – 2691**

3.3.2.1. Principe général : le contrat à durée indéterminée (CDI)

Afin de constituer des équipes stables, garantes de la qualité d'accueil et de l'enseignement dans les établissements relevant de la présente convention collective, les contrats de travail sont conclus d'une façon générale pour une durée indéterminée à temps plein ou à temps partiel.



## CCN Organismes de Formation (OF) IDCC – 1516

5.4.1.1. Les contrats sont en principe conclus pour une durée indéterminée.

L'engagement se fait obligatoirement par écrit, en français, en deux exemplaires, dont l'un est remis au salarié et l'autre conservé par l'employeur.

Lorsque le salarié est étranger, une traduction de son contrat de travail est établie, à sa demande, dans sa langue maternelle. Les deux textes font également foi en justice. En cas de discordance entre le contrat de travail rédigé en français et dans la langue maternelle du salarié, le seul contrat de travail opposable est celui rédigé dans la langue maternelle.

À défaut, l'absence de contrat écrit qualifie un contrat à durée indéterminée.

### POINTS DE VIGILANCE

**S'il est conclu pour un temps plein, le CDI peut ne pas faire l'objet d'un écrit, sauf dispositions conventionnelles contraires (voir ce qui est prévu dans les OF). Font foi l'emploi du temps du salarié et ses fiches de salaire**

## CDI Temps partiel

Le code du travail précise que la durée minimale de travail est fixée à 24 heures/semaine, ou à son équivalent mensuel, ou encore à l'équivalent calculé sur la période

de référence prévue par l'accord collectif en vigueur.

Dans les branches des OF et de l'EPI le temps partiel occupe une part importante des salariés de la branche, une négociation s'est ouverte sur :

- la durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle ;
- le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité ;
- le délai de préavis à la modification des horaires ;
- la rémunération des heures complémentaires.

## CCN Organismes de Formation (OF) IDCC – 1516

Accord du 10/11/2020

La branche des OF se caractérise par un fort taux de recours au temps partiel, de l'ordre de 55 %. En outre, 27 % des salariés de la branche ont une durée de travail inférieure à la durée légale de 24 heures hebdomadaires.

Art 1. Le temps partiel s'applique quelle que soit la nature du contrat de travail (CDI, CDD, CDDU).

Art 2.1. À défaut d'accord d'entreprise relatif à l'aménagement du temps de travail conclu dans les conditions de droit commun, la durée du travail à temps partiel s'apprécie dans le cadre de la semaine ou du mois.

La branche des OF se caractérise par un fort taux de recours au temps partiel, de l'ordre de 55 %.

Art. 2.2. La durée minimale de travail des salarié(e)s à temps partiel est fixée à 14 heures de travail effectif hebdomadaire ou son équivalent mensuel (60,67 heures) ou annuel (728 heures).

Art 2.3.1. A l'exception des salariés en charge de l'entretien ou du gardiennage des locaux dont la durée minimale est fixée à 3 heures hebdomadaires (ou son équivalent mensuel : 13 heures, ou annuel : 156 heures).

Au cours d'une même journée, une interruption d'activité, sans pouvoir être supérieure à 2 heures.

Art. 3.2

Un délai de prévenance minimal de 7 jours ouvrés lors de la modification de la répartition de la durée du travail.

## Art.4

L'accomplissement d'heures de travail complémentaires en dépassement du volume contractuel initialement prévu est possible dans la limite de 1/3 de la durée contractuelle.

Le refus du (de la) salarié(e) d'accomplir des heures complémentaires n'est pas constitutif d'une faute.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée contractuelle, dans la limite de :

- 1/10 de cette durée, sont majorées au taux de 20 % ;
- Au-delà de 1/10 de la durée contractuelle de travail et dans la limite de 1/3 de cette même durée sont majorées au taux de 25 %.

## Art.5

- Augmentation temporaire et de date à date dans le cadre d'un avenant au contrat de travail dénommé « avenant pour compléments d'heures ». Dans la limite de 4 avenants par an et par salarié(e), hors cas de remplacement d'un(e) salarié(e) absent(e) nommément désigné(e).

- Majoration de 20 % des heures complémentaires dans le cadre d'un avenant ou droit à un repos d'une durée équivalente, au choix du (de la) salarié(e).

- Priorité des compléments d'heures aux salarié(e)s dont la durée du travail est infé-

rieure à 24 heures hebdomadaires (ou son équivalent mensuel ou annuel).

## CDII

### Contrat à durée Indéterminée Intermittent

Le contrat de travail intermittent peut être conclu dans des secteurs connaissant d'importantes variations d'activité sur l'année.

Le contrat peut être conclu pour un emploi répondant à des besoins permanents, mais qui comportent une alternance de périodes travaillées et non travaillées. Ces activités sont notamment liées aux secteurs du spectacle et du tourisme.

Plus généralement, le contrat de travail intermittent peut être conclu dans les secteurs dont la nature de l'activité ne permet pas de fixer avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail.

### CCN Enseignement Privé Indépendant (EPI)IDCC – 2691

3.3.2.2. Contrat de travail à durée indéterminée intermittent (CDII)

a) Cas de recours au CDII

Pour des périodes de travail comprises

Le contrat peut être conclu pour un emploi répondant à des besoins permanents, mais qui comportent une alternance de périodes travaillées et non travaillées.

entre 75 % et 100 % de la période de référence, seuls des contrats à temps plein ou à temps partiel, modulé ou non, peuvent être conclus.

## Rédaction d'un contrat intermittent (3.3.2.2. b) de la Convention Collective EPI

« Outre les mentions figurant au paragraphe 3.3.1, et conformément aux dispositions légales et réglementaires, le contrat doit mentionner :

- les éléments de rémunération (lissée ou non) ;
- la durée annuelle minimale de travail du salarié ;
- les périodes pendant lesquelles celui-ci travaille ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Les titulaires d'un contrat à durée indéterminée intermittent relevant de la présente convention bénéficient des dispositions légales relatives à la loi de mensualisation et au travail à temps partiel ainsi que de tous les droits conventionnels.

Le régime de la modulation du temps de travail ne s'applique pas au CDII.

La rémunération des salariés bénéficiaires de ce contrat peut être lissée avec l'accord du salarié.

En dehors des périodes de travail, il n'est pas possible de prévoir des périodes de disponibilité durant lesquelles le salarié serait éventuellement appelé à travailler. Les heures de travail accomplies au-delà de la durée légale ou conventionnelle hebdomadaire sont des heures supplémentaires et traitées comme telles. »



## CDII, une clause aux effets pernicieux.

L'article L. 3123-34 du code du travail stipule que : « Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée. Il peut être conclu afin de pourvoir un emploi permanent qui, par nature, comporte une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. »

L'emploi est donc permanent et rien ne précise dans cet article qu'il permet de moduler le temps de travail d'année scolaire en année scolaire, puisqu'il s'agit d'un CDI.

Cependant, rien n'empêche l'employeur d'écrire que « la durée et la répartition du travail sont redéfinies chaque année par voie d'avenant ». A partir du moment où le salarié accepte que cette clause figure dans son contrat, cela devient difficilement contestable. Un avenant a la même force juridique qu'un contrat, s'agissant des stipulations qu'il modifie. Il est très difficile de contester un avenant, sauf s'il existe un vice au moment de sa signature, ou s'il est contraire à l'ordre public (ex : rémunération versée en-deçà du SMIC et/ou des minimas conventionnels). La signature d'une telle clause est donc une perte de chance.

Dans ce cadre, la rémunération, étant liée au volume horaire, peut donc changer à chaque période de référence. Si la définition de cette durée du travail peut se faire à la hausse, elle peut donc aussi se faire à la baisse. La signature successive d'avenants augmentant sa charge de travail n'entérine nullement l'engagement du salarié au sein de l'entreprise ni ne consolide l'évolution de sa rémunération. Seules les heures inscrites dans le contrat initial ont valeur contractuelle. La chute (le manque à gagner) peut être vertigineuse.

