

# SN- EPL

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

#190 / ÉTÉ  
2026

VIOLENCES CONJUGALES ET INTRAFAMILIALES,  
COMMENT S'EN SAISIR  
DANS L'ENTREPRISE ?

PAGE 12

DOSSIER

LES CDDU ET  
LA NÉGOCIATION DU PAP

PAGE 16

FOCUS  
LE CDII,  
MODE D'EMPLOI

PAGE 22

SYNDICAT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ LAÏQUE





# Dans les moments sensibles, vous pouvez compter sur nous !

Parce que personne n'est à l'abri des moments difficiles de la vie, **votre complémentaire santé et/ou prévoyance vous protège lorsque vous et votre famille en avez le plus besoin** (aide à la famille, aux aidants familiaux, en cas de fragilités budgétaires, de handicap ou de cancer).

Pour en savoir plus sur votre **accompagnement social**, consultez notre site internet **[malakoffhumanis.com](https://malakoffhumanis.com)**



**malakoff  
humanis**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

**Malakoff Humanis Prévoyance** - Institution de prévoyance régie par le livre IX du Code de la Sécurité sociale - Immatriculée au répertoire SIRENE sous le numéro 775 691 181- Siège : 21 rue Laffitte 75009 Paris

**4 ACTU**

Actualités des Organismes de Formation

**7** Actualités de l'EPI**8** Actualités intersyndicales**9** La Commission des Titres d'Ingénieur (CTI)**12** Violences conjugales et intrafamiliales  
Comment s'en saisir dans l'entreprise ?**16 DOSSIER**

CDDU et négociation du PAP

**20** CDDU et contentieux**22 FOCUS**

Le CDI, mode d'emploi

**24** Brèves juridiques**28** Résultats des élections**30** Vos moyens de communication

## ÉDITO

Nos préoccupations demeurent les mêmes : s'assurer que les règles du code du travail et des conventions collectives s'appliquent ; ce n'est déjà pas une mince affaire. Vous donner les clés juridiques pour défendre vos positions lors des CSE et des négociations collectives dans vos structures. Accompagner nos adhérents qui nous appellent parfois un peu trop tard et se trouvent souvent dans des situations inextricables. Mais nous ne le répéterons jamais assez : se former est essentiel. C'est maintenant qu'il vous faut créer des pare-feu. Nous sommes prêts à venir vers vous, dans vos territoires, avec nos valises d'outils essentiels calibrés sur vos besoins mais c'est votre main qui agit, qui peut agir sur le terrain et non la nôtre. Soyez vigilants sur la rédaction de vos contrats de travail et prenez contact avec nous.

Un grand chantier s'ouvre à nous, et vous pouvez y contribuer : porter à la connaissance de nos députés et sénateurs les dysfonctionnements, abus, et aberrations constatés sur le terrain afin qu'ils touchent du doigt votre réalité quotidienne et comprennent que notre combat n'est pas idéologique,

n'est pas hors sol mais légitime ; et qu'il convient de rectifier et de mieux formuler des passages entiers de textes de loi votés en méconnaissance du terrain. Le diable se cache dans les détails, à la virgule près. Nous restons bloqués dans un monde de communication autour d'ambitions auxquelles nous ne donnons pas les moyens et qui sont calibrées pour de grandes écoles et de grands centres de formation, à l'image des manufactures de l'Ancien Régime. Les « gros », ceux qui disposent de services juridiques conséquents pour déceler les failles du système et les opportunités se servent dans les caisses de l'Etat ; celui-ci réagit, surréagit et ferme les robinets. Il laisse ainsi sur le carreau « les petits », et parmi eux des organismes de formation vertueux et essentiels dans les territoires. Ce n'est pas d'égalité dont nous avons besoin mais d'équité.

Les situations de travail se tendent un peu partout, attisées par la situation géopolitique, la situation économique et l'impact de gestions depuis trop longtemps tournées vers une capitalisation immobilière et financière tous azimuts. Et ce au détriment de la pérennité et du développement

des écoles et des centres de formation, de la qualité de l'enseignement et du service rendu aux étudiants et aux stagiaires. Un grand ras le bol intersyndical monte devant l'argument du fameux « ne touchez pas à mon modèle économique » construit sur le dos des salariés et leur précarisation galopante.

Entendu dans la rue dernièrement venant de la bouche d'un grand patron de presse : « nous avons donné trop de pouvoir aux syndicats mais cela va changer ».

C'est une course d'obstacle mais nous ne refuserons pas l'obstacle et continuerons à faire les tours de manège nécessaires pour résister pas à pas à toute déconstruction des mesures qui protègent les salariés et à toute dégradation de vos conditions de travail.

Valérie de Montvallon

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

**Rédacteurs :**  
Hélène Cazenau,  
Hélène Desclée,  
Valérie de Montvallon,  
Chrystelle Sauvigné,  
Layth Sliman.

**Réalisation :**  
François Supiot  
[www.supiot-da.com](http://www.supiot-da.com)

**Photos :**  
[www.stock.adobe.com](http://www.stock.adobe.com)

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

# ACTUALITÉS DES ORGANISMES DE FORMATION - IDCC 1516

## CPPNI

COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE  
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION

BRANCHE DES ORGANISMES DE FORMATION

Si les années passent, que l'inflation réduit d'année en année le pouvoir d'achat des salariés de la branche des OF, une constante existe :

Les organisations patronales (OP) ont toujours l'indécence de proposer des augmentations des minima salariaux qui feraient même pleurer les salariés pros patronaux. Voici pour vous en convaincre les augmentations proposées pour 2027.

Article 2 : Salaires minima conventionnels annuels bruts pour l'année 2027

Les partenaires sociaux décident d'une revalorisation de la grille des salaires minima conventionnels annuels bruts pour l'année 2027.

La grille des salaires minima conventionnels annuels bruts pour l'année 2027 est la suivante :

| Pallier | Fourchette de coefficient | Salaires minima conventionnels annuels bruts 2027 (base : durée du travail annuelle à temps complet) |
|---------|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1       | De 100 à 109              | 22 532,19 €                                                                                          |
| 2       | De 110 à 119              | 22 587,11 €                                                                                          |
| 3       | De 120 à 132              | 22 694,42 €                                                                                          |
| 4       | De 133 à 144              | 22 723,04 €                                                                                          |
| 5       | De 145 à 157              | 22 803,24 €                                                                                          |
| 6       | De 158 à 170              | 22 853,94 €                                                                                          |
| 7       | De 171 à 185              | 23 012,65 €                                                                                          |
| 8       | De 186 à 199              | 24 406,55 €                                                                                          |
| 9       | De 200 à 206              | 25 197,16 €                                                                                          |
| 10      | De 207 à 213              | 26 115,29 €                                                                                          |
| 11      | De 214 à 219              | 26 972,42 €                                                                                          |
| 12      | De 220 à 226              | 27 707,11 €                                                                                          |
| 13      | De 227 à 233              | 28 564,22 €                                                                                          |
| 14      | De 234 à 239              | 29 421,36 €                                                                                          |
| 15      | De 240 à 245              | 30 156,03 €                                                                                          |
| 16      | De 246 à 251              | 30 890,70 €                                                                                          |
| 17      | De 252 à 257              | 31 625,39 €                                                                                          |
| 18      | De 258 à 263              | 32 360,06 €                                                                                          |
| 19      | De 264 à 269              | 33 094,74 €                                                                                          |
| 20      | De 270 à 277              | 33 829,41 €                                                                                          |
| 21      | De 278 à 285              | 34 808,98 €                                                                                          |
| 22      | De 286 à 293              | 35 615,67 €                                                                                          |
| 23      | De 294 à 301              | 36 324,07 €                                                                                          |
| 24      | De 302 à 309              | 37 291,80 €                                                                                          |
| 25      | De 310 à 349              | 37 650,44 €                                                                                          |
| 26      | De 350 à 399              | 41 790,95 €                                                                                          |
| 27      | De 400 à 449              | 47 427,99 €                                                                                          |
| 28      | De 450 à 499              | 52 804,89 €                                                                                          |
| 29      | De 500 à 549              | 58 414,28 €                                                                                          |
| 30      | De 550 à 599              | 64 023,67 €                                                                                          |
| 31      | À partir de 600           | 69 633,07 €                                                                                          |

Nous, organisation syndicale représentative des OF, nous nous sommes beaucoup interrogés. Nous avons exprimé notre mécontentement pour les NAO 2026 en n'étant pas signataires (lien vers notre article intersyndical)

Aujourd'hui, nous avons encore exprimé fortement notre mécontentement lors des négociations. Les propositions de OP ne couvrent même pas l'inflation et le pouvoir d'achat continue à baisser.

Après une longue réflexion nous ne voulions pas pénaliser les salariés et avons consenti à signer l'accord du 17 avril 2026.

Nous continuerons à défendre le pouvoir d'achat des salariés des OF et seront toujours présents pour accompagner les avancées qui s'imposent dans une branche professionnelle malmenée et en évolution majeure dans les métiers qui la composent.

Syndicalement pour défendre tous les droits des salariés.

## Renouvellement de la recommandation des assureurs de la branche

### En prévoyance

Un nouvel assureur a été recommandé Mutex (Groupe Vv), en plus des recommandés existant : Malakoff Humanis, Apicil, AG2R pour les garanties décès en capital, incapacité et invalidité et l'Ocirp pour la garantie rente éducation.

Les taux de cotisation sont fixés à :

Pour les personnels bénéficiaires des articles 2.1 et 2.2 de l'Accord National Interprofessionnel relatif à la prévoyance des Cadres du 17 novembre 2017 : 2,095 % T1 et 2,87 % T2 ;

Pour les personnels non bénéficiaires des article 2.1 et 2.2 de l'Accord National Interprofessionnel relatif à la prévoyance des Cadres du 17 novembre 2017 : 1,94 % T1 et 2,87 % T2.

### En santé

Sans grande surprise tous les recommandés sont reconduits : AG2R, APICIL, Malakoff Humanis, Harmonie Mutuelle.

