

TRAIT D'UNION

Le journal du SNPEFP-CGT

SNPEFP-CGT – case 544 - 263 rue de Paris-93515 MONTREUIL Cedex
sn@efp-cgt.org-www.efp-cgt.referencesyndicale.fr-06 77 13 38 80

N°146

Trimestriel



LA CLASSE...
C'EST
LA LUTTE !

18^e Congrès
SNPEFP
la
cggt
FORMATION PRIVÉE
du 15 au 17 mai 2023
Saint-Pierre Quilberon

Sommaire

18^e Congrès



du 15 au 17 mai 2023
Saint-Pierre Quiberon



INFOS PRATIQUES

PLANNING PRÉVISIONNEL

RAPPORT D'ACTIVITÉ

DOCUMENT D'ORIENTATION
Préambule

DOCUMENT D'ORIENTATION
Résolution 1

DOCUMENT D'ORIENTATION
Résolution 2

DOCUMENT D'ORIENTATION
Résolution 3

DOCUMENT D'ORIENTATION
Résolution 4

DOCUMENT D'ORIENTATION
Résolution 5

DOCUMENT D'ORIENTATION
Résolution 6

INFOS PRATIQUES



Lieu du 18^e Congrès

15 au 17 au mai 2023,

École Nationale de Voile et des Sports Nautiques

Beg Rohu

56510 Saint-Pierre Quiberon

Tel: 02-97-30-30-30 | Fax: 09-72-52-56-98

contact@envsn.sports.gouv.fr

47.50912790562804, -3.121743156433277

Comment venir en train

Paris/Quiberon

Nantes/Quiberon ou Auray

Il est plus rapide de faire Paris/Quiberon que Nantes/Quiberon ! Vaut mieux faire Nantes/Auray...



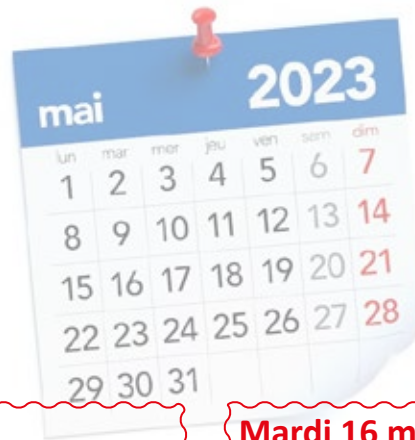
Comment repartir en train

Départ Quiberon 15 heures 10 ; arrivée Paris 19 heures 06 (durée trajet 3 heures 56)

Départ Quiberon 17 heures 05 ; arrivée Paris 21 heures 48 (Ouigo 4 heures 43)

Départ Quiberon 18 heures 30 ; arrivée Paris 23 heures 08 (durée trajet 4 heures 39)

PLANNING PRÉVISIONNEL



Lundi 15 Mai 2023

10h à 13h30 : Accueil, installation chambre, repas froid.

14h à 14h30 : Début des travaux

Mot de bienvenue par la secrétaire générale, informations sur l'organisation du congrès, les travaux du congrès, règlement intérieur, élection du bureau du congrès, élection des commissions.

14h30-15h30 : Discours introductif et Rapport Général.

15h30-15h45 : Pause.

15h45-17h : Suite Rapport Général + rapport du trésorier.

17h15-18h30 : Pascal Moussy.

À partir de 19h : repas.

Réunion de la Commission des amendements.

Réunion de la Commission des candidatures.

Mardi 16 mai 2023

9h-10h30 : Discussion sur le document d'orientation.

10h30-10h45 : Pause.

10h45-11h30 : Document d'orientation suite.

11h30 -12h30 : Laure Gaertner Expertises CSE et RPS.

14h-15h30 : Document orientation suite

.

15h30-15h45 : Pause.

15h45-16h45 : Pascal Caillaud, la réforme de la formation professionnelle.

17h -19h30 Kayack et Paddle (Sillage).

20h00 : Appéritif et repas.

Concert Manu.

Mercredi 17 mai 2023

9h00-10h : Droit du travail et droit Pénal Paul Cao.