Si « les titulaires d'un contrat à durée indéterminée intermittent [...] bénéficient des dispositions légales relatives à la loi de mensualisation et au travail à temps partiel », (CCN EPI 3.3.1) un salarié en CDII ayant signé une telle clause ne peut demander aucune régularisation puisque ce sont les stipulations du contrat initial qui s'appliquent.

En revanche, puisqu'il bénéficie des protections accordées aux salariés en temps partiel, il est prioritaire lorsqu'il est demandeur d'heures de travail supplémentaires et qu'il y a augmentation de l'activité.



1° Pour les enseignants :

Pour les enseignants intervenant au moins 75 % de leur année scolaire ou universitaire, les contrats suivants sont conclus :

- CDI à temps plein ou à temps partiel (modulé ou non) ;

- CDD à temps plein ou à temps partiel, dans les cas prévus aux articles 3.3.2.3. et 3.3.2.4. de la convention collective.

Pour les enseignants intervenant moins de 75 % de leur année scolaire ou universitaire, les contrats suivants sont conclus :

- CDI à temps partiel modulé ou non ;

- CDII (contrats à durée indéterminée intermittents) ;

- CDD à temps partiel, dans les cas prévus aux articles 3.3.2.3. et 3.3.2.4. de la convention collective.

Ces contrats ainsi que les contrats à temps partiel donnent lieu à information et consultation des instances représentatives du personnel lors de la mise en place initiale et lors d'un bilan annuel. (voir encadré – contrats de travail et information du CSE)

### POINTS DE VIGILANCE CDD

**Quel que soit le motif pour lequel il est conclu, un tel contrat ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Conclu en dehors du cadre légal, il peut être considéré comme un contrat à durée indéterminée.**

**Un contrat à durée déterminée ne peut être conclu pour le remplacement de plusieurs salariés**

**Un même salarié peut assurer successivement le remplacement de plusieurs salariés absents, en étant lié par autant de contrats successifs qu'il y a de salariés à remplacer. Une telle succession de CDD ne saurait toutefois avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, faute de quoi le contrat pourrait être requalifié en contrat de travail à durée indéterminée (CDI).**

**Pour calculer l'ancienneté du salarié, les durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs dans une même entreprise sont cumulées.**

**Les contrats de travail à caractère saisonnier dans une même entreprise sont considérés comme successifs lorsqu'ils sont conclus sur une ou plusieurs saisons, y compris lorsqu'ils ont été interrompus par des périodes sans activité dans cette entreprise.**



### **CCN Organismes de Formation (OF) IDCC – 1516**

#### Article 6

Il n'existe de recours au CDII que pour les organismes ou parties d'organisme de formation qui dispensent un enseignement linguistique.

Les organismes dispensant des formations d'un autre type pourront conclure de tels contrats sous réserve d'un accord d'entreprise conclu avec les organisations syndicales.

Pour les salariés concernés, la durée du travail spécifique des formateurs se fera par l'application d'une majoration horaire égale à 30/70 du salaire horaire de base pour chaque heure de face-à-face pédagogique (FFP). Les autres heures (PRAA) éventuellement demandées seront rémunérées par le salaire horaire de base.

Sur le bulletin de paie figureront en heures de travail en sus des heures de FFP, l'équivalent de PRAA, une majoration de 2% acquise au titre des 5 jours de congé mobiles tels que définis par l'article 10.7.2 ainsi que les congés payés à la période où ils seront pris.

### **CDD**

Le contrat à durée déterminée (CDD) n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire

- Remplacement d'un salarié absent, de l'attente de la prise de fonction d'un nouveau salarié, de l'attente de la suppression définitive du poste du salarié ayant quitté définitivement l'entreprise, du remplacement d'un salarié passé provisoirement à temps partiel.

- Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, de pourvoir un emploi à caractère saisonnier ou un emploi temporaire « d'usage ».

### **CDDU**

Le Contrat à Durée Déterminée « d'Usage », un autre motif de recours au CDD, l'usage !

Des CDD d'usage peuvent être conclus dans l'enseignement... (article D. 1242-1 du code du travail)

– pour pourvoir des emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Il n'existe de recours au CDII que pour les organismes ou parties d'organisme de formation qui dispensent un enseignement linguistique.

### **CCN Enseignement Privé Indépendant (EPI) IDCC – 2691**

Salariés en Contrats à Durée Déterminée d'Usage (CDDU)

La Convention Collective de l'Enseignement Privé Indépendant, dans son article 3.3.2.4 concernant les CDDU stipule que « Les conditions de forme des contrats de travail à durée déterminée sont celles prévues à l'article L. 1242-12 du code du travail. Le recours au travail à durée déterminée donnera lieu à information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des dé-

## POINTS D'ATTENTION

*Ce n'est pas le fait qu'un secteur d'activité soit mentionné dans la liste qui fonde à lui seul le droit de recourir au CDDU ; il faut également qu'existe un usage constant, c'est-à-dire ancien, bien établi et par conséquent admis comme tel dans la profession, de ne pas recourir à un CDI .*

*Seuls les emplois de nature temporaire autorisent la conclusion de tels contrats. En cas de litige, le juge devra vérifier concrètement l'existence de raisons objectives, c'est-à-dire des éléments concrets et précis, établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi concerné.*

*Dans les professions de l'enseignement, seuls les emplois qui correspondent à un enseignement limité à une fraction d'année scolaire, ou à un enseignement non permanent dans l'établissement, peuvent donner lieu à la conclusion de CDD d'usage ; les enseignants qui sont recrutés pour toute la durée de l'année scolaire et pour dispenser un enseignement entrant chaque année dans le programme de l'établissement doivent l'être par CDI. Lorsque l'une ou l'autre des conditions nécessaires à la conclusion d'un CDD d'usage n'est pas remplie, le CDD d'usage sera requalifié en contrat de travail à durée indéterminée. Bien sûr il faudra aller aux prudhommes.*

légus du personnel s'ils existent lors de la mise en place initiale et lors d'un bilan annuel. »

Rappelons que les CDDU ne sont en aucun cas une composante essentielle à l'application d'un modèle économique. La convention collective EPI précise que « la présente convention permet le recours au CDD d'usage uniquement dans les cas suivants :

- enseignants dispensant des cours qui ne sont pas systématiquement mis en œuvre dans l'établissement ;
- enseignants-chercheurs régulièrement inscrits pour la préparation d'un doctorat et dont les travaux sont encadrés ou co-encadrés par un salarié de l'école ;
- intervenants occasionnels dont l'activité principale n'est pas l'enseignement ;
- enseignants dont les cours sont dispensés sous forme d'options (les options sont les composantes d'un cursus pédagogique intégrant un système à la carte et que les étudiants choisissent ou pas d'inclure dans leur formation. La programmation effective par l'école de ces cours dits optionnels est dépendante du choix final effectué chaque année par l'ensemble des étudiants concernés) ;
- correcteurs, membres de jury ;
- surveillants des internats et des externats dès lors qu'ils ont le statut étudiant ;
- chargés d'études et conseillers réalisant des missions ponctuelles (diagnostics, études ou conseils techniques, bilans et audits divers, etc.).

## CCN Organismes de Formation (OF) IDCC – 1516

5.4.3. Contrat de travail à durée déterminée d'usage (CDDU)

Pour les emplois de formateur, en raison de la nature de l'activité des organismes de formation et de l'usage constant dans ce secteur d'activité de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée pour certains emplois ayant un caractère temporaire, il est possible de recourir au contrat de travail à durée déterminée dit d'usage :

- pour des actions limitées dans le temps requérant des intervenants dont les qualifications ne sont pas normalement mises en œuvre dans les activités de formation de l'organisme ;
  - pour des missions temporaires pour lesquelles il est fait appel au contrat à durée déterminée en raison de la dispersion géographique des stages, de leur caractère occasionnel ou de l'accumulation des stages sur une même période ne permettant pas de recourir à l'effectif permanent habituel.
- Les hypothèses visées ci-dessus concernent des emplois temporaires correspondant à une tâche déterminée qui, du fait de leur répétition, ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

À l'issue du CDD d'usage, le salarié perçoit une indemnité dite « d'usage » égale à 6 % de la rémunération brute versée au salarié au titre du contrat dès lors que le contrat n'est pas poursuivi par un contrat à durée indéterminée.