## Tableaux des cotisations applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2026

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 – cotisations des salariés actifs – structure salarié obligatoire ou facultative / conjoint facultatif / enfant facultatif

|                     | Socle obligatoire |              | Option facultative |              | Option facultative |              |
|---------------------|-------------------|--------------|--------------------|--------------|--------------------|--------------|
|                     | Niveau 1          |              | Niveau 2           |              | Niveau 3           |              |
|                     | Régime Général    | Régime Local | Régime Général     | Régime Local | Régime Général     | Régime Local |
| Salarié obligatoire | 1,49% PMSS        | 0,82% PMSS   | 0,46% PMSS         | 0,39% PMSS   | 0,95% PMSS         | 0,81% PMSS   |
| Conjoint facultatif | 1,64% PMSS        | 0,90% PMSS   | 0,51% PMSS         | 0,43% PMSS   | 1,05% PMSS         | 0,89% PMSS   |
| Enfant facultatif   | 0,90% PMSS        | 0,49% PMSS   | 0,28% PMSS         | 0,24% PMSS   | 0,57% PMSS         | 0,49% PMSS   |

|                     | Base obligatoire |              | Option facultative |              |
|---------------------|------------------|--------------|--------------------|--------------|
|                     | Niveau 2         |              | Niveau 3           |              |
|                     | Régime Général   | Régime Local | Régime Général     | Régime Local |
| Salarié obligatoire | 1,85% PMSS       | 1,13% PMSS   | 0,49% PMSS         | 0,42% PMSS   |
| Conjoint facultatif | 2,04% PMSS       | 1,24% PMSS   | 0,54% PMSS         | 0,46% PMSS   |
| Enfant facultatif   | 1,11% PMSS       | 0,68% PMSS   | 0,29% PMSS         | 0,25% PMSS   |

|                     | Base obligatoire |              |
|---------------------|------------------|--------------|
|                     | Niveau 3         |              |
|                     | Régime Général   | Régime Local |
| Salarié obligatoire | 2,22% PMSS       | 1,43% PMSS   |
| Conjoint facultatif | 2,44% PMSS       | 1,58% PMSS   |
| Enfant facultatif   | 1,33% PMSS       | 0,86% PMSS   |

(Il est rappelé que l'accord prévoit une gratuité à partir du 3<sup>ème</sup> enfant)

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 – cotisations des salariés actifs – structure isolé / famille obligatoire

|                     | Socle obligatoire |              | Option facultative |              | Option facultative |              |
|---------------------|-------------------|--------------|--------------------|--------------|--------------------|--------------|
|                     | Niveau 1          |              | Niveau 2           |              | Niveau 3           |              |
|                     | Régime Général    | Régime Local | Régime Général     | Régime Local | Régime Général     | Régime Local |
| Isolé               | 1,49% PMSS        | 0,82% PMSS   | 0,46% PMSS         | 0,39% PMSS   | 0,95% PMSS         | 0,81% PMSS   |
| Famille obligatoire | 3,96% PMSS        | 2,18% PMSS   | 1,23% PMSS         | 1,04% PMSS   | 2,53% PMSS         | 2,15% PMSS   |

|                     | Base obligatoire |              | Option facultative |              |
|---------------------|------------------|--------------|--------------------|--------------|
|                     | Niveau 2         |              | Niveau 3           |              |
|                     | Régime Général   | Régime Local | Régime Général     | Régime Local |
| Isolé               | 1,85% PMSS       | 1,13% PMSS   | 0,49% PMSS         | 0,42% PMSS   |
| Famille obligatoire | 4,91% PMSS       | 2,99% PMSS   | 1,30% PMSS         | 1,10% PMSS   |

|                     | Base obligatoire |              |
|---------------------|------------------|--------------|
|                     | Niveau 3         |              |
|                     | Régime Général   | Régime Local |
| Isolé               | 2,22% PMSS       | 1,43% PMSS   |
| Famille obligatoire | 5,87% PMSS       | 3,80% PMSS   |

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 – cotisations du régime « Loi Evin » – structure adulte / conjoint / enfant

|                                                         | Niveau 1            |                   | Niveau 2            |                   | Niveau 3            |                   |
|---------------------------------------------------------|---------------------|-------------------|---------------------|-------------------|---------------------|-------------------|
|                                                         | Régime Général (RG) | Régime Local (RL) | Régime Général (RG) | Régime Local (RL) | Régime Général (RG) | Régime Local (RL) |
| Ancien salarié 1 <sup>ère</sup> année (*)               | 1,49% PMSS          | 0,82% PMSS        | 1,85% PMSS          | 1,13% PMSS        | 2,22% PMSS          | 1,43% PMSS        |
| Ancien salarié 2 <sup>ème</sup> année (*)               | 1,86% PMSS          | 1,03% PMSS        | 2,31% PMSS          | 1,41% PMSS        | 2,78% PMSS          | 1,79% PMSS        |
| Ancien salarié 3 <sup>ème</sup> année (*)               | 2,24% PMSS          | 1,23% PMSS        | 2,78% PMSS          | 1,70% PMSS        | 3,33% PMSS          | 2,15% PMSS        |
| Ancien salarié au delà de la 3 <sup>ème</sup> année (*) | 2,24% PMSS          | 1,23% PMSS        | 2,78% PMSS          | 1,70% PMSS        | 3,33% PMSS          | 2,15% PMSS        |
| Conjoint ancien salarié                                 | 2,48% PMSS          | 1,35% PMSS        | 3,05% PMSS          | 1,86% PMSS        | 3,66% PMSS          | 2,36% PMSS        |
| Enfant ancien salarié                                   | 0,89% PMSS          | 0,49% PMSS        | 1,11% PMSS          | 0,68% PMSS        | 1,33% PMSS          | 0,86% PMSS        |

(Il est rappelé que l'accord prévoit une gratuité à partir du 3<sup>ème</sup> enfant)

(\*) le point de départ est l'âge de départ à la retraite de l'ancien salarié

## Travaux en cours

Un groupe de travail s'est constitué pour mettre en place de nouvelles actions à destination des salariés et des entreprises qui sont dans le régime recommandé.

Ces actions peuvent être des actions en espèces ou en nature (voir ce qui existe déjà dans la branche – HDS).

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

## Nouveau site internet

La branche s'est dotée d'un site plus lisible. Retrouvez sur ce site les informations de la vie de la branche.

<https://www.labrancheformation.fr/>



## AVIS 69 : NAO 2025

L'avis 69, portant sur les NAO (négociation annuelle obligatoire) 2025 de l'an dernier est enfin étendu. Après avoir été soumis à la signature nombre de fois, il avait été retoqué par le ministère du travail sur un article portant sur l'égalité Hommes-Femmes. Son arrêté d'extension est paru au journal officiel (JORF) du 12 février 2026.

## Absence de loyauté dans les négociations

Concernant les négociations dans la branche de l'EPI, malgré l'arrivée de l'Union Professionnelles de l'Enseignement Supérieur, (UPES) à la table des négociations collectives de la branche, rien ne change sous le soleil. En effet les négociations avancent péniblement, ralenties par des problèmes de fonctionnement et d'organisation dont la responsabilité relève des organisations Patronales. L'UPES a proposé, de façon temporaire, de mettre à disposition de la commission un juriste pour s'occuper de la partie opérationnelle, ce qui a été refusé dans un premier temps par la FNEP.

Lors d'une séance de négociation (NAO 2026) les employeurs se sont déclarés, une fois de plus, sans mandats pour traiter certains points inscrits à l'ordre du jour, après avoir prétendu que ce point venait juste d'apparaître. Preuves à l'appui, tous les syndicats salariés ont dénoncé l'absence de loyauté dans les négociations. Après une suspension de séance, l'intersyndicale a déclaré que la réunion ne pouvait se poursuivre en l'état ; elle a annoncé son intention de se retirer pour alerter le ministère du Travail des conditions dans lesquelles se déroulent les négociations et a quitté la salle. Un courrier intersyndical de rappel a été envoyé en recommandé aux représentations patronales et une demande de commission mixte paritaire a été rédigée, de façon à être envoyée si les négociations demeuraient symboliques et le fonctionnement inchangé.

Notre courrier intersyndical a eu pour effet l'acceptation par la FNEP de la présence temporaire de Monsieur Landry Dumas, responsable Juridique et Affaires Sociales de l'UPES, dans l'animation

des réunions des groupes de travail et des commissions de la CPPNI qui sont devenues plus efficaces. Nous espérons que la CPPNI saura se doter d'un juriste aussi efficace et compétent.

Néanmoins, cela ne présume pas de la loyauté des employeurs dans les négociations, loyauté qui fait profondément défaut.

## NAO 2026 : salaires

Malgré l'augmentation du SMIC au 1er juin 2026 de 2.41%, les organisations patronales ont proposé une augmentation de 1,3 % applicable à l'ensemble des grilles et une clause de revoyure liée à l'inflation, l'indice des prix à la consommation hors tabac publié par l'INSEE servant de référence. L'ouverture d'une négociation spécifique serait déclenchée lorsque cet indice atteindrait ou dépasserait 2,5 %. Or le seuil a pratiquement été atteint pendant les négociations.

Cette proposition est donc considérée comme insuffisante, la clause de revoyure n'offrant pas de garanties suffisantes : les syndicats des salariés, unanimes, ne peuvent signer en l'état.

## NAO 2026 : égalité Femmes-Hommes

Les organisations syndicales ont demandé un aménagement du temps de travail pour les femmes enceintes : diminution de la journée de travail ou aménagement des heures de cours, prise en compte de la position debout prolongée, etc.

Cette demande a été rejetée.

## NAO : conditions de travail

Les organisations syndicales ont demandé un plafonnement quotidien des heures de cours, et ce afin de prévenir un épuisement professionnel et les risques liés à la prise de parole prolongée. La convention collective ne propose en effet qu'un plafonnement hebdomadaire.

Cette demande a été refusée.

Paris, le 21 mai 2026

**Lettre recommandée avec AR.**

**A l'attention de Mesdames et Messieurs les représentants de la FNEP et de l'UPES,**

**Objet : Déclaration intersyndicale**

Les quatre organisations syndicales représentatives de la branche de l'Enseignement Privé Indépendant ont décidé de quitter la réunion de la CPPNIC, tenue hier 20 mai 2026, en raison des dysfonctionnements répétés qui compromettent l'exercice normal et loyal du dialogue social au sein de la branche.

**Les organisations syndicales dénoncent notamment les manquements suivants qui entravent la négociation de branche :**

- 1°) l'absence de mandat des membres du collège employeurs pour négocier des points pourtant inscrits à l'ordre du jour (dont notamment des points relevant pleinement de la NAO) ;
- 2°) le défaut de négociation ou le retard et blocage de négociations sur des thématiques dont certaines relèvent pourtant d'obligations légales ;
- 3°) le défaut de moyens dont la fourniture incombe au collège employeurs pour assurer le fonctionnement normal de la CPPNIC, comme l'absence de secrétariat juridique depuis 4 ans (départ de Mme Abdelli, en juin 2022, remplacée ensuite quelques mois par Mme Zieba) ;
- 4°) l'annulation intempestive de réunions, en raison de la carence du collège employeurs ;
- 5°) le non-respect d'engagements pris en réunion et consignés dans des comptes-rendus.

Les organisations syndicales considèrent que cette situation ne peut perdurer. Elles entendent rappeler que le fonctionnement sérieux et loyal de la CPPNIC constitue une obligation essentielle du dialogue social de la branche de l'EPI (IDCC 2691) que le collège employeurs ne saurait continuer à entraver.

En conséquence, les organisations syndicales se réservent expressément la possibilité d'engager toute démarche utile afin de faire cesser ces dysfonctionnements incombant au collège employeurs.

Veuillez croire, Mesdames et Messieurs, en l'assurance de nos salutations distinguées.

Christine FOURAGE  
Secrétaire générale  
du SNPEFP-CGT

Valérie de MONTVALLON  
Présidente  
du SNEPL-CFTC

Nadia DALY  
Secrétaire générale  
du SYNEP CFE-CGC

Emmanuel DROUIN  
Chargé de mission





Par  
Layth Sliman

# LA COMMISSION DES TITRES D'INGÉNIEUR (CTI) RÔLE, MISSIONS ET FONCTIONNEMENT

## Présentation générale

La Commission des Titres d'Ingénieur (CTI) est l'instance française qui examine et accrédite les cursus menant au titre d'ingénieur. Son existence remonte à la loi du 10 juillet 1934 encadrant les conditions de délivrance et l'usage de ce titre <sup>[6][7]</sup>. Elle répond à un besoin de régulation né dans l'entre-deux-guerres : la relance industrielle avait alors provoqué une prolifération désordonnée de formations, qui appelait un contrôle de leur qualité et de la valeur du titre. La CTI fonctionne comme une structure autonome adossée au ministère chargé de l'enseignement supérieur, sans constituer à proprement parler une autorité administrative indépendante <sup>[2]</sup>. Tant qu'un établissement n'a pas reçu son évaluation favorable, il ne peut ni revendiquer le statut d'école d'ingénieurs ni décerner le titre d'ingénieur.