10h-10h15 : Pause.

10h15-11h15 : Réunion de la nouvelle CEN, élection du bureau, désignation SG.

11h15-11h30 : Présentation bureau et SG.

11h30 : clôture et au revoir.

Repas midi à emporter ou sur place.



Soutenir chacun, c'est s'engager auprès de tous.

Notre action sociale agit dans trois grands domaines : le handicap, la santé et la maladie, la précarité pour apporter son soutien aux plus fragiles et favoriser l'inclusion de tous dans la société.

groupe-apicil.com

SANTE | PREVOYANCE | EPARGNE & SERVICES FINANCIERS | RETRAITE

 GROUPE
APICIL
UNIQUES, ENSEMBLE

RAPPORT D'ACTIVITÉ

Novembre 2019 - Mai 2023

UNE MANDATURE MARQUÉE PAR LES BOULEVERSEMENTS

Chamboulés, attristés, peïnés nous l'avons tous été par la disparition de deux de nos camarades Michel Aman, le trésorier du syndicat en novembre 2022 et Pascal Reignier, notre ancien secrétaire général en janvier 2023. Nous avons eu l'occasion de leur rendre hommage et nous remercions tous les camarades et organisations de la CGT qui ont témoigné leur sympathie et soutien aux familles de Michel et Pascal et au SNPEFP-CGT.

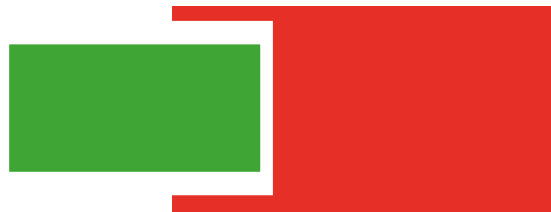
Mais aucun hommage ne pourra réellement rendre compte de ce qu'ils ont représenté, chacun à sa manière, mais avec autant d'engagement, de franchise et de sincérité pour nous tous. Notre syndicat a perdu des militants qui l'ont façonné et dirigé pendant de nombreuses années, qui ont contribué à lui donner « sa colonne » vertébrale et qui l'ont préparé aux enjeux des transformations de nos champs de syndicalisation.

Tout cela, nous pourrions le dire, et l'écrire à l'envie en illustrant par l'abondance des détails un cheminement syndical de plus de 40 ans pour Michel et près de 25 ans pour Pascal, cela serait insuffisant ... *mais jamais oh grand jamais leur trou dans l'eau ne se refermera.*



RAPPORT D'ACTIVITÉ

Novembre 2019 - Mai 2023



INTRODUCTION

Alors que s'achevait notre dernier congrès en novembre 2019, nous étions à l'entrée de la mobilisation contre le projet de réforme des retraites devant instaurer un système de régime universel par points 3 ans et demi après, nous sommes dans la lutte contre une nouvelle réforme des retraites. Ce qui pourrait donner le sentiment que le temps tourne en boucle ; s'il tourne en boucle, il ne s'arrête pas pour autant Dans une organisation syndicale, il est fait de moments forts et... de moments forts. En décembre 2019, il s'agissait déjà de réaffirmer, à l'instar de toute la CGT, que pour nous la retraite, c'est à 60 ans avec 37,5 annuités et la prise en compte des années d'études, de formation et de recherche d'emploi. Cela fait presque rêver aujourd'hui ! Déjà à l'époque, le gouvernement avec une très large majorité, avait fait usage du 49.3 ... mais il a été stoppé par la crise du COVID qui a rebattu les cartes.

Aujourd'hui, comme vous le savez, puisque beaucoup d'entre nous ont été de toutes les manifestations, de tous les débrayages, sur les piquets de grèves, les déambulations au flambeau, les rassemblements spontanés, etc., il faut continuer à nous mobiliser pour contrer cette réforme inique qui pénalise particulièrement les travailleurs de notre champ, très féminisés, précaires avec des carrières hachées et ayant poursuivi des études longues. Pendant la pandémie il a fallu adapter notre outil syndical afin de répondre au mieux aux inquiétudes et préoccupations des camarades. En particulier en informant les salariés de leurs droits en période de confinement, en répondant à leurs questions quasi quotidiennes...