Dans les OF, à l'issue du CDD d'usage, le salarié perçoit une indemnité dite « d'usage » égale à 6 % de la rémunération brute versée au salarié au titre du contrat dès lors que le contrat n'est pas poursuivi par un contrat à durée indéterminée.

CDD « contrat doctoral de droit privé » décret n° 2021-1233 du 25 septembre 2021 en vigueur depuis le 27 septembre 2021  
Lorsque l'employeur confie des activités de recherche au salarié et participe à sa formation à la recherche et par la recherche dans les conditions fixées à l'article L. 412-3 du code de la recherche.

CDD « à objet défini » (dit « contrat postdoctoral de droit privé ») décret n° 2021-1232 du 25 septembre 2021.

Lorsque l'employeur confie au salarié, dans les conditions fixées à l'article L. 431-5 du même code, des activités de recherche en vue de la réalisation d'un objet défini et qu'il s'engage à fournir au salarié une expérience professionnelle complémentaire au diplôme de doctorat prévu à l'article L. 612-7 du code de l'éducation.

Le CDD à objet défini est conclu pour une durée minimale de 18 mois et une durée maximale de 36 mois. Il ne peut pas être renouvelé.

## Contrats à temps partiel et contrats temporaires, que peut faire le CSE ?

### Salariés à temps partiel

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur doit communiquer au CSE, au moins une fois par an, un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise. Il le met à disposition dans la base de données économiques, sociales et environnementales en vue de la consultation récurrente sur la politique sociale de l'entreprise (c. trav. art. L. 2312-26, L. 2312-35 et L. 3123-15). Dans le temps partiel sont inclus les CDDU et les CDII.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, si le CSE n'est pas à proprement parler consulté à ce sujet, rien n'empêche les élus d'adresser à l'employeur une demande écrite avant la prochaine réunion du CSE à laquelle l'employeur sera tenu de répondre de manière motivée et par écrit.

Rappelons que les salariés à temps partiel sont prioritaires lorsqu'ils sont demandeurs d'heures de travail supplémentaires et qu'il y a augmentation de l'activité.

### Salariés temporaires

Si vous constatez une forte augmentation des salariés en CDD au détriment des salariés en CDI, vous pouvez mettre cette question à l'ordre du jour du prochain CSE ou même convoquer un CSE extraordinaire en vous appuyant sur l'article L 2312-70 du code du travail qui stipule que « lorsque le nombre des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et le nombre de salariés temporaires connaît un accroissement important par rapport à la situation existant lors de la dernière réunion du comité social et économique ayant abordé ce sujet, l'examen de cette question est inscrit de plein droit à l'ordre du jour de

## Contrats de travail, information du CSE

*Délégués du personnel, comment vérifier qu'il n'y a pas d'abus de contrats précaires et de signatures d'avenants à gogo ?*

*En début d'année, nous invitons les élus à aller consulter la BDESE (Base de données économiques sociales et environnementales) ainsi que le registre des entrées et sorties des salariés, et ce, afin de vérifier qu'il n'y a pas abus de CDD, CDDU, CDII et de recours excessif et non pertinent à l'auto-entrepreneuriat.*

*Le code du travail vous y encourage.*

la prochaine réunion ordinaire du comité si la majorité des membres du comité le demande.

Lors de cette réunion ordinaire, l'employeur communique au comité le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et de salariés temporaires, les motifs l'ayant amené à y recourir ainsi que le nombre des journées de travail accomplies par les intéressés depuis la dernière communication faite à ce sujet. »

S'il juge le recours à des contrats temporaires abusif, le CSE peut alors déclencher un droit d'alerte sociale conformément à l'article 2312-71 qui stipule que « lorsque le comité social et économique a connaissance de faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial et au travail temporaire, ou lorsqu'il constate un accroissement important du nombre de salariés titulaires de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de mission, il peut saisir l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1. [...] »

### Salariés précaires et auto-entrepreneurs.

Le code du travail est malheureusement silencieux sur le contrôle des contrats de prestation et des contrats d'auto-entrepreneurs, puisqu'ils échappent au salariat.

Le CSE est incompétent en la matière mais rien ne vous empêche de tenter d'obtenir

Si vous constatez une forte augmentation des salariés en CDD au détriment des salariés en CDI, vous pouvez mettre cette question à l'ordre du jour du prochain CSE ou même convoquer un CSE extraordinaire

des informations dans le cadre de l'information consultation sur la politique sociale.

En revanche, les syndicats ont la possibilité d'agir à la place et pour le compte des sala-

riés dans des actions dites en substitution et attaquer l'employeur aux prud'hommes après en avoir informé les salariés. Cette action est prise dans l'intérêt de la profession et ne permettra au salarié de bénéficier d'indemnités que s'il se joint à l'action. L'article L1251-59 du code du travail dit que « Les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice toutes les actions résultant de l'application du présent chapitre en faveur d'un salarié sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé. Le salarié est averti dans des conditions déterminées par voie réglementaire et ne doit pas s'y être opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention. Le salarié peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre un terme à tout moment. »

Si le SNEPL-CFTC a fait du refus de la précarisation du métier d'enseignant et des métiers support (d'où cet article) un de ses chevaux de bataille, il est nécessaire de penser ces actions en tenant compte de l'environnement social et économique qui est le vôtre et d'en mesurer l'impact sur les salariés que vous avez pour mission de défendre.

En tout état de cause, vous devez être informé et pouvoir vérifier la nature des contrats de travail des salariés qui vous ont fait confiance, et ce pour éviter les dérives et faire savoir à l'employeur que vous êtes vigilants sur cette question.

## Que demander lors du CSE sur la politique sociale ?

*Présentation d'un bilan sexué au CSE :*

- *nombre de salarié(e)s par famille d'emploi et par type de contrat (CDI, CDII, CDD, CDDU) ;*
- *nombre de salarié(e)s à temps partiel par famille d'emploi et par type de contrat ;*
- *répartition du temps de travail hebdomadaire de ces salarié(e)s par tranches ;*
- *durée du travail inférieure à 14 heures hebdomadaires ;*
- *durée du travail comprise entre 14 et 24 heures hebdomadaires ;*
- *durée du travail comprise entre 24 heures et 35 heures hebdomadaires ;*
- *ancienneté des salarié(e)s à temps partiel ;*
- *nombre de salarié(e)s à temps partiel ayant bénéficié d'une action de formation et répartition en fonction de leur durée du travail contractuelle ;*
- *nature et durée des formations suivies par les salarié(e)s à temps partiel ;*
- *nombre de salarié(e)s à temps partiel ayant bénéficié d'une augmentation temporaire de leur temps de travail, et motif de cette augmentation ;*
- *nombre de salarié(e)s à temps partiel ayant bénéficié d'une augmentation définitive de leur temps de travail ;*
- *nombre de salarié(e)s à temps partiel bénéficiant d'un regroupement de leurs horaires de travail et motifs de non-application de cette disposition.*





# LA TRANSITION PROFESSIONNELLE EN EUROPE

Dans un contexte de très forte évolution des métiers et des compétences, la formation tout au long de la vie a plus que jamais sa place dans nos politiques budgétaires et dans les choix des entreprises.

Par  
Hélène Desclée

C'est dans ce contexte que pour un recensement de bonnes pratiques Européennes, l'IGAS a mené une étude sur les mobilités professionnelles via le développement des compétences : Les transitions professionnelles.