La Commission réunit des membres issus à parts égales du monde académique et du monde professionnel (industrie, employeurs et syndicats). Elle s'appuie sur un large réseau d'experts mobilisés pour les missions d'audit. Son budget annuel, de l'ordre de 1,1 million d'euros, provient à la fois d'une dotation du ministère de l'Enseignement supérieur et d'une contribution directe des établissements évalués.

## Missions principales

Le Code de l'éducation prévoit que la CTI doit être saisie pour avis sur l'ensemble des sujets touchant au titre d'in-

La Commission réunit des membres issus à parts égales du monde académique et du monde professionnel (industrie, employeurs et syndicats).

génieur<sup>[1][2]</sup>. Au fil des décennies, le périmètre de ses interventions s'est étoffé ; on peut aujourd'hui le résumer ainsi :

Évaluation périodique de l'ensemble des cursus d'ingénieurs dispensés par les établissements français, préalable à leur accréditation pour la délivrance du titre <sup>[2][3]</sup>.

Définition du référentiel : la Commission fixe elle-même le profil attendu d'un ingénieur de niveau master, de même que les critères et les modalités encadrant la délivrance du titre <sup>[3][4]</sup>.

Évaluation des formations Bachelor (bac+3) des écoles d'ingénieurs depuis 2020, en vue de l'attribution du grade de licence (voir section dédiée ci-après) <sup>[5]</sup>.

Valorisation du titre et de la profession d'ingénieur, en

France comme à l'étranger, et amélioration continue de la qualité des cursus <sup>[3]</sup>.

Accréditation à l'étranger et reconnaissance de diplômes étrangers, sous réserve d'accords intergouvernementaux <sup>[3]</sup>.

Diffusion d'une culture d'assurance qualité, tant dans les écoles évaluées qu'au sein de la Commission elle-même <sup>[1]</sup>.

## Présidence et composition de la Commission

La Commission est composée de 32 membres bénévoles, qui élisent en leur sein un président et deux vice-présidents pour un mandat de deux ans, renouvelable. Depuis juillet 2024, la présidence est assurée par Claire Peyratout (université de Limoges). Elle est entourée de deux vice-présidents reconduits dans leurs fonctions : Jean-Louis Allard (collège académique) et Fabrice Losson (collège socio-économique).

Les 32 membres sont nommés par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur pour un mandat de quatre ans, renouvelable une fois (huit années consécutives maximum). Le collège académique réunit 16 membres choisis parmi les personnels de l'enseignement supérieur ou en raison de leur compétence scientifique et technique ; le collège socio-économique comprend 16 membres, dont 8 issus des organisations d'employeurs les plus représentatives et 8 des associations et organisations syndicales représentant les ingénieurs. Un secrétaire-greffier nommé par le ministère assiste la Commission, et la direction exécutive des services permanents.

Pour le mandat 2024-2026, l'assemblée plénière est composée comme suit <sup>[8]</sup> :

### Équipe présidence

Claire Peyratout (présidente), Jean-Louis Allard (vice-président), Fabrice Losson (vice-président).

### Collège académique

Pascal Bidan, Françoise Delpech, Marie-Annick Galland, Xavier Kleber, Fernando Leal-Calderon, Xavier Olagne, Delphine Paolucci, Bertrand Raquet, Rémy Rogacki, Rémy Thibaud, Timothée Toury, Pascal Triboulot, Gilles Trystram, Sonia Wanner.

Les 32 membres sont nommés par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur pour un mandat de quatre ans, renouvelable une fois (huit années consécutives maximum).

### Collège socio-économique

Pascal Bodet, Michèle Cyna, Anne Daire, Yoan Gallo, François Hesdin, Marie-Madeleine Le Marc, Nadine Lheman Leclair, Stéphanie Loup Caestecker, Farida Mazari, Sébastien Menique, Benoît Nortier, Rodolphe Reverchon, Gilles Saintemarie, Patricia Sourlier, Philippe Stoltz.

## Fonctionnement et procédure d'accréditation

Le processus d'accréditation repose sur une procédure d'audit rigoureuse. Une mission d'audit, souvent sur site, est menée par un groupe d'experts, conduit par un membre de la CTI ; à l'issue de la visite, les experts rédigent un rapport d'audit. Réunie en assemblée générale, la Commission examine ce rapport et sa présentation, puis formule ses conclusions.

Ces conclusions vont du refus d'accréditation jusqu'à une accréditation accordée pour cinq ans au maximum. Quand des recommandations doivent être levées, la durée peut être comprise entre un et cinq ans. Selon le statut de l'établissement, le poids de la décision diffère : la CTI tranche directement pour les écoles privées et consulaires, alors qu'elle se limite à un avis adressé aux ministères de tutelle pour les établissements publics <sup>[3]</sup>. Les conclusions remontent ensuite au ministre chargé de l'enseignement supérieur, et les écoles qui le souhaitent disposent d'une voie d'appel pour contester l'avis rendu.

## L'accréditation des Bachelors (grade de licence)

À partir de 2020, les attributions de la CTI se sont étendues aux cursus de Bachelor (bac+3) que proposent les écoles d'ingénieurs déjà accréditées et qu'elles souhaitent accréditer. Le cadre en a été posé par l'arrêté du 27 janvier 2020 portant cahier des charges des grades universitaires : les pouvoirs publics ont admis que le grade de licence puisse être attaché à certains diplômes d'établissement de niveau bac+3 qualifiés de « Bachelors », à condition qu'une évaluation externe en confirme la conformité au cahier des charges — évaluation dont la responsabilité a été remise à la CTI <sup>[5]</sup>.

Ces formations relèvent de la catégorie générale du Bachelor en Sciences et Ingénierie (BSI) : des cursus scientifiques et techniques de trois ans validant 180 crédits ECTS, à caractère professionnalisant, recrutant des étudiants post-bac. L'obtention du grade de licence entraîne l'inscription de droit au RNCP comme certification de niveau 6, et la dénomination BSI est réservée aux formations d'écoles accréditées par la CTI et reconnues par le ministère.

L'évaluation s'appuie sur un référentiel Bachelor distinct de celui des formations d'ingénieur (« Références et Orientations »). Révisé annuellement, ce référentiel — décliné jusqu'à sa version 2026 — est structuré en sept chapitres couvrant l'école et sa gouvernance, son management, ses ancrages et partenariats, les formations de Bachelor, le recrutement des élèves, et les autres dimensions de la qualité. Élaboré en concertation avec les parties prenantes et le ministère, il intègre les standards européens : à l'image du référentiel ingénieur qui inclut le label EUR-ACE niveau master, le référentiel Bachelor inclut le label EUR-ACE niveau licence.

La campagne d'accréditation Bachelor est conduite selon un calendrier propre, distinct de la campagne ingénieur. À l'issue d'une évaluation satisfaisante, la CTI rend un avis favorable transmis au ministère, qui prononce l'accréditation à délivrer le grade de licence. Lancée au printemps 2020, la première campagne a abouti, début 2021, à l'attribution du grade de licence à dix-sept formations. Les écoles déposent désormais leurs lettres d'intention via la plateforme ministérielle FRESQ, et les avis comme les rapports de mission sont publiés sur le site de la CTI ainsi que dans la base de données européenne DEQAR.

## Reconnaissance européenne et internationale

La CTI est membre de l'Association européenne pour la qualité de l'enseignement supérieur (ENQA) et inscrite au registre européen EQAR, ce qui l'autorise à opérer dans l'ensemble de l'Espace européen de l'enseignement supérieur. Elle fait par ailleurs partie des agences habilitées à délivrer le label de qualité européen EUR-ACE, dans le cadre du réseau ENAEE qui fournit un cadre de référence commun aux formations d'ingénieurs européennes <sup>[9]</sup>. Ces reconnaissances renforcent la lisibilité et la portabilité internationale du titre d'ingénieur français.

## Repères et conclusion

En 2023, la CTI supervisait plus de 200 écoles d'ingénieurs en France. Acteur central du système d'enseignement supérieur depuis quatre-vingt-douze ans, elle garantit la qualité des programmes, l'adéquation des formations aux mutations technologiques et aux besoins des entreprises, ainsi que l'employabilité des diplômés sur les marchés national et international. En articulant exigence de qualité, indépendance de l'évaluation et reconnaissance européenne, la Commission demeure le garant de la valeur et de la crédibilité du titre d'ingénieur diplômé en France.

### Références

- [1] CTI, « Références et Orientations » (référentiel d'accréditation), [cti-commission.fr](http://cti-commission.fr).
- [2] « Commission des titres d'ingénieur », Wikipédia, [fr.wikipedia.org](https://fr.wikipedia.org) (consulté en juin 2026).
- [3] CTI, « Histoire et missions », [cti-commission.fr/la-cti/histoire-et-missions](http://cti-commission.fr/la-cti/histoire-et-missions).
- [4] Aln7, « Qu'est-ce que réellement la CTI ? », [aln7.com](http://aln7.com) (mai 2022).
- [5] Arrêté du 27 janvier 2020 relatif au cahier des charges des grades universitaires (grade de licence – Bachelor) ; CTI, référentiel et campagne Bachelor, [cti-commission.fr](http://cti-commission.fr).
- [6] Loi du 10 juillet 1934 relative aux conditions de délivrance et à l'usage du titre d'ingénieur diplômé, [education.gouv.fr](http://education.gouv.fr).
- [7] Code de l'éducation, livre VI, titre IV, chapitre II (articles L642-1 et suivants).
- [8] CTI, « L'assemblée plénière » (composition de la Commission, mandat 2024-2026), [cti-commission.fr/la-cti/organisation](http://cti-commission.fr/la-cti/organisation).
- [9] ENQA / EQAR et réseau ENAEE (label EUR-ACE), [enqa.eu](http://enqa.eu), [eqar.eu](http://eqar.eu), [enaee.eu](http://enaee.eu).

# **VIOLENCES CONJUGALES ET INTRAFAMILIALES COMMENT S'EN SAISIR DANS L'ENTREPRISE ?**

Le SNEPL-CFTC a demandé d'intégrer dans l'accord égalité Hommes Femmes de la Convention Collective de l'Enseignement Privé Indépendant des mesures sur l'accompagnement de salarié(e)s qui seraient confronté(e)s à des violences intrafamiliales ou conjugales.

Si la convention collective peut en effet intégrer des actions d'accompagnement – nous n'en sommes qu'au stade des propositions au sein du groupe de travail dédié, les délégués syndicaux peuvent vouloir dès à présent intégrer des mesures spécifiques dans leurs propres accords.

## **Pourquoi de tels dispositifs ?**

Les violences conjugales et intrafamiliales constituent un phénomène sociétal majeur. Ces situations peuvent représenter un frein à l'égalité professionnelle, notamment en raison de leurs conséquences sur l'absentéisme, la mobilité, la formation ou l'évolution professionnelle. Souvent les personnes concernées sont hyper contrôlées par leur partenaire : leur lieu de travail est parfois le seul espace de « liberté » qui leur est accordé. L'entreprise peut alors participer à la protection et la mise en sécurité du/de la salarié(e). De nombreux accords sont signés dans ce sens et proposent des mesures qui portent sur :

- la santé physique et mentale des salarié(e)s,
- leurs conditions de travail,
- leurs parcours professionnels et leur maintien dans l'emploi.