De toutes parts, nous avons obtenu (et en particulier via le questionnaire que nous avons mis en place) des témoignages alarmants : mise en place de la visioconférence sans formation et en mode dégradé, chantage à l'emploi, abus de chômage partiel, atteinte aux droits syndicaux, atteinte à la dignité humaine s'agissant de nos camarades modèles vivants, détournement de fonds publics...L'imagination patronale trouve des ressources inestimables quand il s'agit de contourner les règles au profit des intérêts des employeurs. Il nous a fallu maintenir le lien et nous adapter au mode « distanciel », c'est ainsi que nous avons manifesté ensemble mais en visio le premier mai 2020 et que nous avons, nous aussi, développé les outils pour réunir notre BN et notre CEN mais aussi décentraliser et mailler le territoire grâce à l'utilisation de la visioconférence. Organisation que nous avons gardée depuis.

L'autre grand temps fort pour nos champs a été de répondre à la nouvelle donne que représente la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 tant du point de vue des salariés que du point de vue des bénéficiaires et on nous annonce une réforme prochaine....

Cette loi a individualisé au maximum la responsabilité de se former, et créé un déficit de financement :

Le taux de contribution des entreprises de plus de 11 salariés est passé de 1,6 % de la masse salariale à 1% depuis 2014 (avant la loi). Payée par l'entreprise et collectée par l'Urssaf depuis 2022, cette somme devient une cotisation fiscale, ce qui donne toute latitude au gouvernement pour l'utiliser comme il l'entend.

Près d'un tiers de la contribution est automatiquement ponctionnée par l'État pour financer la formation des privés d'emploi, via le PIC (Plan d'Investissement dans les Compétences). Les vannes ont été complètement ouvertes sur l'apprentissage et le CPF.

En conséquence, France Compétences, organisme de gouvernance de la formation professionnelle et de l'apprentissage, affiche fin 2022 un déficit abyssal : plus de 9 milliards d'euros, auquel il faut ajouter environ 56 millions de frais d'emprunts bancaires.

C'est dans ce contexte que, cerise sur le gâteau, le gouvernement à instauré un reste à charge pour les bénéficiaires du Compte personnel de formation (CPF) dans le cadre du projet de loi de finances 2023, adopté via ... un 49.3. Ce sont les salariés les plus fragiles qui seront les grands perdants de cette décision, ceux qui ont le plus besoin de se former.

Sous couvert d'économies, s'attaquer à l'enveloppe consacrée au CPF (moins de 3 milliards), alors que celle de l'apprentissage atteint 10,5 milliards d'euros (auxquels il faut ajouter 4 milliards d'euros d'aides aux entreprises, financés hors budget de France Compétences), n'est pas admissible. Il faut noter que les entreprises bénéficient d'aides à l'apprentissage sans conditionnalité dans l'accompagnement et la qualité de la formation.

Elles rendent gratuite l'embauche d'un apprenti pour l'entreprise sans aucune contrepartie. La réforme de 2018 a renforcé la marchandisation et la fin de l'intermédiation de la formation sans mettre en avant le conseil en évolution professionnelle, pourtant gratuit et précieux.

Il est temps que les travailleurs et travailleuses puissent être conseillés et se former sur leur temps de travail sans avoir à payer.



RAPPORT D'ACTIVITÉ

Novembre 2019 - Mai 2023

Cette réforme s'accompagne d'un surcroît de travail pour les salariés de l'alternance à qui on demande de s'adapter aux normes Qualiopi qui sont essentiellement administratives et comptables mais en rien tournées vers la qualité pédagogique et l'encadrement des apprenants. On assiste au saucissonnage de l'enseignement en « modules » au détriment des formations longues et qualifiantes, garantes d'un métier.