La mise en œuvre du projet de transition professionnelle s'inscrit dans le cadre des engagements internationaux de la France, qui fait partie des Etats ayant ratifié la convention n°140 sur le congé éducation payé de l'Organisation internationale du travail. Plusieurs autres Etats-membres européens mobilisent des dispositifs comparables, et s'inscrivent dans ces engagements internationaux.

L'IGAS a réalisé une analyse de trois pays (Allemagne, Autriche, Espagne), à partir des données disponibles via le CEDEFOP, l'OCDE, et les sites de plusieurs gouvernements. Ces trois pays permettent l'accès à un congé de formation pour des salariés, durant lequel un niveau de rémunération minimal est garanti, et à l'issue duquel le salarié peut réintégrer son emploi de départ.

## ESPAGNE

Le congé individuel de formation concerne un nombre de bénéficiaires limité en Espagne, pour une durée de formation courte. Le dispositif de Permisa Individual de Formacion (PIF) permet à un salarié qui a au moins un an d'ancienneté, avec l'accord de son employeur, de s'absenter pour une formation sans lien avec son poste de travail. Cette formation doit conduire à une certification, ou à la reconnaissance des acquis de l'expérience.

Le dispositif de Permisa Individual de Formacion est peu mobilisé, pour une durée de formation qui est faible. En 2022, 5 036 personnes (soit 0,03 % de la population salariée) ont bénéficié du PIF, pour une durée moyenne de formation financée de 71,7 heures.

Ce dispositif s'inscrit dans un cadre global d'incitations pour que les salariés engagent par ailleurs des formations, soit dans le cadre de l'entreprise, soit en autonomie : Droit à la formation de 20 heures par an à partir d'une année d'ancienneté, qui peuvent être cumulées dans la limite de 100 heures. Ces formations doivent être liées au poste de travail.

## ALLEMAGNE

L'Allemagne a mis en place un système de formations longues, associé à une logique promotionnelle. L'organi-

La France fait partie des Etats ayant ratifié la convention sur le congé éducation payé de l'OIT

# Les employeurs sont tenus au maintien de la rémunération des salariés pendant la mobilisation leur droit à la formation continue

sation du système de formation professionnelle continue est particulièrement complexe, il mobilise de nombreux dispositifs au niveau des branches conventionnelles et des régions.

Dans cette organisation, le dispositif de formation de promotion (Aufstiegs-Bafög) permet de cofinancer des formations de plus de 400 heures qui aboutissent à un diplôme professionnel. Son objectif porte sur l'accompagnement des promotions professionnelles au sein d'un même secteur, et non d'un changement de secteur d'activité. Dans sa conception initiale, le dispositif est ouvert aux salariés qui ont un niveau équivalent au baccalauréat ou inférieur. Le dispositif garantit un niveau de rémunération minimal durant la période de formation, modulé en fonction de la composition du ménage.

En 2018, 167 000 personnes ont bénéficié de ce dispositif, soit environ 0,43 % de la population salariée. Depuis 2020, le dispositif est complété par le Meister-Bafög, destiné aux personnes qui ont au maximum un niveau bac+3.

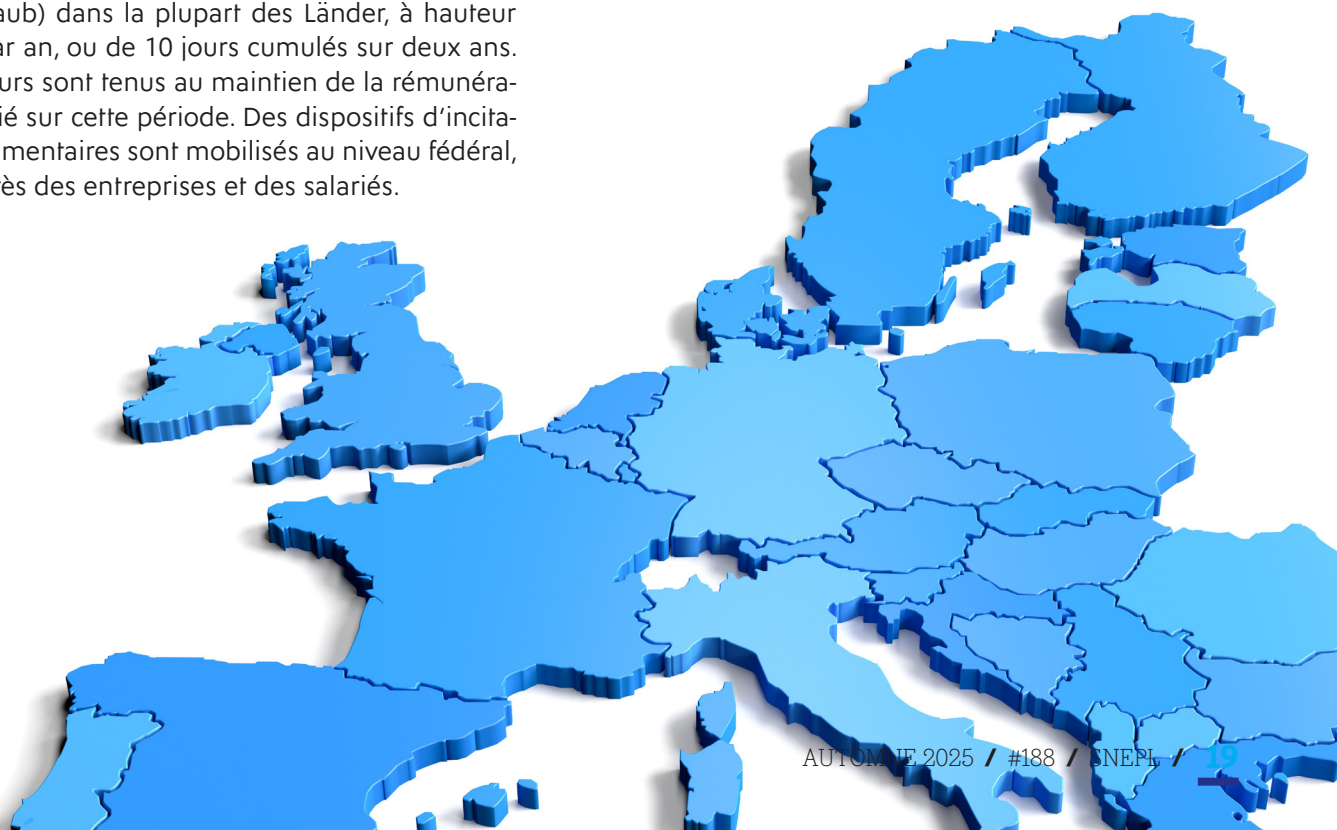
Les salariés disposent d'un droit à la formation continue (Bildungsurlaub) dans la plupart des Länder, à hauteur de 5 jours par an, ou de 10 jours cumulés sur deux ans. Les employeurs sont tenus au maintien de la rémunération du salarié sur cette période. Des dispositifs d'incitations complémentaires sont mobilisés au niveau fédéral, à la fois auprès des entreprises et des salariés.

## AUTRICHE

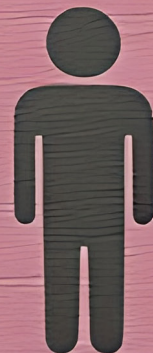
L'Autriche dispose d'un système initialement destiné aux salariés seniors, mais plébiscité par les plus jeunes comme en Allemagne. La politique de formation professionnelle continue relève principalement des compétences des branches professionnelles et des régions, dans un pays très marqué par un système de formation initiale dual (20 % des sortants de formation initiale ont le baccalauréat général). Dans ce cadre, l'Etat a ciblé des actions de formation professionnelle continue de longue durée, pour les adultes dont le niveau de qualification initial est faible.