## **Comment les mettre en œuvre ?**

Les dispositifs mis en place doivent garantir la confidentialité des situations, le respect de la vie privée, l'absence de discrimination. L'entreprise garantit :

- la confidentialité absolue des situations
- l'absence de discrimination ou sanction liée à la situation
- le volontariat de la démarche (aucune obligation de révé-

Leur lieu de travail est parfois le seul espace de « liberté » qui leur est accordé.

lation)

Suivant la taille et les capacités de l'entreprise, quatre axes pourront être identifiés :

- Prévenir et sensibiliser
- Faciliter l'identification et l'orientation des situations
- Favoriser l'accompagnement et le maintien dans l'emploi
- Aider la victime à sortir de la dépendance économique

## **Prévenir et sensibiliser**

- actions de sensibilisation auprès des salarié(e)s
- journée de formation des salariés à la détection des signaux faibles (fatigue, retards, absentéisme)
- formation des managers et des équipes RH à la détection des situations à risque et à l'accompagnement
- campagnes d'information internes

- diffusion d'informations sur les dispositifs d'aide existants par voie d'affichage ou sur l'intranet
- Proposition d'un parcours d'accompagnement individualisé
- Orientation vers des associations spécialisées et des dispositifs d'urgence

## Faciliter l'identification et l'orientation des situations : dispositif d'alerte et référents

- Désignation d'un(e) référent(e) RH, un(e) référent(e) CSE, éventuellement un(e) référent(e) harcèlement
- Formation des référents à la détection des situations à risque et à l'accompagnement
- Création d'une procédure RH : modalités de saisine claires et accessibles à tous les salarié(e)s : email dédié confidentiel, numéro interne, contact d'un membre RH ou d'un(e) référent(e) formé(e) à la problématique. Entretien confidentiel dans un délai de 48h et référent unique pour le suivi. mise en place d'un protocole d'urgence interne, procédure écrite en cas de tentative d'intrusion de l'auteur
- Inscription au DUERP (Document unique d'évaluation des risques psychosociaux) avec mesures proposées, suivi des actions, identification des acteurs RH – Voir article suivi des actions dans le DUERP.

## Sécuriser la personne sur son lieu de travail

- modification des coordonnées professionnelles
- restriction d'accès au site pour des tiers
- information du service sécurité
- anonymisation des informations personnelles
- adaptation des horaires d'entrée/sortie du/ de la salarié(e) concerné(e)

## Favoriser l'accompagnement et le maintien dans l'emploi, sur demande du/de la salarié(e), avec validation RH

### Pour les enseignants/ formateurs

Possibilité de :

- modification temporaire de l'emploi du temps
- (ex : éviter les journées tardives, regrouper heures)
- décharge partielle d'enseignement
- remplacement ponctuel (continuité pédagogique assurée)
- télé-enseignement ponctuel si possible

### Pour le Personnel administratif / éducatif

- horaires aménagés
- télétravail lorsque compatible
- réduction temporaire d'activité
- Changement de poste ou de service

### Pour tous les salariés

- Jours d'absence autorisés pour : dépôt de plainte, démarches administratives ou judiciaires, consultations médicales, rendez-vous sociaux, organisation de la mise en sécurité.
- Mise en place de jours de congé spécifique,
- Dispositifs de don de jours entre salariés
- Télétravail facilité ou, au contraire, retour sur site sécurisé
- Mobilité interne rapide (changement de service ou de site, parfois géographique)

## Apporter une aide financière

- Déblocage anticipé de dispositifs type CET (compte épargne-temps) et de congés.
- Déblocage de l'épargne salariale tel que prévu par la loi en cas de violences conjugales
- aide exceptionnelle (situation d'urgence), solliciter le fonds d'action sociale des assureurs ou de la branche ou le degré élevé de solidarité (DES)
- avance sur salaire
- participation à un hébergement temporaire ou à des frais de déplacement.

## Cadre légal :

Ces décisions fondent la légitimité de l'intervention de l'employeur, y compris lorsque les violences trouvent leur origine dans la sphère privée.

### le Code du travail, notamment :

- article L4121-1 (obligation de sécurité de l'employeur)
- article L4121-2 (principes généraux de prévention)
- article L1152-1 et suivants (protection de la santé mentale)
- article L2242-1 (négociation sur l'égalité professionnelle et QVCT)

la Convention OIT n°190 sur la violence et le harcèlement (ratifiée par la France le 12 avril 2023)  
Cass. soc., 5 mars 2008, n°06-45.888

- obligation de sécurité de résultat (aujourd'hui obligation de moyens renforcée)

Cass. soc., 1er juin 2016, n°14-19.702

- responsabilité de l'employeur en cas de manquement à la prévention des risques psychosociaux

Cass. soc., 27 novembre 2019, n°18-10.551

- obligation de prévention y compris face à des risques extérieurs affectant le salarié

# Suivi des situations de violences conjugales/intrafamiliales dans le DUERP

## Objectifs :

- assurer une traçabilité des actions
- piloter les dispositifs RH
- démontrer la conformité en cas de contrôle

## Règles :

- aucun nom, prénom ou donnée identifiable
- données pseudonymisées uniquement
- accès limité (RH / direction)
- conservation sécurisée

| N° dossier | Date de signalement | canal | Type de salarié | Niveau de risque | Mesures engagées | Délai de traitement | statut | Dernier suivi |
|------------|---------------------|-------|-----------------|------------------|------------------|---------------------|--------|---------------|
|            |                     |       |                 |                  |                  |                     |        |               |

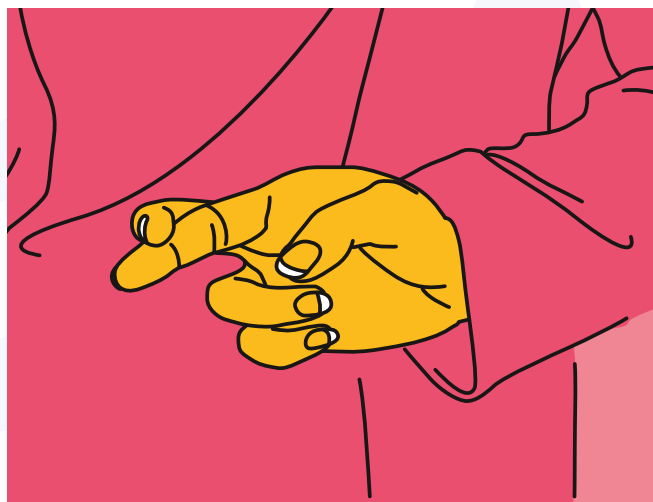
- La date de signalement permet de vérifier le respect des délais.
- Le canal est par exemple : Email dédié, RH direct, référent, N+1
- Le niveau de risque : faible, modéré, élevé
- Les mesures engagées sont codifiées pour anonymisation
- Le délai de traitement est un point essentiel pour • l'inspection du travail.
- Le statut est : en cours, clos, stabilisé

## Respect des règles RGPD

- pas de données sensibles directes
- pas de détails sur violences
- accès restreint
- suppression après durée définie (en général 3 ans)



**Pour l'égalité  
professionnelle,  
on peut compter  
sur les  
promesses...**



**sur  
la chance...**

**Ou vous  
pouvez  
compter  
sur la CFTC.**

Inégalité salariale, agissements  
sexistes, discrimination...

Pour faire de l'égalité professionnelle  
une réalité, **n'attendez pas pour faire  
appel à votre représentant CFTC.**



Plus d'informations sur [cftc-ledecodeur.fr](https://cftc-ledecodeur.fr)





**DOSSIER**

**CONTRAT DE TRAVAIL**

# LES CDDU ET LA NÉGOCIATION DU PAP\*

*Par  
Chrystelle Sauvigné  
et Valérie de Montvallon*

Au regard du nombre très important de salariés en CDDU (Contrat à durée déterminée d'usage) dans nos branches, il est essentiel d'être attentif à leur prise en compte pour les élections professionnelles.

Rappelons que ces CDDU sont encadrés par les conventions collectives de nos deux branches mais qu'ils sont proposés, voire imposés de façon largement abusive.

Ne pas les prendre en compte permet aux entreprises, entre autres, de restreindre les actions des élus en s'assurant que le nombre d'équivalent Temps pleins (ETP) ne permet pas de constituer un CSE (Comité social et économique) de plus de 50 salariés.

\*Protocole d'accord préélectoral

# La jurisprudence considère que l'employeur ne peut pas écarter systématiquement les salariés précaires du calcul des effectifs électoraux.

Rappelons qu'il s'agit bien d'une NEGOCIATION de protocole et que peut être négociée à la baisse, lorsque le turnover est très important, la période de référence de la présence en entreprise.

## Les CDDU doivent-ils être pris en compte dans les effectifs ?

Oui, lorsqu'ils sont liés à l'entreprise par des contrats successifs, continus ou discontinus, ou qu'ils ont travaillé durant la période de référence retenue pour le calcul des effectifs. Par contrats successifs, nous entendons tous les contrats signés avec l'entreprise, quelle que soit leur durée et leur fréquence. On doit prendre en compte tous les contrats depuis le premier signé, parfois 15 ans plus tôt.

La jurisprudence considère que l'employeur ne peut pas écarter systématiquement les salariés précaires du calcul des effectifs électoraux. Aussi, dans un arrêt rendu le 17 décembre 2014 par la Chambre sociale de la Cour de cassation (pourvoi n°14-13.712), il est démontré qu'un syndicat peut demander au juge de l'élection que des CDD soient assimilés à des CDI pour la détermination des effectifs, même si seul le salarié peut obtenir la requalification prud'homale proprement dite.

En matière d'élections et s'agissant plus précisément de calcul de l'effectif, chaque salarié compte ! D'ailleurs, cette solution a encore été confirmée par la

Cour de Cassation dans un arrêt du 15 février 2023 n° 22-10.540 dans lequel elle rappelle que, si les salariés engagés en CDD peuvent seuls agir devant le juge prud'homal en vue d'obtenir la requalification en CDI, les syndicats ont qualité pour demander au juge de l'élection que les contrats de travail soient considérés comme des CDI.

Pour les salariés intermittents, ou titulaires de CDD successifs, il faut souvent apprécier leur présence sur une période de référence, généralement les 12 mois précédant l'élection. Il suffit qu'ils aient été présents sur la période (et non sur un cumul d'heures) indiquée à leur contrat (de date à date), quel que soit le nombre d'heures et de jours qu'ils ont accomplis.

## Points d'attention dans le calcul des effectifs

Il est essentiel de vérifier que les heures induites des enseignants ainsi que les heures complémentaires et supplémentaires ont été intégrées dans le calcul des ETP.

Rappel : La convention collective des organismes de formation (CCN 1516) considère que tous les salariés à temps partiel (50% et plus) sont considérés comme des temps plein (CCN OF 3.2. Calcul de l'effectif)

Pour la détermination des seuils d'effectifs prévus par le code du travail relatifs au droit syndical et aux institutions

représentatives du personnel, le personnel à temps partiel travaillant à mi-temps ou plus est décompté pour une unité dans l'effectif. Les autres salariés à temps partiel sont décomptés dans les conditions de droit commun (article L2314-19 du Code du Travail)

Pour les CDDU, la condition d'ancienneté de 3 mois peut résulter de plusieurs contrats successifs.