Il nous appartient, dans un contexte de reculs sociaux, de triomphe de la marchandisation, de dénigrement syndical et de répression, d'atteinte aux droits collectifs et individuels, d'adapter en permanence notre outil syndical pour répondre aux exigences de la « défense des intérêts matériels et moraux des salariés. Ceci s'opère à travers notre structuration, c'est ce que nous avons tenté tout au long de ce mandat ».

1-DÉVELOPPEMENT ET DÉPLOIEMENT DU SYNDICAT

Le mandat qui vient de s'écouler a été placé sous le signe du développement quantitatif du syndicat. Qu'on en juge nous passons de 631 syndiqués à jour de leur cotisation en 2019 à environ 950 syndiqués en mars 2023.

À cela plusieurs explications, la première expliquant le bond significatif entre 2022 et 2023, est que nous avons accueilli dans nos rangs les camarades du SNCA qui travaillent au sein de CFA associatifs au code du travail et sans convention collective à compter du 1^{er} janvier 2023.

Cela n'est pas le fruit du hasard. Le basculement dans le champ du SNPEFP des camarades a été en préparation pendant plus d'un an et demi et nous œuvrons ensemble pour que les salariés des CFA associatifs soient couverts par une convention collective de notre champ et de préférence la mieux disante !

Cela correspond aussi à l'évolution de l'apprentissage, de la formation et de l'enseignement et à la mixité des publics des établissements de telle sorte que les frontières entre formation professionnelle pour adultes, formation initiale par alternance, enseignement sont désormais poreuses.

Il nous faut tenir compte des réalités des apprenants, parce que ce sont aussi les réalités de nos métiers. Par exemple, nous constatons une très nette augmentation du nombre d'apprentis dans l'enseignement supérieur et la recherche. L'irruption du chômage massif des jeunes conduit les gouvernements successifs à faire porter le regard sur la formation professionnelle et l'apprentissage, en matière d'enseignement supérieur. Ce qui change la donne aussi pour les formateurs et enseignants.

Ce d'autant plus que nous le constatons : le marché est juteux : 6 000 € par an par apprenti/alternant pour les organismes de formation et d'enseignement quand l'alternant prépare un diplôme du supérieur.

Dans un tel contexte, nous sommes convaincus que l'entrée « métier », conditions de travail, rémunération, droits syndicaux, collectifs, statuts (...), est une entrée pertinente. Elle a conduit à ce changement d'affiliation vers le SNPEFP-CGT. Changement d'affiliation qui se décline dans la continuité : elle permet un travail de réflexion prometteur et de revendications communes avec les camarades des chambres des métiers du SNCA.

Deux autres axes de développement sont à noter même s'ils ne se traduisent pas quantitativement de manière spectaculaire. Nous nous sommes ouverts à la syndicalisation des micro-entrepreneurs et le SNPEFP en compte quelques-uns, et nous menons une expérience « d'incubation de syndicat » avec les modèles vivants multi-employeurs qui pour beaucoup travaillent dans nos champs, mais aussi dans la fonction publique. Le SNPEFP les accueille et leur sert de maison syndicale leur permettant de développer leurs revendications et combats pour la reconnaissance de leur statut professionnel.

Le développement du syndicat va de pair avec notre déploiement, une meilleure connaissance de nos réalités au sein de la CGT et une réflexion sans cesse renouvelée sur la pertinence de notre outil syndical.

Si nous avons continué et pérennisé nos déplacements dans les territoires, avec plus ou moins de réussite en temps de pandémie, à l'occasion de nos bureaux et commissions exécutives décentralisées, nous nous sommes aussi dotés de référents de régions qui rayonnent sur leur territoire à la fois pour négocier les protocoles électoraux, rencontrer des syndiqués, pour soutenir les actions militantes et organiser des AG militantes en présentiel et en « distanciel ». Ces déplacements sont, bien sûr, l'occasion de resserrer les liens avec les structures de la CGT, UD et UL et d'échanger sur notre présence en régions. Cela se traduit par une meilleure remontée des syndiqués isolés et de la syndicalisation.

Avec constance, nous avons maintenu notre présence auprès de nos élus et mandatés, leur apportant des réponses au travers d'une structuration qui croise branches/groupes/élections professionnelles/régions/taille des établissements.