Les salariés peuvent s'absenter entre 2 et 12 mois sur une période de 4 ans, et reçoivent une compensation de rémunération qui équivaut à un salaire minimal, équivalent à 55 % du salaire net pour un temps plein. Les salariés cofinancent généralement les coûts pédagogiques avec l'entreprise et les Länder. Les salariés peuvent réintégrer leur emploi à l'issue de la formation, s'ils le souhaitent. Le dispositif a concerné 14 000 personnes en 2021 (soit 0,37 % de la population salariée), pour une durée moyenne de 230 jours.

Source : <https://igas.gouv.fr/qualite-du-travail-qualite-de-lemploi-elements-de-comparaisons-internationales>



FOCUS

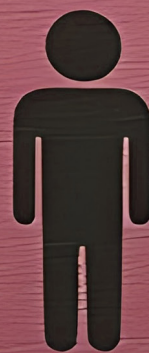


## LA CLASSIFICATION DANS LES ORGANISMES DE FORMATION



**L**a classification a fait l'objet d'un accord de branche le 16 janvier 2017 et cet accord a été étendu le 15 janvier 2020. La classification a encore du mal à être appliquée dans les différents organismes de formation et il n'est pas rare de constater que la réévaluation des classifications des salariés pose un vrai problème.

Par  
Hélène Cazenaud



La classification porte sur l'emploi occupé et non sur les compétences ou qualifications du salarié qui occupe l'emploi. La classification n'est donc pas un outil d'évaluation du personnel. Le positionnement dans la grille doit uniquement tenir compte des exigences et compétences requises par l'emploi, indépendamment des compétences détenues par ailleurs par la personne si elles ne sont pas mises en œuvre dans l'emploi.

A la lecture de ces principes, on pourrait croire qu'il est possible d'évoluer au sein de sa classification et d'obtenir une mobilité professionnelle. Alors sur quels arguments s'appuyer pour faire valoir une évolution professionnelle et une revalorisation de sa classification.

Il existe un principe jurisprudentiel constant selon lequel ce sont les fonctions réellement exercées qui déterminent la véritable qualification d'un salarié et doivent être prises en compte si celles-ci répondent aux conditions exigées par la convention collective, peu importe la qualification attribuée par l'employeur sur le contrat de travail ou les bulletins de paye, si elle ne correspond pas aux fonctions réellement exercées par le salarié (Cass. soc., 12 janv. 1989, no 86-40.302 ; Cass. soc., 7 janv. 1997, no 93-44.584 et plus récemment Cour de cassation, chambre sociale, 17 mars 2021, n° 19-17.823 : la classification à attribuer

## Les principes de cet accord

- détermination de familles d'emplois et de filières de métiers pour favoriser la mobilité professionnelle ;
- identification des critères classants et des emplois repérés pour tenir compte de la singularité des entreprises et de la nécessaire évolution des emplois ;
- méthode fiable de classement des emplois afin de respecter les principes d'égalité de traitement et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- dispositifs destinés à favoriser la mobilité et la promotion professionnelle ;
- création d'un système de bonification qui valorise la polyvalence et la responsabilité ;
- définition innovante du statut de cadre.

## Cas du salarié qui constate un décalage entre les paliers figurant sur son contrat de travail et sur ses bulletins de paie alors qu'il n'a pas eu d'avenant

Plusieurs faits peuvent être à l'origine d'un changement de palier et de coefficient, il peut s'agir d'une réévaluation au cours de l'exécution du contrat de travail du salarié, notamment lorsque les responsabilités ont augmenté au cours des années.

La modification du coefficient de salaire par l'employeur doit alors faire l'objet d'un avenant.

Lorsque le coefficient de salaire est modifié par la convention collective de branche, la modification est alors directement opposable au salarié, et ne nécessite pas d'avenant au contrat de travail. C'était le cas en 2020.

Lorsqu'un salarié est face à une situation où ses fonctions lui permettent de prétendre à une réévaluation de sa classification alors il doit asseoir sa demande sur les critères définis par la convention collective.

au salarié dépend des fonctions réellement exercées définies par la convention collective ; Cour de cassation, chambre sociale, 30 juin 2021, n° 19-24.849 : en cas de demande fondée sur une reclassification conventionnelle, ce sont les fonctions réellement exercées par le salarié qui doivent être prises en compte. Autrement dit, en cas de revendication d'une classification supérieure, les fonctions du salarié doivent remplir toutes les conditions posées par la convention collective).

Lorsqu'un salarié est face à une situation où ses fonctions lui permettent de prétendre à une réévaluation de sa classification alors il doit asseoir sa demande sur les critères définis par la convention collective. Pour se faire il existe dans la branche des OF un guide des classifications.

La qualification du salarié correspond donc aux fonctions occupées par le salarié. C'est l'ensemble des tâches que le salarié peut être amené à exécuter. Par conséquent, si le

salarié effectue dans les faits des tâches plus importantes que ce que prévoit son contrat : il est sous-qualifié.

A l'inverse, s'il effectue des tâches moins importantes que ce que prévoit son contrat, il est sur-qualifié.

Dans le premier cas, il va généralement contester sa qualification et revendiquer une qualification supérieure.

La contestation de la qualification peut avoir lieu à tout moment devant le juge, l'absence de réclamation du salarié en cours de contrat ne lui interdisant pas de se prévaloir ensuite des avantages de la convention (Cass. soc., 9 oct. 1986, no 84-41.119P).

Saisi d'une telle contestation, le juge compare les conditions prévues par la convention collective pour accéder à la qualification demandée et la situation exacte du salarié dans l'entreprise.

Les accords de classification reposant, pour l'essentiel, sur une qualification du travail et non sur la prise en compte de la qualification personnelle du salarié (diplômes, compétences, etc.), le contenu de la qualification professionnelle s'organise autour de l'appréciation des fonctions effectivement exercées.

Prescrite par l'accord de classification en fonction du poste occupé, la qualification professionnelle du salarié ne découle pas à

titre principal de son contrat de travail, mais de la confrontation de l'emploi ou du poste qu'il occupe et des conditions d'accès à la qualification fixées par l'accord applicable.

En matière de qualification, les fonctions exercées sont donc déterminantes. Les mentions contractuelles ou sur les bulletins de paie n'ont, en matière de preuve, qu'une portée relative.

Concernant une demande de changement de qualification, la jurisprudence opère une distinction entre la qualification et les attributions du salarié.

La qualification est considérée comme un élément essentiel du contrat, nécessitant l'accord du salarié pour modification (Cass. soc., 2 févr. 1999, n° 96-44.340), ce qui revient à dire qu'un avenant doit être signé.

En revanche, l'attribution de nouvelles tâches et les modifications légères dans les attributions relèvent du pouvoir de direction de l'employeur et ne nécessitent pas l'accord du salarié.

Toutefois, lorsque le changement de ces attributions est important ou impacte la qualification du salarié, il est également considéré comme une modification du contrat de travail.

## Cas du salarié dont la rémunération est bien rattachée à un palier mais qui n'a pas de coefficient

Au vu du système de classification porté par la branche des OF, le salarié ne peut être rattaché à un palier que parce que son poste composé de fonction a été pesé. Art.20.6 de la Convention collective :

« L'échelle de classification est constituée de 31 paliers d'emplois.

Ces paliers sont issus et sont le résultat :

- de la pesée de l'emploi sur chaque critère classant et sur les deux bonifications ;
- de l'attribution pour chaque marche d'un nombre de points ;
- de l'addition du nombre de points ;
- de la détermination du palier d'emploi correspondant. »

Ici le salarié peut faire valoir ce principe pour obtenir son coefficient. A défaut le salarié pourrait être amené à penser que sa classification est faite au petit bonheur la chance ou mieux à la tête du client et qu'en tout cas le principe d'égalité de traitement serait bien mis à mal.

## Que faire si l'employeur n'accède pas à cette réévaluation ?

- Interpeler les représentants du personnel s'il y en a dans votre organisme de formation pour leur demander d'inscrire la question des classifications et des paliers. Les membres élus du CSE seront à même de savoir si cette réclamation concerne d'autres salariés et ils pourront porter à l'ordre du jour de la réunion du prochain CSE de 50 et plus (état d'avancement du dossier, échéancier, nombre de salariés à repositionner, conséquences financières...) et demander ce qu'il en est de la réévaluation de la pesée des postes.