## Peuvent-ils être candidats ?

L'article L.2314-19 exige notamment : 18 ans révolus ;

1 an d'ancienneté dans l'entreprise. L'ancienneté peut être acquise par la succession de CDD, toutes périodes de contrat confondues.

## Que demander à l'employeur lors de la négociation du PAP ?

Pour vérifier que tous les CDDU sont correctement pris en compte, il est pertinent d'exiger :

- la liste nominative de tous les salariés présents au cours des 12 derniers mois ;
- la nature des contrats (CDI, CDD, CDDU, intermittents, etc.) ;

- les dates de début et de fin de chaque contrat ;
- le nombre d'heures ou de jours travaillés ;
- les registres uniques du personnel ;
- les déclarations sociales permettant de vérifier les effectifs ;
- la méthode de calcul retenue pour déterminer les effectifs et les collèges électoraux ;
- Des contrats CDDU anonymisés.

## Comment faire lorsque les CDDU se terminent durant les mois d'été ?

- Dans ce cas, la question essentielle est de savoir si ces contrats successifs traduisent une relation de travail régulière et durable avec l'établissement.
- Pour les élections professionnelles, la Cour de cassation adopte généralement une approche concrète : elle recherche si le salarié appartient de façon habituelle à la communauté de travail, même en présence d'interruptions contractuelles.

### Pour l'effectif électoral

Les salariés en CDD successifs doivent être pris en compte selon les règles de calcul des effectifs. Une interruption estivale ne suffit pas nécessairement à les exclure si elle correspond au rythme normal de l'activité d'enseignement.

- L'argument est d'autant plus fort lorsque :
- les mêmes personnes sont réembauchées chaque année ;
- les fins de contrat correspondent aux vacances universitaires ;
- l'activité d'enseignement reprend systématiquement à la rentrée ;
- les salariés exercent depuis plusieurs années dans l'établissement.

### Dans la négociation du PAP

Vous pouvez demander que soient communiqués :

1. Le registre unique du personnel sur les trois dernières années.

2. La liste des CDDU conclus.
3. Les dates de début et de fin de chaque contrat.
4. Les listes des personnes réembauchées d'une année universitaire sur l'autre.
5. Les Déclarations Préalable A l'Embauche (DPAE) et éléments de paie permettant d'identifier la récurrence des embauches.
6. L'objectif est de démontrer qu'il ne s'agit pas de personnel occasionnel mais d'une population permanente de l'établissement dont les contrats sont simplement calés sur le calendrier universitaire.

### L'argument juridique souvent retenu

Lorsque l'interruption est prévisible, régulière et liée à l'organisation de l'activité (ici les vacances d'été), elle ne rompt pas nécessairement l'appartenance à la communauté de travail. Les juges examinent la continuité de la relation de travail au-delà de la seule succession formelle des contrats.

## Comment faire si le PAP est signé au mois de juillet alors que c'est le terme des CDDU ?

### Pour le calcul des effectifs servant au PAP

**Le fait que le contrat de travail des CDDU se termine en juillet n'entraîne pas automatiquement son exclusion des effectifs.**

Pour les salariés en CDD, le calcul des effectifs s'effectue en tenant compte de leur présence au cours d'une période de référence (généralement les 12 mois précédents). Les salariés en CDD sont comptabilisés au prorata de leur temps de présence pendant cette période.

**Ainsi, un chargé d'enseignement ayant travaillé de septembre à juin sera normalement pris en compte dans le calcul des effectifs du PAP signé en juillet, même s'il n'est pas sous contrat le jour de la signature.**

Lorsque l'interruption est prévisible, régulière et liée à l'organisation de l'activité (ici les vacances d'été), elle ne rompt pas nécessairement l'appartenance à la communauté de travail.

L'employeur ne peut pas se limiter à photographier les seuls salariés présents en juillet.

**Pour la négociation d'un PAP en juillet, il est donc judicieux de demander, tout comme cité ci-dessus :**

- la liste du personnel ayant travaillé pendant l'année universitaire écoulée ;
- la liste des salariés réembauchés les années précédentes ;
- les prévisions de réembauche pour la rentrée suivante ;
- les contrats conclus sur plusieurs années universitaires.

**L'argument réside en le fait que l'interruption estivale résulte de la fermeture normale de l'activité pédagogique et non d'une cessation définitive de la relation de travail.**

Dans le contexte de l'enseignement supérieur privé, un vacataire recruté chaque année de septembre à juin depuis plusieurs années dispose d'arguments sérieux pour être intégré dans les effectifs servant à la négociation du PAP, même lorsque celui-ci est conclu pendant l'été.

**La jurisprudence sur les CDDU dans le cadre des élections professionnelles ne traite pas toujours spécifiquement du « CDD d'usage », mais elle retient plusieurs principes très favorables tels que :**

- Le juge de l'élection regarde la réalité de la relation de travail

La Cour de cassation admet que le juge de l'élection peut examiner si des CDD doivent être considérés comme des CDI pour le calcul des effectifs lorsqu'ils couvrent en réalité un besoin permanent de l'entreprise.

## Vacataires et intermittents : la notion de « communauté de travail »

L'arrêt le plus important est :

**Cass. soc., 24 septembre 2008, n° 07-60.310**

La Cour de cassation juge que sont électeurs les salariés intermittents ou vacataires qui :

- travaillent de manière habituelle ;
- sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail ;
- remplissent les conditions légales d'ancienneté.

La Cour a censuré un protocole préélectoral qui imposait des conditions supplémentaires (nombre minimal d'heures travaillées) pour voter.

## Conséquence pour les CDDU d'enseignement

Pour des chargés d'enseignement recrutés chaque année de septembre à juin :

- même s'ils ne travaillent pas en juillet-août ;
- même si leurs contrats sont discontinus ;

ils peuvent être regardés comme appartenant durablement à la communauté de travail lorsqu'ils sont réembauchés régulièrement. L'employeur ne peut donc pas les exclure automatiquement des listes électorales.

**Cass. soc., 17 décembre 2014, n° 14-13.712**

Le juge de l'élection peut requalifier l'analyse des CDD pour les effectifs

## Conséquence pour les CDDU

Si l'établissement emploie les mêmes enseignants :

- chaque année ;
- sur les mêmes matières ;
- avec une interruption uniquement liée aux vacances universitaires ;

**Il est alors possible de soutenir qu'il s'agit d'un besoin permanent de l'établissement et demander leur prise en compte dans les effectifs électoraux.**

**La date de signature du PAP n'est pas nécessairement déterminante.**

La jurisprudence électorale refuse généralement une approche purement formelle consistant à regarder uniquement les salariés présents le jour de la signature du PAP.

Le juge vérifie :

- la réalité de la communauté de travail ;
- la permanence des emplois ;
- la régularité des réembauches ;
- le calcul des effectifs sur la période de référence légale.

Ainsi, un salarié en CDDU absent en juillet parce que l'année universitaire est terminée peut néanmoins peser dans le calcul des effectifs si sa présence sur les

douze derniers mois doit être prise en compte.

## Quels arguments utiliser dans une négociation de PAP ?

Pour des vacataires réembauchés chaque année :

Demander les mêmes documents cités précédemment ;

Puis démontrer :

- que les mêmes personnes sont recrutées chaque année ;
- que l'interruption estivale est liée au calendrier universitaire ;
- que les enseignements assurés correspondent à l'activité normale et permanente de l'établissement ;
- que ces salariés appartiennent durablement à la communauté de travail.

**La jurisprudence de 2008 sur les vacataires et celle de 2014 sur les effectifs constituent les deux références les plus utiles pour contester leur exclusion. 24 septembre 2008 Cour de cassation n° 07-60.310 ; Cass. soc., 17 décembre 2014, n° 14-13.712.**

Ainsi, il convient de déterminer correctement la situation dans laquelle on se trouve afin de pouvoir se référer aux pratiques légales correspondantes, et de ce fait appliquer les textes tels qu'ils ont été érigés.

# CDDU (contrat à durée déterminée d'usage) et conventions collectives IDCC 1516 et IDCC 2691

Les CDDU deviennent la norme dans nos deux branches, il y a parfois le double, voire le triple de CDDU par rapport à ceux qu'on appelle les permanents. Voici un document qui apporte un éclairage sur l'utilisation des CDDU. Voici un document qui apporte un éclairage sur l'utilisation des CDDU et les dérives liées à ce type de contrat que nous avons déjà traité dans le n°188.

| Thème                                                    | IDCC 1516 – Organismes de formation                                                                                                                                                                                                     | IDCC 2691 – Enseignement privé indépendant                                                                                                            | Risques en cas d'irrégularité                                                                                           |
|----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Existence d'une disposition conventionnelle sur le CDDU  | Oui. L' <b>article 5.4.3 de la convention collective</b> prévoit expressément le recours au CDDU pour certains emplois de formateurs à caractère temporaire.                                                                            | Aucune disposition conventionnelle spécifique organisant le recours au CDDU. Le droit commun s'applique <b>Article L1242-2 du Code du Travail</b>     | Requalification facilitée si le poste correspond en réalité à un besoin structurel ou durable.                          |
| Fondement juridique du recours                           | Nature de l'activité des organismes de formation et usage constant reconnu dans la branche.                                                                                                                                             | Nécessité de démontrer l'existence d'un usage constant et d'un emploi par nature temporaire.                                                          | Requalification en CDI.                                                                                                 |
| Personnel concerné                                       | Principalement les formateurs intervenants ponctuellement.                                                                                                                                                                              | Chargés d'enseignement, intervenants extérieurs, experts ponctuels, surveillants, correcteurs, membres du jury etc..., sous réserve de justification. | Contestation prud'homale du contrat.                                                                                    |
| Besoin permanent de l'établissement                      | Interdit même en présence d'un CDDU. Le contrat ne peut pourvoir durablement un emploi permanent.                                                                                                                                       | Même règle. Une matière enseignée chaque année constitue souvent un indice de besoin permanent.                                                       | Requalification en CDI avec ancienneté reconstituée.                                                                    |
| Succession de contrats                                   | Autorisée sous conditions si chaque mission conserve un caractère temporaire.                                                                                                                                                           | Plus risquée lorsque les mêmes enseignements sont assurés chaque année.                                                                               | Requalification judiciaire lorsqu'ils couvrent un besoin permanent <b>Cass. soc., 15 févr. 2006 (Cour de cassation)</b> |
| Intervenants extérieurs occasionnels                     | Statut conventionnel spécifique limité à 30 jours par an et par organisme (selon les dispositions conventionnelles applicables dans la branche).                                                                                        | Pas de dispositions particulières. Ce sont les règles générales qui s'appliquent (classification, rémunération...)                                    | Mauvaise qualification du contrat.                                                                                      |
| Contrat écrit <b>Article L1242-12 du Code du Travail</b> | Obligatoire avec motif précis du recours.                                                                                                                                                                                               | Obligatoire.                                                                                                                                          | Requalification de plein droit en CDI.                                                                                  |
| DPAE (déclaration préalable à l'embauche)                | Obligatoire.                                                                                                                                                                                                                            | Obligatoire.                                                                                                                                          | Risque URSSAF et travail dissimulé.                                                                                     |
| Prime de précarité                                       | 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. | Non due lorsque le CDDU est valablement conclu.                                                                                                       | Rappel d'indemnité si le CDDU est jugé irrégulier.                                                                      |
| Contrôle du juge                                         | Vérifie le caractère temporaire de l'emploi et la réalité du besoin occasionnel.                                                                                                                                                        | Contrôle généralement plus strict faute de disposition conventionnelle spécifique.                                                                    | Annulation du recours au CDDU <b>Cass. soc., 27 sept. 2023, n°21-21.154</b>                                             |
| Risque principal                                         | Utilisation de formateurs réguliers sous CDDU alors qu'ils couvrent un besoin permanent.                                                                                                                                                | Utilisation récurrente de chargés de cours ou vacataires sur des enseignements structurels.                                                           | Requalification en CDI + rappels de salaire.                                                                            |

# Argumentaire dans un contentieux CSE au regard de la jurisprudence

**La succession de CDDU pour assurer des enseignements récurrents révèle un besoin permanent, justifiant une requalification en CDI (Cass. soc., 15 février 2006, n° 04-41.015 (INFREP))**

**Principe dégagé :** Le CDD ou le CDDU ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'organisme de formation.

**Solution retenue par la Cour :** Requalification en CDI d'un formateur employé pendant 26 mois sur des formations identiques correspondant à l'activité normale et permanente de l'organisme.