RAPPORT D'ACTIVITÉ

Novembre 2019 - Mai 2023



Nous avons dû relever deux défis de syndicalisation pendant cette mandature : syndiquer les modèles vivants et nous ouvrir aux CFA associatifs.

- **Les modèles vivants : des droits à conquérir par la lutte syndicale.**

Depuis 2017 des modèles vivants se sont rapprochés du SNPEFP-CGT pour faire entendre leur voix et être défendus. Lorsqu'on est précaire et multi-employeur, il est mal aisé de trouver les bons canaux de représentation et les bons interlocuteurs : le syndicalisme d'entreprise est peu adapté à ce type de métier.

Il a fallu inventer des modalités d'accompagnement souples pour parrainer un collectif de modèles vivants au sein du SNPEFP CGT. Notre fédération, la FERC a répondu présente en créant les conditions de l'encadrement des modèles.

Le collectif a pris son envol, syndique dans la profession, se fait le relais des revendications et assure un travail sur le terrain auprès de l'ensemble des modèles.

Grâce à l'intervention des modèles syndiqués auprès des employeurs privés comme publics, des poses annulées pendant le confinement ont été payées, le recours à la captation sauvage d'images pendant l'exercice professionnel a été rendu quasiment impossible, des augmentations de salaires ont été obtenues.

L'activité syndicale ne se dément pas et les modèles vivants du SNPEFP continuent à fédérer parce qu'ils sont devenus les interlocuteurs incontournables des directions d'établissements.

Beaucoup de chantiers sont ouverts, celui des conditions de travail, de la rémunération, des droits collectifs, du statut des modèles vivants. Cela se fera parce que la détermination et l'engagement sont au rendez-vous.

- **L'accueil des camarades des CFA associatifs non couverts par une convention collective**

À l'occasion de notre congrès extraordinaire du 13 novembre 2022, nous avons modifié nos statuts afin que nos camarades syndiqués jusque là au SNCA nous rejoignent.

La question avait été déjà évoquée en 2015 lors du congrès de Guidel, mais les pourparlers menés avec une certaine maladresse de notre part n'avaient pas pu aboutir.

Il faut voir dans cette intégration l'aboutissement du processus initié lors du congrès du SNPEFP en 2012 à la Colle-sur-Loup.

Congrès qui avait vu notre syndicat se diviser en trois branches : L'enseignement privé sous contrat avec les Universités et Instituts catholiques (SNEIP-CGT), les salariés des chambres des métiers avec les CFA associatifs (le SNCA), les salariés des organismes de formation et de l'enseignement privé sous contrat (le SNPEFP-CGT).

Il s'agissait de faire face à une crise de croissance et d'adapter notre outil syndical au mieux des enjeux professionnels et des statuts des salariés. Le processus n'était toutefois pas complètement abouti : il demeurait des salariés du champ du privé au SNEIP et au SNCA. Dans le premier cas, c'est la logique filière qui avait été privilégiée « l'enseignement initial », dans le second cas, il fallait y voir une logique liée à l'activité : les CFA.

Compte tenu des évolutions de nos champs en constante redéfinition grâce ou à cause des réformes successives de la formation professionnelle, les syndiqués au droit du travail ont rejoint le SNPEFP : ce fut d'abord ceux de l'enseignement supérieur catholique, et enfin des CFA associatifs.

Il faut saluer les conditions de l'arrivée des camarades des CFA associatifs au sein du SNPEFP : celle-ci a été préparée pendant plus d'une année grâce à des rencontres régulières avec le SNCA.

Cette intégration s'est faite au niveau de notre structuration : des camarades des CFA associatifs sont membres de la CEN, présents au congrès et prendront toute leur part dans le futur bureau. Cette intégration est surtout une opportunité pour revendiquer l'intégration des CFA associatifs au sein de la convention collective la mieux-disante pour leur activité, le congrès s'en fera l'écho.