Les réclamations individuelles et collectives doivent être remises par le salarié ou les membres du CSE au moins 2 jours avant la tenue de la réunion. Et la réclamation pourrait correspondre indirectement à un non-respect par l'employeur des minima conventionnels et à une modification de la rémunération en fonction de la modification des paliers.

- Interpeler le Délégué Syndical qui peut lui aussi saisir l'employeur et lui demander d'ouvrir une négociation sur ce thème, il peut également faire un tract d'information aux salariés.

- Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

- Le salarié peut dans un autre temps adresser ses demandes à son employeur par lettre Recommandée avec Accusé de Réception avec mise en demeure de répondre sous 8 jours par exemple.

- Le salarié ou le CSE peut demander au SNEPL-CFTC de faire une saisine en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation pour avoir un avis d'interprétation de la convention collective.

- Et en tout dernier recours et en cas de persistance de litige ou de différence de point de vue, le salarié pourra saisir le conseil des prudhommes.

CFTC



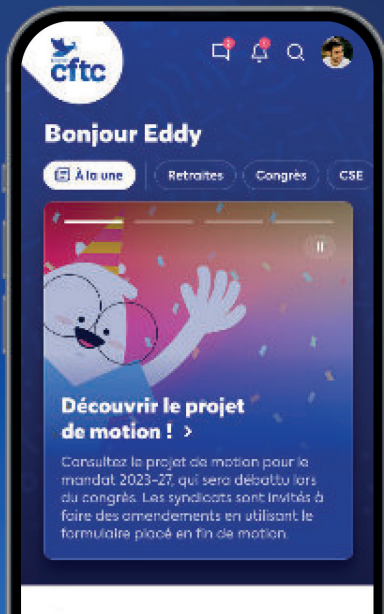
L'APP



# DIS APPY, OÙ TROUVER, COMMANDER, PERSONNALISER DES OUTILS CFTC ?

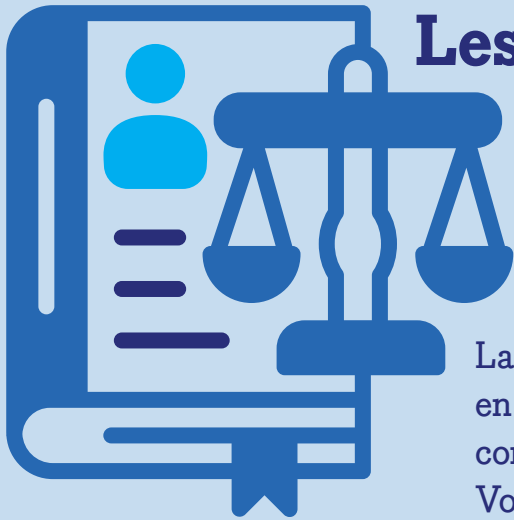


Ben, dans la **Ressourcerie**  
de l'App pardi !



CFTC l'App,  
connectée  
et engagée





# Les interprétations dans l'Enseignement Privé Indépendant

La branche de l'EPI a une actualité très nourrie en matière d'interprétation de la convention collective contrairement aux Organisme de Formation (OF). Voici les dernières interprétations que vous pouvez retrouver sur le site du SNEPL.

## AVIS N°104 DU 20 FÉVRIER 2025

**Question : Les enseignants sont-ils tenus d'être présents dans l'établissement en dehors des périodes de cours programmées, et si oui, dans quelle mesure ? Cette obligation s'applique-t-elle selon un cadre horaire spécifique (par exemple, 35 heures hebdomadaires) ou bien uniquement en fonction des cours dispensés ?**

### Réponse :

En préambule, il est rappelé que la convention précise dans son article 4.4.1 que le travail d'enseignant ne se limite pas à ses seules heures de cours (face-à-face pédagogique), mais inclut également des activités induites telles que préparation de cours, correction, réception individuelle des parents, etc.

Leur liste est exhaustive et n'inclut pas les activités de recherche. Pour le calcul des heures induites, la convention collective de l'enseignement privé indépendant précise dans son article 4.4.1 :

*« Les heures d'activités induites découlent forfaitairement et proportionnellement des heures d'activité de cours effectuées. Cette proportionnalité est calculée sur la seule base des activités de cours. »*

Si les activités d'enseignement peuvent être strictement suivies par le biais des emplois du temps, il est en revanche difficile de décompter avec précision les heures consacrées aux activités induites. En effet, ces activités, de nature diverse, ont une durée extrêmement variable, ce qui rend complexe tout décompte du temps réellement passé pour les réaliser.

La convention collective précise également dans son article 4.4.1 :

*« L'activité normalement attendue d'un enseignant comprend les heures de cours et, forfaitairement, les activités induites déployées à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement, durant les semaines de cours ou en dehors de celles-ci. »*

Dès lors, la CPPNIC confirme 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 (réunions pédagogiques en présentiel, conseils de classe, etc.).

**La mention d'un cadre horaire spécifique de 35 heures hebdomadaires de présence effective dans le contrat de travail d'un enseignant est donc contraire aux dispositions de la Convention collective.**

Cette interprétation est essentielle puisqu'elle reprecise bien que les heures induites découlent forfaitairement des heures de face de cours. Nombreuses sont les écoles Montessori à ne compter que les heures de cours pour les enseignants en disant que les heures induites sont difficiles à placer sur les plannings annuels, ou alors qui les minorent ou obligent les enseignants à être sur place pour les heures induites. Et comme les enseignants sont sur place ils sont disponibles pour faire de la garderie ! Ou alors il faut que les enseignants soient sur place parce que l'employeur aime fliquer ses personnels

# AVIS N°105

## DU 20 FÉVRIER 2025

**Question : Pour le personnel administratif/service/encadrement pédagogique, la CPPNIC peut-elle confirmer qu'en application de l'article 7.1 de la convention collective, seul le salaire de base annuel sans les heures supplémentaires doit être pris en compte pour l'appréciation du minimum conventionnel ?**

### Réponse :

L'article 7.1 « Définition des salaires minima annuels bruts » de la convention collective précise :

« Ces minima sont applicables pour une durée de travail annuelle correspondant à la durée conventionnelle du travail définie au titre IV pour chaque catégorie de personnel. »

En l'espèce, pour le personnel administratif, la durée conventionnelle du travail est prévue dans l'article 4.2.1 a) 1° :

« La durée de travail conventionnelle est de 35 heures hebdomadaires. Les jours fériés légaux, les jours mobiles et les congés payés sont déduits selon le décompte ci-dessous. »

**La CPPNIC constate donc que pour vérifier si la rémunération annuelle brute d'un salarié est conforme aux minima conventionnels, il y a lieu de se référer au salaire mensuel du salarié relatif à 35 heures de travail hebdomadaire, qui est la durée conventionnelle de travail.**

**Les heures supplémentaires au-delà des 35h, même si elles sont contractualisées, ne peuvent en aucun cas être prises en compte pour vérifier le respect du minimum conventionnel.**

On peut s'interroger sur le besoin de poser cette question alors que tout est dit dans l'article 7.1. Peut-être parce que le 7.1.1 ne parle pas pour les personnels administratif/service/encadrement pédagogique de l'appréciation du minimum conventionnel contrairement à l'article 7.1.2 pour les enseignants qui précise dans son alinéa b que :

Pour apprécier si le salarié perçoit une rémunération au moins égale au salaire minimum annuel brut correspondant à sa position dans la classification des emplois, il convient de prendre la rémunération effective définie ci-dessous, à l'exclusion :

- des gratifications exceptionnelles ;
- de la rémunération des heures supplémentaires et les majorations afférentes ;
- du 1<sup>3ème</sup> mois (cette disposition n'entrant en application qu'au terme d'une période de transition de 12 mois après l'entrée en vigueur de la présente convention collective)
- des majorations diverses prévues par la loi en raison de circonstances particulières (heures travaillées un jour férié...)