**Portée :** Arrêt fondamental en matière de formation professionnelle. La présence du secteur parmi ceux autorisant le CDDU ne dispense pas l'employeur de démontrer le caractère temporaire du besoin. Les enseignements récurrents doivent être assurés en CDI.

**L'intégration durable à la communauté pédagogique constitue un indice fort de rattachement à l'effectif de l'entreprise (Cass. soc., 23 septembre 2015, n° 14-26.262).**

**Principe dégagé :** Les travailleurs intégrés de manière étroite et permanente à la communauté de travail doivent être pris en compte lorsqu'ils remplissent les conditions légales.

**Solution retenue par la Cour :** Appréciation concrète de l'intégration dans la communauté de travail.

**Portée :** Même si l'arrêt concernait des salariés mis à disposition, il est transposable aux formateurs occasionnels ou vacataires intervenant régulièrement. Plus leur intégration pédagogique est forte, plus leur prise en compte dans les effectifs se justifie.

**Le juge doit vérifier à la fois les conditions légales du CDDU et les exigences particulières de la convention collective applicable (Cass. soc., 27 septembre 2023, n° 21-21.154)**

**Principe dégagé :** Le juge doit contrôler la validité du recours aux contrats précaires au regard des textes applicables et des règles conventionnelles invoquées.

**Solution retenue par la Cour :** La Cour rappelle que la conformité du contrat s'apprécie à la lumière des dispositions légales et conventionnelles applicables.

**Portée :** Dans le secteur de la formation, le juge ne doit pas seulement vérifier les conditions légales du CDDU, mais également le respect des critères spécifiques prévus par la CCN 1516 concernant le recours aux formateurs occasionnels et aux contrats temporaires.

## Focus

### Arrêt de la Cour d'Appel de Poitiers, chambre sociale, le 2 avril 2026, RG n° 22/02450

Dans un litige opposant trois syndicats dont le SNEPL-CFTC à l'OGICES (Institut catholique d'études supérieures) la Cour d'Appel retient deux atteintes :

- le refus d'appliquer la convention collective EPI alors qu'elle était obligatoire pour l'employeur.

La Cour rappelle qu'au sein de l'OGICES :

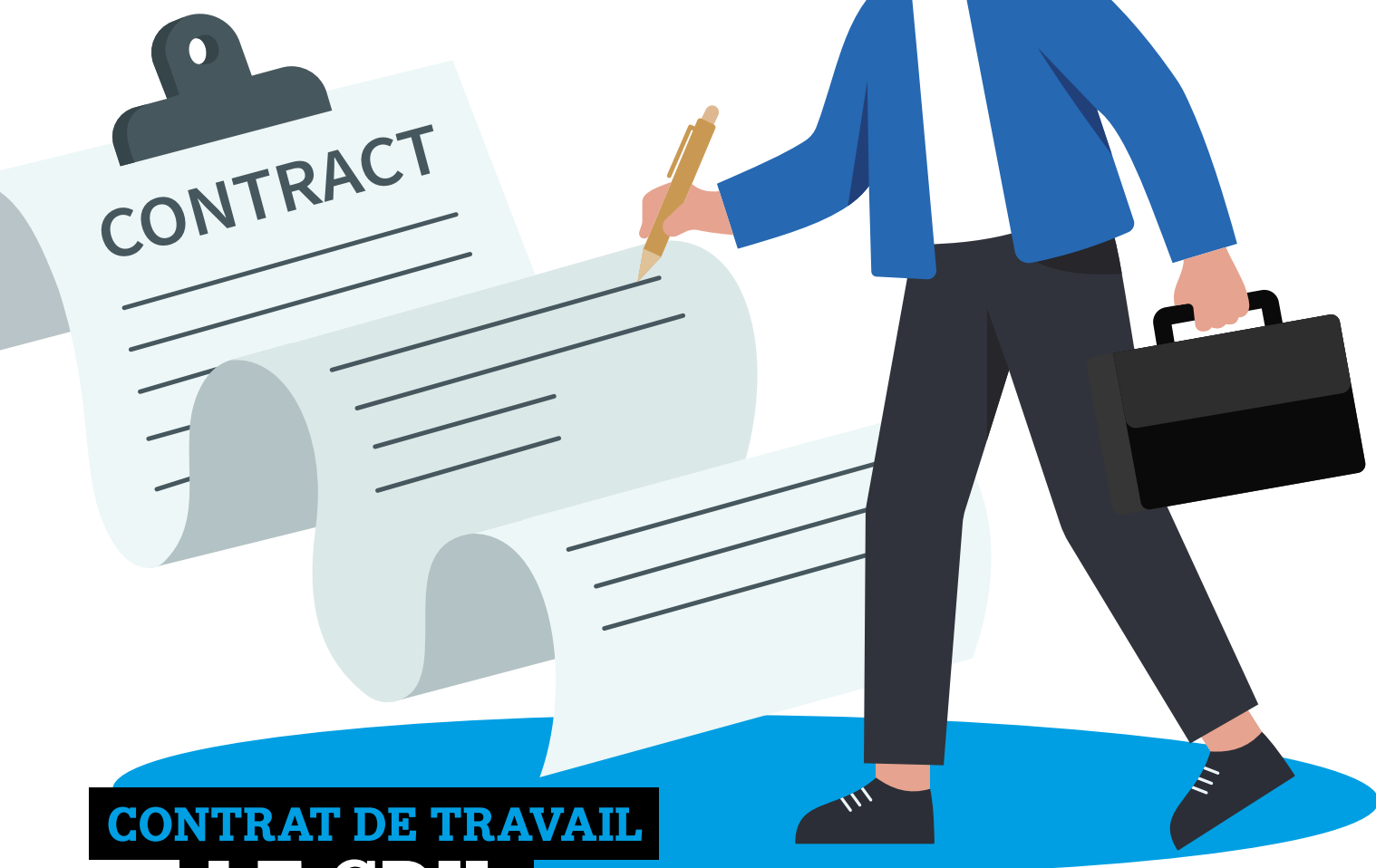
- la convention collective EPI s'appliquait obligatoirement ;
- la convention EPNL était appliquée volontairement à compter du 1<sup>er</sup> août 2018.

Elle précise aussi qu'il peut y avoir application simultanée de deux conventions collectives, mais sans cumul des avantages ayant le même objet ou la même cause : on retient alors la plus favorable pour le salarié (principe de faveur).

La cour reproche à l'employeur de ne pas avoir mentionné la convention EPI sur les bulletins de paie et de ne pas avoir informé les salariés de cette application possible, ce qui suffit à caractériser une atteinte à l'intérêt collectif.

- la violation des règles sur le CDD d'usage, ayant conduit à la requalification en CDI dans le dossier du salarié.
- salarié a travaillé 14 ans au sein de l'OGICES ;
- son activité participait à l'activité normale et permanente de l'établissement ;
- le recours au CDD d'usage n'était donc pas justifié

L'arrêt reconnaît que l'OGICES a porté atteinte à l'intérêt collectif de la profession à la fois en n'appliquant pas correctement la convention collective obligatoire et en recourant irrégulièrement aux CDDU, ce qui justifie l'indemnisation des syndicats.



## CONTRAT DE TRAVAIL

# LE CDII, MODE D'EMPLOI

*Par  
Hélène Cazenaud*

**U**ne formatrice employée en contrat à durée indéterminée intermittent (CDII) dans un organisme de formation a contesté son contrat devant la justice.

Elle demandait notamment que son contrat soit requalifié en temps plein, qu'une discrimination liée à son congé maternité soit reconnue et qu'il soit constaté un manquement de l'employeur à son obligation de lui fournir du travail.

La Cour d'appel de Bordeaux, 25 novembre 2025, RG n° 23/00271 a rejeté toutes ses demandes et a confirmé la validité du CDII mis en place par l'organisme de formation.

\*Protocole d'accord préélectoral

## Comment vérifier la validité de votre CDII ?

### Rappel : le CDII

Le contrat à durée indéterminée intermittent est un CDI adapté aux emplois qui alternent, par nature, périodes travaillées et périodes non travaillées (par exemple, en fonction du calendrier des formations).

### Je suis en CDII : mon contrat est-il forcément valable ?

Pour être valable, votre CDII doit mentionner clairement :

- une durée annuelle minimale de travail,
- les périodes travaillées et non travaillées
- la répartition de vos heures sur ces périodes.

### Comment savoir si mon CDII respecte les règles ?

Vérifiez notamment :

- l'existence d'un accord collectif autorisant le recours au CDII dans votre entreprise, puisque la convention collective des organismes de formation n'autorise le recours à des CDII uniquement pour l'enseignement linguistique. (Article 6 de la CCN OF)
- que votre contrat et vos avenants indiquent :
  - votre durée annuelle minimale,
  - vos périodes travaillées / non travaillées,
  - la répartition de vos heures pendant les périodes travaillées.
- que chaque modification importante fait l'objet d'un avenant écrit. (Article 6.3.1 de la CCN OF)

### Un CDII peut-il être requalifié à temps plein ?

La jurisprudence est claire : si certaines mentions essentielles manquent, le CDII peut être requalifié en CDI à temps plein.

Sont particulièrement surveillées :

- la définition des périodes travaillées et non travaillées,
- la durée annuelle minimale de travail et sa répartition.
- Un contrat qui se contente d'indiquer une durée de travail sans préciser l'alternance des périodes travaillées et non travaillées est réputé conclu à temps plein.

De même, si aucun accord collectif n'autorise le recours au travail intermittent, le contrat risque d'être requalifié en temps plein.

En cas de requalification, la sanction est lourde : rappel de salaire calculé sur la base d'un temps complet.

### Mon volume d'heures change chaque année : est-ce légal ?

Oui, à certaines conditions. La Cour a admis qu'un employeur puisse adapter chaque année le volume d'heures d'un formateur en CDII, si :

- un volume annuel minimal est garanti,
- cette variabilité est prévue au contrat,
- et les changements sont formalisés par un avenant.

Si tel est le cas, alors la diminution ou l'ajustement du volume d'heures est considéré comme relevant du pouvoir de direction de l'employeur, et non comme un manquement à l'obligation de fournir du travail.