Faut-il considérer que c'est ce qu'on appelle l'égalité de traitement ? Et comment peut-on être une communauté de travail quand de telles interprétations existent ?

Par  
Hélène Cazenaud



UN ÉLU  
FORMÉ  
ET INFORMÉ  
EST UN ÉLU  
EFFICACE

# FORUM NAO 2025

de 9H30 à 17H45

MAS, 10-18 rue des terres au curé – 75013 PARIS

ANIMÉ PAR BENOIT DU BEUX, EXPERT DU CABINET SEXTANT

## Ce forum a trois vocations :

- La première est de vous outiller dans la préparation de vos NAO (Négociations Annuelles Obligatoires) 2025 en partageant avec vous les dernières données économiques sur lesquelles vous appuyer mais également en vous proposant des leviers de négociation qui dépassent la réévaluation de la grille de salaire et qui vous permettront de créer des arbitrages.
- La deuxième est de vous proposer un galop d'essai et de vous mettre à l'épreuve de la conduite de ces négociations, au travers de diverses activités.
- La troisième est de créer une synergie, de permettre les rencontres et les partages d'expérience dans un espace de convivialité pour recharger les batteries.

Pour ceux pour qui le déplacement d'un jour est bien compliqué, nous l'avons couplée avec une formation à la négociation collective qui vient préparer ce forum et qui a lieu le 27/11/2025 à Pantin (Tour Essor, 14 rue Scandicci, 93500 Pantin – 6<sup>ème</sup> étage).

## Nous vous y attendons nombreux.

Le SNEPL prend en charge tous vos frais :

- de déplacement,
- d'hôtel,
- de bouche.

Les réservations d'hôtel sont à votre charge  
mais si vous souhaitez que nous nous en occupions,  
n'hésitez pas à nous joindre :  
[valeriedemontvallon@snepl-cftc.fr](mailto:valeriedemontvallon@snepl-cftc.fr)

ENSEMBLE  
NOUS SOMMES  
PLUS FORTS.  
INSCRIVEZ-VOUS  
VITE !

# BRÈVES JURIDIQUES



## Démission après un congé maternité ou d'adoption

Une salariée qui a accouché peut démissionner sans préavis à l'issue de son congé de maternité ou dans les 2 mois suivant la naissance.

Pour cela, elle doit avertir son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre récépissé, au moins 15 jours avant son intention de résilier son contrat. Si elle ne respecte pas ce délai de prévenance, la salariée doit à son employeur une indemnité pour inexécution de préavis.

### Article L1225-66

*Pour élever son enfant, le salarié peut, sous réserve d'en informer son employeur au moins quinze jours à l'avance, rompre son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de devoir de ce fait d'indemnité de rupture.*

Par  
Hélène Cazenaud

## Arrêt de travail pendant les congés payés

La Cour de cassation (chambre sociale du 10 septembre 2025, pourvoi n° 23-22.732) s'aligne sur le droit européen.

Lorsqu'un salarié est en arrêt maladie pendant ses congés payés, il bénéficie du droit au report des jours de congé qui coïncident avec les jours d'arrêt, si l'arrêt de travail a été notifié à l'employeur.

Cette décision est conforme au droit européen qui dit que la finalité du droit au congé annuel payé est de permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs. Cette période diffère de celle du droit au congé de maladie, qui est accordé au travailleur afin qu'il puisse se rétablir d'une maladie.

Lorsqu'un salarié est tombé malade pendant ses congés, dans le délai d'un mois à compter de la reprise du travail, l'employeur doit informer le salarié sur le nombre de jours de congé dont il dispose ainsi que sur la date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris.

Cette information peut être effectuée par tout moyen conférant date certaine à sa réception, notamment au moyen du bulletin de paye.

Et le salarié dispose d'un délai de 15 mois pour reporter ses congés non pris à compter de l'information de l'employeur, ou à compter de la fin de la période de référence pour les arrêts de plus d'un an.

C'est à compter de la date à laquelle le salarié reçoit, après sa reprise du travail, ces informations, que débute la période de report de 15 mois durant laquelle il peut utiliser les congés payés qu'il n'a pu prendre. En d'autres termes, tant que cette information n'a pas été donnée par l'employeur, la période de report de 15 mois ne peut débiter.

- La durée de la période de report de 15 mois est une durée minimale fixée par la loi. Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut fixer une durée de la période de report supérieure.
- Les congés qui ne sont pas « soldés » dans cette période de 15 mois (ou la durée supérieure prévue par accord collectif), doivent être considérés comme perdus, dès lors évidemment que l'employeur a rempli son devoir d'information à l'égard du salarié.

**Délais de 15 mois  
pour reporter les  
congés non pris.  
Le délai com-  
mence à courir  
dès l'information  
de l'employeur**

## La retraite progressive accessible à partir de 60 ans

La retraite progressive à partir de 60 ans est entrée en vigueur le 1er septembre 2025. Les décrets fixant l'âge permettant d'accéder à la retraite progressive sont parus le 23 juillet 2025 au Journal officiel. Cette mesure concerne aussi bien les salariés du secteur privé que les agents de la fonction publique (fonctionnaires et contractuels).

La retraite progressive à partir de 60 ans intervient à la suite d'un Accord National Interprofessionnel (ANI) conclu à l'automne 2024 par les partenaires sociaux (CFDT, FO, CFE-CGC et CFTC du côté des syndicats de salariés ; MEDEF, CPME et U2P du côté des organisations patronales).

Actuellement, la retraite progressive était possible entre 60 et 62 ans selon l'année de naissance (par exemple, 61 ans et 6 mois pour une personne née 1966 ; 62 ans à partir de 1968).

### Qu'est-ce que la retraite progressive ?

Ce dispositif permet d'aménager sa fin de carrière et de bénéficier d'une fraction de sa retraite tout en poursuivant une activité professionnelle réduite. La personne peut ainsi continuer à cotiser jusqu'à sa retraite « complète ». Un salarié ayant un temps partiel compris entre 40% et 80% pourra percevoir respectivement entre 60% et 20% de sa pension.

Les conditions pour bénéficier de la retraite progressive

- À partir du 1er septembre 2025, avoir 60 ans.
- Réunir au moins 150 trimestres (37,5 années) pour la retraite, tous régimes de base confondus.
- Exercer une activité réduite ou à temps partiel représentant entre 40 et 80 % d'un temps complet.
- Un salarié peut faire sa demande de retraite progressive sur le site de l'[Assurance retraite](#). Elle doit être effectuée 5 mois avant la date à laquelle il souhaite qu'elle démarre.

Un point d'attention toutefois le salarié doit obtenir l'accord de son employeur pour travailler à temps partiel.

Sans réponse de sa part dans les 2 mois qui suivent la demande, elle est considérée comme acceptée.

[Voici le cerfa qui permet de faire sa demande.](#)

### Qui est concerné ?

Les 2 décrets parus le 23 juillet 2025 concernent :

- d'une part, les assurés relevant du régime général, des régimes spéciaux et notamment du régime de la fonction publique de l'État, du régime des salariés et non-salariés agricoles et des régimes d'assurance vieillesse des professions libérales et des avocats ;
- d'autre part, les agents des collectivités locales et les ouvriers des établissements industriels de l'État.

## Le seul constat de l'existence d'une discrimination syndicale ouvre droit à réparation

Le code du travail interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Dans cette affaire un salarié délégué du personnel faisait l'objet d'une inaptitude, malgré l'avis de l'inspection du travail qui interdisait le licenciement du salarié, celui-ci a été licencié par l'employeur.

Ici la discrimination était établie puisque l'employeur ne pouvait pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale. Toute mesure prise par l'employeur qui fait état de discrimination est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts.

Il en résulte que le seul constat de l'existence d'une discrimination syndicale ouvre droit à réparation, sans que le salarié concerné n'ait à justifier de la réalité d'un préjudice.

Cass. soc., 10 septembre 2025, n° 23-21.124

# REPRÉSENTATION DU PERSONNEL : BILAN 2017-2023

Par Hélène Desclée

Avant les ordonnances dites « Macron » de 2017, les instances représentatives du personnel (IRP) élues recouvraient les délégués du personnel (DP), les comités d'entreprise (CE), les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), les délégations uniques du personnel (DUP, comprenant ou non le CHSCT).

Huit ans après la réforme visant à la mise en place d'une instance unique comité social et économique (CSE), la DARES (services statistiques du ministère du Travail) dans son rapport de juillet 2025 constate un recul de la représentation du personnel dans les entreprises.

## Baisse de la représentation élue sur les lieux de travail entre 2017 et 2023

Entre 2017 et 2023, la proportion d'établissements couverts par des instances représentatives du personnel (IRP) élues diminue en moyenne de 3 points, passant de 64 % à 61 %. Ces chiffres cachent une disparité de situations selon la structure des entreprises :

Ainsi, en 2023, les entreprises composées d'un seul établissement, dites « mono-établissement », sont moins fréquemment dotées d'une instance représentative élue du personnel qu'en 2017 (43% en 2023 contre 48% en 2017, soit -5 points). Mis à part pour les entreprises de 100 à 199 salariés, le recul de la représentation concerne les entreprises de toutes tailles. Il est particulièrement marqué dans les entreprises de 50 à 99 salariés (-7 points).

En revanche, la couverture des établissements appartenant à des entreprises composées de plusieurs établissements (dites « multisites » ou « multi-établissements ») reste stable (80%). Mais les représentants de proximité ne sont présents que dans un cinquième des établissements appartenant à des structures multisites couvertes par un CSE. L'absence de base légale obligatoire joue clairement en leur défaveur éloignant les IRP des établissements au sein desquels il n'y a pas d'élus CSE. Le fait qu'il y ait moins de présence de représentants du personnel au plus près du terrain et des salariés, notamment du fait de la concentration des instances et la trop faible présence de représentants de proximité disposant de moyens suffisants pour agir, explique largement ces résultats.

D'une façon générale, la suppression des CHSCT pourrait aussi avoir eu un effet désincitatif sur de nombreux représentants du personnel, qui se portaient candidats aux élections des comités d'établissement ou d'entreprise afin d'être désignés membres des CHSCT.

Au sein des établissements, les représentants du personnel (RP) interrogés considèrent plus souvent que les moyens

des représentants des salariés au CSE ne leur permettent pas d'assurer leurs missions dans de bonnes conditions. Les discussions seraient moins efficaces que dans les anciennes instances représentatives du personnel, selon un tiers des RP et près d'un représentant de la direction (RD) sur cinq, du fait de la multiplication des sujets que cette instance unique doit traiter.

La préparation des réunions serait plus complexe selon 24% des RP (contre 12% des RD).

## Recul de la présence syndicale

En 2023, 32 % des entreprises (comptabilisant 58 % des salariés) contre 37 % des entreprises en 2017 (comptabilisant 64 % des salariés) possèdent à la fois un CSE et au moins un Délégué syndical (DS) dans les entreprises de plus 10 salariés.

Le recul de la présence syndicale entre 2017 et 2023 concerne tous les établissements, quelle que soit leur tranche de taille, bien que cette tendance soit plus accentuée pour ceux de 50 à 99 salariés (-11 points).

Un paradoxe de l'étude : Toutefois, dans 73% des établissements, les RP interrogés pensent que la nouvelle instance permet d'améliorer le dialogue social ; cette part atteint 84% pour les RD.

En conclusion, on assiste à une érosion de la présence à la fois des représentants du personnel élus et des organisations syndicales dans les entreprises. Si rien n'est fait pour corriger les plus gros défauts de la réforme des institutions du personnel de 2017, la tendance ne fera que s'accroître. Finalement moins d'élus, moins de délégués syndicaux se traduit par une baisse de la qualité du dialogue social dont on sait qu'elle pénalise les salariés bien sûr mais aussi les entreprises.

*Source Etude DARES parue en juillet 2025*



**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.

## **PURPLE CAMPUS**

### **NOUVELLE IMPLANTATION / SECTION SYNDICALE**

Purple Campus est né en janvier 2021 de la fusion des 17 sites d'apprentissage (CFA) et de formation continue des CCI d'Occitanie.

Les élections ont vu s'opposer deux listes, celle menée par la CGT CCI et celle qui souhaite faire avancer les choses : une liste commune CFDT-UNSA et SNEPL-CFTC.

C'est la première fois que le SNEPL dépose une liste chez Purple Campus.

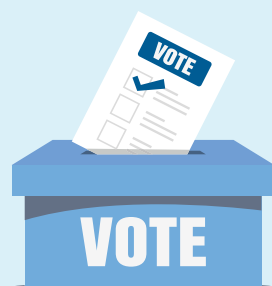
## **L'INDUSTREET**

### **NOUVELLE IMPLANTATION / 100 % / 2 ÉLUS**

L'Industreet est une association de loi 1901 à vocation d'intérêt général fondée et financée par la Fondation TotalEnergies.

L'Industreet a ouvert ses portes à Stains fin 2020.

Cette formation 100 % gratuite propose aux jeunes de 18 à 30 ans qui n'ont pas trouvé leur place dans le système traditionnel une pédagogie basée sur la pratique de la maintenance industrielle.



Mme M.

Nom :

Prénom :

Adresse :

Code postal :

Ville :

Date de naissance :

Lieu de naissance :

Tél. personnel :

Tél. mobile :

E-mail :

## SECTEUR D'ACTIVITÉ

Organisme de formation  CFA  Foyer étudiants Enseignement privé indépendant (dont enseignement à distance) 

## ÉTABLISSEMENT

Nom :

Adresse :

Code postal :

Ville :

 Enseignant/formateur

SIRET (présent sur le bulletin de paie) :

 Administratif

## 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'Épargne, en utilisantle lien ci-dessous ou le QR code ci-joint : [https://jepaieenligne.systempay.fr/SNEPL\\_CFTC](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.

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.

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 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).

À

Le

Signature

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

# COTISATIONS 2026

Le plancher des reversements à la confédération augmente ce qui nous a conduit à faire évoluer le montant de nos adhésions.

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 2026		
Salaire Brut Mensuel	Cotisation annuelle	
	Voilà ce que vous devez payer	Montant remboursé par les impôts
Actif temps partiel non imposable	55,00 €	36,30 €
Actif temps plein non imposable	70,00 €	46,20 €
Salaire < 1 800 €	120,00 €	79,20 €
Salaire de 1801 € à 2000 €	144,00 €	95,04 €
Salaire de 2001 € à 2500 €	171,00 €	112,86 €
Salaire de 2501 € à 3000 € €	194,00 €	128,04 €
Salaire > 3000 €	209,00 €	137,94 €
Retraité.e	55,00 €	36,30 €

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 :

LA BANQUE POSTALE

IBAN : FR89 2004 1000 0122 5809 0B02 070

BIC : PSSTFRPPPAR

Bien préciser vos nom et prénom dans la case motif du virement.

## MODALITES DE PAIEMENT PAR CARTE BANCAIRE :

Utiliser le QR code

ou le lien suivant [https://jepaieenligne.systempay.fr/SNEPL\\_CFTC](https://jepaieenligne.systempay.fr/SNEPL_CFTC)



SYNDICAT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ LAÏQUE



Tour ESSOR  
14-16 rue Scandicci  
93500 PANTIN

01 84 74 14 09 (Répondeur)  
contact@snepl-cftc.fr

[www.snepl-cftc.fr](http://www.snepl-cftc.fr)

@sneplcftc  
 sneplcftc