Le contrat à durée indéterminée intermittent est un CDI adapté aux emplois qui alternent, par nature, périodes travaillées et périodes non travaillées

Le travail intermittent est précisément conçu pour des emplois permanents avec alternance de périodes travaillées et non travaillées, ce qui implique une certaine variabilité d'activité, mais elle doit être prévue au contrat.

### L'employeur peut-il ne plus me donner de travail une année ?

L'employeur doit vous fournir du travail (ou vous rémunérer) selon les périodes d'activité prévues par votre contrat.

Toutefois, lorsque le salarié refuse un avenant ou ne se tient pas à la disposition de l'employeur, ce dernier peut être dégagé de son obligation de fournir du travail ou de rémunérer sur ces périodes

En cas de doute sur le CDII, les représentants du personnel dans votre entreprise peuvent vous renseigner, ou contactez directement le SNEPL-CFTC.

# BRÈVES JURIDIQUES

Par  
Chrystelle Sauvigné



## CONDITIONS DE TRAVAIL (CONTRAT DE TRAVAIL, CONGÉS, DURÉE, RUPTURE...)

### Le congé supplémentaire de naissance

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2026, un tout nouveau congé fait son entrée dans le droit du travail français : le congé supplémentaire de naissance.

#### Qui peut y prétendre ?

- la mère de l'enfant ;
- le père de l'enfant ;
- le conjoint, partenaire PACS ou concubin vivant avec la mère ;
- dans un couple de femmes, la mère qui n'a pas accouché lorsque la filiation est établie (reconnaissance conjointe, etc.) ;
- les parents adoptifs ou accueillants.

Le congé est ouvert aux deux parents : chacun peut bénéficier, pour chaque naissance ou adoption, d'1 à 2 mois de congé indemnisé, indépendamment de la situation professionnelle de l'autre.

#### Le dispositif vise « tous les parents actifs » :

- Salariés du secteur privé relevant du régime général.
- Agents publics (fonction publique d'État, territoriale, hospitalière), y compris militaires, sous réserve des règles statutaires propres
- Travailleurs indépendants (artisans, commerçants, profes-

sions libérales, PAMC), non-salariés agricoles, exploitants, collaborateurs, aides familiaux.

- Demandeurs d'emploi, artistes-auteurs, stagiaires, certains étudiants (2<sup>e</sup>–3<sup>e</sup> cycle santé) sous conditions

Pour les parents d'enfants :

- nés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026
- nés prématurément dont la naissance était initialement prévue à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026.
- adoptés arrivés au foyer à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026,

Le congé doit être pris dans les 9 mois suivant la naissance de l'enfant ou son arrivée au foyer en cas d'adoption.

Pour les enfants nés ou adoptés entre le 1<sup>er</sup> janvier 2026 et le 30 juin 2026, régime transitoire permettant une prise du congé à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2026 jusqu'au 31 mars 2027.

#### Ce congé s'ajoute aux congés existants et ne les remplace pas.

Il ne peut débiter qu'après l'épuisement des droits à congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption du parent concerné.

Exemples :

*La mère prend son congé maternité complet, puis 2 mois de congé supplémentaire de naissance.*

*Le père prend son congé de paternité (25 jours + 3 jours de naissance), puis 1 mois de congé supplémentaire de naissance dans la continuité.*

La durée est de 1 ou 2 mois par parent, au choix du parent.

#### Le congé peut être pris :

- en une seule fois,
  - ou fractionné en 2 périodes d'un mois maximum chacune, non nécessairement consécutives, dans la limite du délai global de 9 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer.
- En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer, le salarié a le droit de reprendre son activité avant le terme prévu du congé supplémentaire de naissance.

#### Le salarié doit informer son employeur :

- au moins 1 mois avant la date souhaitée de début du congé.

▪ 15 jours avant la date souhaitée de congé, lorsque le congé supplémentaire de naissance suit immédiatement le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, et que, compte tenu de la durée de ce congé, le salarié ne peut pas respecter le délai d'1 mois.

La demande doit être formulée par écrit avec les mentions suivantes

- > la date de début du congé,
- > la durée (1 ou 2 mois),
- > l'éventuel fractionnement (deux périodes d'un mois) et les dates correspondantes.

**Attention : si les conditions légales sont réunies, l'employeur ne peut pas refuser le congé supplémentaire de naissance.**

Pendant le congé supplémentaire de naissance le salarié perçoit des indemnités journalières du congé supplémentaire de naissance qui sont calculées sur la base du salaire net antérieur, à 70% le 1er mois et 60% le 2<sup>e</sup>, dans la limite du plafond de la sécurité sociale fixé à 4 005 € par mois (220 € par jour) en 2026.

Le salaire de référence est calculé sur la base des 3 derniers mois de salaire précédant l'interruption d'activité (ou 12 mois en cas de rémunération très variable), comme pour les IJ maternité/paternité.

Pour un salarié avec un salaire net de référence : 2 000 €

Mois 1 :  $2\,000 \times 0,70 = 1\,400$  € d'indemnités (hors éventuelle subrogation employeur)

Mois 2 :  $2\,000 \times 0,60 = 1\,200$  € d'indemnités

Pour un salarié gagnant 5 000 € net par mois, la base est plafonnée à 4 005 € :

Mois 1 :  $4\,005 \times 0,70 \approx 2\,803,50$  €

Mois 2 :  $4\,005 \times 0,60 \approx 2\,403$  €

**Pas de cumul avec d'autres indemnités ou prestations** (IJ maladie, maternité, IJ accident du travail/maladie professionnelle, les allocations chômage, ou certaines prestations familiales)

### Le contrat de travail est suspendu

> La durée du congé supplémentaire de naissance est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

> Le congé supplémentaire de naissance n'est pas pris en compte pour l'acquisition des congés payés.

> Le congé ouvre droit à 1 trimestre d'assurance décompté pour chaque période, continue ou non, pendant laquelle le salarié a bénéficié de 58 jours d'indemnisation au titre du congé supplémentaire de naissance

> À l'issue du congé supplémentaire de naissance, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (article L. 1225-46-6 du Code du travail).

> Pendant le congé supplémentaire de naissance, l'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail du salarié, sauf s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la naissance ou à l'arrivée de l'enfant (article L. 1225-4-5 du Code du travail).

> Le congé supplémentaire ne fait pas obstacle à l'échéance d'un contrat de travail à durée déterminée.

## SANTÉ AU TRAVAIL

### Arrêts de travail : la durée des prescriptions plafonnée à partir du 1<sup>er</sup> septembre

Selon un Décret n° 2026-498 du 12 juin 2026 publié le samedi 13 juin 2026, la durée des arrêts de travail sera plafonnée à un mois pour la première prescription et à deux mois en cas de prolongation, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2026, sauf exception en raison de l'état de santé du patient. Jusqu'à présent, aucune durée maximale n'encadrait les arrêts maladie.

Afin de mieux réguler ces prescriptions, une mesure a été introduite dans la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026.

Initialement, le gouvernement envisageait de limiter la durée d'un premier arrêt de travail à quinze jours lorsqu'il était prescrit par un médecin de ville et à trente jours lorsqu'il résultait d'une prescription hospitalière.

Un autre décret publié le même jour fixe à quatre ans la durée maximale de versement des indemnités journalières dans le cadre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Cette mesure entrera en vigueur à partir de 2027.

Par ailleurs, les assurés demeurent soumis à un plafond de 360 jours d'indemnités journalières sur une période de trois ans.



## Un décret limite le champ de l'obligation légale d'organiser une visite médicale de reprise

Publié au Journal Officiel le 14 juin 2026, le décret n°2026-503 du 12 juin 2026 prévoit que l'employeur n'a plus l'obligation d'organiser une visite médicale de reprise.

Le décret introduit une nouvelle dérogation : la visite de reprise n'est plus systématiquement requise lorsqu'une visite de pré-reprise a déjà été réalisée.

Cette dispense est possible lorsque les deux conditions suivantes sont réunies :

- Le salarié a bénéficié d'une visite de pré-reprise dans les 30 jours précédant sa reprise effective du travail ;
- Le médecin du travail a conclu lors de cette visite qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail, ni aucun aménagement du temps de travail, n'était nécessaire.

Toutefois, une visite de reprise pourra toujours être organisée à la demande :

- Du médecin du travail ;
- De l'employeur ;
- Ou du salarié.

### Une mesure applicable aux nouveaux arrêts de travail

Cette disposition relative à la suppression de l'obligation de visite de reprise s'applique uniquement aux arrêts de travail prescrits à compter du 15 juin 2026. Les arrêts prescrits avant cette date restent soumis aux règles antérieures.

## Lancement du Plan Santé au Travail 2026-2030

Le 5 juin 2026, le ministre du Travail et des Solidarités a présenté le plan santé au travail (PST) 2026-2030 en Conseil national d'orientation des conditions de travail (CNOCT). Ce plan constitue la nouvelle feuille de route en faveur de l'amélioration de la santé des travailleurs et de la prévention des risques professionnels.

Dans la continuité du Plan santé au travail 2021-2025 et du Plan pour la prévention des accidents graves et mortels, le Plan santé au travail 2026-2030 fixe les orientations nationales en matière de prévention des risques professionnels pour les cinq prochaines années. L'objectif de ce nouveau plan est de renforcer la prévention dans les entreprises et permettre à ces dernières d'agir plus efficacement pour préserver la santé des travailleurs face aux principales mutations qui affectent le monde du travail.

Tout en mettant l'accent sur la prévention primaire des risques professionnels et sur le décloisonnement des politiques de santé au travail au service d'une meilleure continuité du suivi médical, le plan s'articule autour des orientations suivantes :

- **La prévention des accidents du travail graves et mortels**, notamment parmi les publics particulièrement exposés : jeunes, intérimaires. Elle sera mise en œuvre à travers la formation initiale et continue à la santé au travail et le renforcement de leur accueil en entreprise ;
- **La préservation de la santé des femmes au travail**, notamment à travers l'évaluation des risques professionnels différen-

ciée selon le sexe, l'adaptation des équipements de protection individuelle et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail ;

- **La prise en compte des enjeux émergents en santé au travail**, notamment par l'outillage des employeurs et des services de prévention et de santé au travail face aux risques associés au dérèglement climatique et aux conduites addictives ;
- **La prévention de l'absentéisme**, dans une logique de prévention et d'accompagnement des acteurs ;
- **La promotion de la santé mentale**, grande cause nationale 2025-2026, et la **prévention des risques psychosociaux (RPS)**.

## Le Document Unique d'évaluation des risques professionnels ou DUERP devient une priorité sans attendre la publication au Journal Officiel

L'absence ou le défaut de mise à jour du Document Unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) constitue une contravention de 5e classe (art. R. 4741-1 du Code du travail) punie d'une amende allant jusqu'à 7 500 € pour une personne morale (1 500 € pour une personne physique), doublée en cas de récidive.

Ce que change la loi : Un mécanisme d'amende administrative est créé. L'inspection du travail constate le manquement et saisit la Direction Régionale de l'économie, de l'emploi et des solidarités (DREETS). Le directeur de la DREETS peut alors prononcer, sans intervention du juge : un avertissement (mise en demeure), ou une amende de 4 000 € par salarié concerné. Pour une entreprise de 50 salariés c'est jusqu'à 200 000 € d'amende.



## ECONOMIE EMPLOI CHÔMAGE

### Revalorisation de +2,41 % du SMIC

**Arrêté du 22 mai 2026 publié au Journal Officiel du 24 mai 2026**

SMIC horaire brut 12,31 € (1 867,02 €/mois pour 35 h) (pour Mayotte, SMIC horaire brut fixé à 9,56 €)

### Retraite anticipée pour carrière longue

**Décret n° 2026-345 du 7 mai 2026 publié au Journal Officiel du 8 mai 2026**

Âges de départ anticipé adaptés pour les générations 1964-1970 ayant débuté avant 20 ans (carrière longue)

Application au 1er septembre 2026

### Rupture Conventionnelle : indemnisation chômage réduite

**Loi adoptée définitivement le 2 juin 2026 (article L. 5422-2 du Code du travail)**

> en attente de publication au Journal Officiel.

Durée d'indemnisation ARE (allocation de retour à l'emploi) en cas de rupture conventionnelle :

- 15 mois au lieu de 18 mois (< 55 ans) ;
- 20,5 mois (≥ 55 ans).

Entrée en vigueur visée : septembre 2026.

### Régime fiscal de faveur pour les frais professionnels liés au télétravail reconduit pour la 5<sup>e</sup> année (depuis 2021)

Plafonds revalorisés : 2,70 €/jour (vs 2,60 €), 59,40 €/mois (vs 57,20 €), 626,40 €/an (vs 603,20 €).

Exonération Impôts sur le revenu + cotisations sociales dans ces limites.

L'allocation couvre internet (quote-part pro), électricité/chauffage (quote-part pièce dédiée), fournitures, amortissement mobilier, abonnements logiciels.

Le salarié optant pour les frais réels peut déduire les frais réellement engagés et justifiés ou utiliser l'allocation forfaitaire de l'employeur (exonérée dans les limites).

Le surplus au-delà des plafonds est imposable et soumis à cotisations.

### Le barème des indemnités kilométriques n'est pas revalorisé en 2026, comme en 2025

Le barème couvre dépréciation, réparation, pneumatiques, carburant, assurance. Il ne couvre pas les péages, stationnement et intérêts d'emprunt (déductibles en plus).

Pour les véhicules électriques, le barème est majoré de 20 % (maintenu).

Rappel : maximum exonéré

Remboursement indemnités kilométriques (facultatif) Barème fiscal (gelé)

Prime transport carburant 200 €/an

Prime transport électrique 700 €/an

Forfait mobilités durables 800 €/an

Transport en commun (obligatoire) 50 % de l'abonnement

### Coup de pouce pour « gros rouleurs »

Décret n° 2026-333 du 30 avril 2026 relatif à la création, aux conditions et aux modalités de versement d'une indemnité carburant publié au Journal Officiel le 2 mai 2026

Indemnité de 50 € destinée à limiter les effets de la hausse des coûts du carburant pour les ménages utilisant un véhicule à des fins professionnelles. Cette indemnité est versée par l'État, pas par l'employeur.

Conditions cumulatives :

> Revenu fiscal de référence par part ≤ 16 880 €

> Plus de 15 km par trajet/jour entre domicile et lieu de travail OU plus de 8 000 km/an dans le cadre de l'activité professionnelle (incluant les trajets domicile-travail)

La demande se fera en ligne sur [impots.gouv.fr](https://impots.gouv.fr) à partir du 27 mai 2026 pendant 2 mois





## 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.**

### IES Abroad

#### ÉLECTIONS PARTIELLES / 100% SNEPL / 2 CANDIDATES ÉLUES

Fondé en 1950, IES Abroad est un consortium universitaire à but non lucratif regroupant plus de 260 universités et grandes écoles américaines de premier plan, ainsi que plus de 240 universités partenaires à travers le monde. IES Abroad propose des programmes d'études et de stages à l'étranger d'excellence, Le centre IES Abroad Paris dispose de deux sites où les étudiants peuvent suivre des cours, étudier, rencontrer des professeurs et du personnel ou profiter de la vie Parisienne.

### Atelier de Sèvres

#### 100% DE REPRÉSENTATIVITÉ SNEPL / 8 CANDIDATS ÉLUS AU SEIN D'UN CSE QUI A PASSÉ LE SEUIL DES 50 ETP SALARIÉS

Fondé en 1979, l'Atelier de Sèvres est une école d'enseignement supérieur privée spécialisée en art et animation, située au cœur de Paris. Reconnue pour sa prépa aux concours des grandes écoles d'art et d'animation, l'Atelier de Sèvres propose aussi des formations complètes, incluant des bachelors, masters et formations professionnelles en art et animation.

L'école se distingue par une pédagogie innovante centrée sur la pratique, la technique et l'expérimentation. Elle appartient aujourd'hui au groupe Galileo Global Education.

### SUPINFO

#### 100% DE REPRÉSENTATIVITÉ / 3 ÉLUS AU CSE

Fondée en 1965, SUPINFO fut l'une des premières écoles supérieures à avoir compris la place qu'allait prendre l'informatique dans les entreprises et la société. Grâce à ses différents parcours en 3 ans ou 5 ans (Bachelor of Science – Master of Engineering), SUPINFO permet à des jeunes en quête de formations concrètes, opérationnelles, « orientées métiers », de trouver des carrières qui correspondent à leur passion, et aussi de procurer aux entreprises des milliers de cadres techniques et des ingénieurs férus d'innovation. SUPINFO appartient aujourd'hui au groupe IONIS.

## ESIGELEC

**36,5% DE REPRÉSENTATIVITÉ DU SNEPL-CFTC / 10 ÉLUS AU CSE EN LISTE COMMUNE / DS CONFIRMÉ : ADNANE CABANI**

ESIGELEC est une grande école d'ingénieurs située à Rouen, reconnue pour son excellence en ingénierie des systèmes intelligents. Elle forme des ingénieurs polyvalents dans les domaines de l'électronique, du numérique, de l'informatique et des mobilités. L'école s'appuie sur un fort ancrage industriel, avec plus de 300 entreprises partenaires. Son laboratoire de recherche IRSEEM développe des projets de pointe en robotique, IA, énergie et transports. ESIGELEC propose également une forte ouverture internationale avec plus de 50 % d'étudiants étrangers et de nombreux doubles diplômes.

## Institut Catholique de Toulouse ICT

**46% DE REPRÉSENTATIVITÉ / 6 ÉLUS AU CSE / NOUVELLE DS : MARIE CÉCILE CADARS**

L'Institut Catholique de Toulouse est un établissement d'enseignement supérieur privé d'intérêt général, fondé en 1877. Il regroupe plusieurs facultés et écoles spécialisées en droit, philosophie, sciences humaines, théologie et management. L'ICT se distingue par son exigence académique, son ouverture internationale et son accompagnement personnalisé des étudiants.

## Lefebvre Dalloz Compétences

**85% DE REPRÉSENTATIVITÉ / 17 ÉLUS AU CSE / DS CONFIRMÉE : SYLVIE LEVASSOR**

Lefebvre Dalloz Compétences est un organisme de formation reconnu pour son expertise juridique, fiscale et comptable. Il propose des parcours certifiants et opérationnels conçus pour développer les compétences professionnelles à tous les niveaux. Ses formations s'appuient sur l'excellence éditoriale du groupe Lefebvre Dalloz et sur des intervenants experts du terrain. L'offre couvre un large éventail de besoins, du perfectionnement individuel aux dispositifs sur-mesure pour les organisations.

## ESPI

**53% REPRÉSENTATIVITÉ / 10 ÉLUS AU CSE / DS CONFIRMÉE MARIE-NOELLE LEFEBVRE**

L'École Supérieure des Professions Immobilières (ESPI) est un établissement de référence dédié aux métiers de l'immobilier depuis 1972. Elle forme des professionnels opérationnels dans la gestion, la promotion, l'expertise et le développement immobilier. Son réseau d'entreprises partenaires et son ancrage territorial fort favorisent l'insertion professionnelle. L'ESPI propose des cursus reconnus, du bachelor au master, sur plusieurs campus en France.

## SKEMA Business School

**REPRÉSENTATIVITÉ 19,20 % / 2 ÉLUS / DS CONFIRMÉE : STÉPHANIE MESTIVIER / RS AU CSE : LYDIA THEROND**

SKEMA Business School est une grande école de commerce française née en 2009 de la fusion de l'ESC Lille et du CERAM Sophia Antipolis. Elle se distingue par son positionnement global, avec des campus en Europe, aux États-Unis, en Asie, au Brésil et aux Émirats arabes unis. L'école propose un large éventail de formations, du Bachelor au Programme Grande École et aux MSc, reconnus pour leur excellence académique.

Responsable de Section Syndicale (RSS)  
ou Délégué Syndical (DS)



# Vos moyens de communication

En ces temps où les renouvellements de CSE sont nombreux et où vous cherchez à communiquer vers les salariés, vous vous demandez comment faire puisque vous ne pouvez pas utiliser les mails professionnels. Sachez que vous, RSS ou DS dans votre entreprise (à défaut d'accord sur la communication syndicale) vous pouvez alors utiliser l'article L2142-6 du Code du travail.

Cet article prévoit que : « les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise peuvent être définies par un accord d'entreprise ». À défaut d'un tel accord, ce même article dispose que « les syndicats présents dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constitués depuis au moins deux ans, peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe ».

En outre, l'article L2142-6 précise que l'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit respecter trois conditions cumulatives :

- être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
- ne pas avoir de conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
- préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

En tant que RSS ou DS vous êtes l'émanation du syndicat au sein de l'entreprise, et vous avez vocation à mettre en œuvre ces dispositions pour assurer l'information régulière des salariés sur l'activité syndicale et la défense de leurs intérêts, par des moyens de communication adaptés à l'organisation du travail et aux outils numériques disponibles.

## Une fois que j'ai accès à l'intranet comment est-ce que je fais ?

Contactez le SNEPL-CFTC qui vous donnera accès à la page de votre entreprise sur le site du SNEPL-CFTC. Créez votre contenu et affichez-le sur l'intranet de votre entreprise.

Vous pouvez aussi :

- Créer votre propre page ou groupe LinkedIn (au nom du syndicat ou de la liste) et y publier librement profession de foi, liste de candidats, vidéos, etc., dans le respect de la liberté d'expression (pas d'injure ni de diffamation).
- Utiliser vos profils personnels pour partager ces contenus, commenter l'actualité des élections, inviter les salariés à consulter vos supports.
- Contacter les salariés via LinkedIn (invitations, messages privés raisonnables) pour les informer de l'existence de votre page, de votre programme, etc., en veillant à ne pas tomber dans la pression ou le harcèlement, et à respecter les règles de protection des données si vous constituez un fichier autonome.

Tout cela **ne nécessite pas l'accord de l'employeur**, puisqu'il s'agit de moyens externes, comme l'a admis la jurisprudence et la doctrine sur la communication syndicale en ligne.

# BULLETIN D'ADHESION 2026

☐ 1<sup>ère</sup> adhésion☐ Renouvellement☐ 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 :

SIRET (présent sur le bulletin de paie) :

☐ Enseignant/formateur☐ Administratif

## FONCTION(S) IRP

| CSE | DS | RSS | Depuis le | mandaté par | UD ou SNEPL |
|-----|----|-----|-----------|-------------|-------------|
|     |    |     |           |             |             |

Je déclare adhérer pour 2026 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