Enfin, et ce n'est pas le moindre des bénéfiques, les discussions avec le SNCA ont permis à nos deux syndicats de mieux se connaître et de développer des revendications communes pour le champ de l'alternance, c'est ainsi que nous avons porté un amendement au dernier congrès confédéral, que nous en porterons pendant le congrès fédéral et que nous avons écrit une lettre ouverte au Président Macron, reprise dans l'actualité revendicative de la Confédération.

RAPPORT D'ACTIVITÉ

Novembre 2019 - Mai 2023

2- BILAN DE LA SYNDICALISATION ET DES ADHÉSIONS

Lors du 17^e Congrès nous avons fait le constat que l'un des domaines où nous devons progresser, était bien celui de la tenue de nos fichiers et de l'enregistrement des syndiqués et qu'un gros travail de toilettage s'imposait !

Afin de repartir sur de bonnes bases il a été décidé de confier au secrétaire à l'orga la mission de construire un fichier à jour des cotisants à partir des multiples fichiers existants (fichier Cogétise et fichier banque gérés par notre Trésorier et le suivi du fichier des adhésions géré par la camarade en responsabilité à l'époque). Pour simplifier le processus des adhésions et le suivi de celles-ci au fil de l'eau, la gestion des adhésions via Cogitiel a été confiée au secrétaire à l'orga. Responsabilité qui revient généralement au sein des différentes instances CGT (UD, UL..) au camarade qui gère l'orga.

À ce jour, le fichier des cotisants est mis à jour régulièrement (tous les jours voire tous les 3 jours maximum selon les priorités du moment ...) sur le Cloud de la Ferc et est accessible aux camarades qui en ont l'utilité dans le cadre de leurs missions. Ce fichier se présente sous la forme d'un classeur Excel avec plusieurs onglets. On y trouve les informations suivantes :

- ➔ La liste des syndiqués mandatés à jour.
- ➔ La répartition du nombre de syndiqués par région et l'évolution de la syndicalisation depuis le 17^e Congrès.
- ➔ La liste des syndiqués à jour avec infos sur le suivi du traitement des adhésions.
- ➔ La liste des syndiqués enregistrés depuis le 17^e congrès.
- ➔ Le suivi du traitement des envois de courriers aux nouveaux syndiqués qui permet l'automatisation des courriers de Bienvenue qui sont envoyés au camarade chargé ensuite de gérer l'envoi postal (impression et mise sous enveloppe avec la carte du nouvel adhérent).

Axes d'améliorations sur le fichier des cotisants

➔ Les résiliations ne sont pas indiquées, elles sont gérées au fil de l'eau (suppression de l'adhérent du fichier, bien souvent suite à la réception d'un mail ou d'un transfert de mail, d'un courrier sur Montreuil). Un onglet résiliation va être créé. On pourra y trouver le nom de l'adhérent ayant résilié son adhésion ainsi que la date de réception de celle-ci. (Cette info est reportée systématiquement dans Cogitiel).

➔ La date d'adhésion n'est pas précisée, il va falloir prévoir une colonne dédiée à cette info qu'on trouve néanmoins dans Cogitiel).

➔ La liste des élus CSE par section serait peut-être un plus.

• Gestion d'une adhésion

Le processus d'enregistrement d'une adhésion peut paraître simple, mais dans les faits, il demeure très chronophage dans 70 % des cas, car dépendant de multiples facteurs et de nombreux allers - retours de mails avec les différents acteurs :

— échanges par mails avec le futur adhérent si le dossier est incomplet, ce qui reste fréquent et qui nécessite parfois plusieurs relances téléphoniques et/ou mails ;

— échanges avec le camarade de la Ferc si la base n'existe pas et qui doit la créer à partir de sources qu'il faut chercher et lui transmettre ;

— échanges de mails avec les camarades de la confédération chargés du suivi des adhésions en ligne pour demander le transfert de la fiche de l'adhérent et du virement des 2 mois de cotisations payés en ligne quand la base est existante ;

— cerise sur le gâteau, la récupération des isolés dans les UL, UD n'est pas toujours très simple dans la mise en œuvre. Le traitement peut s'étaler sur plusieurs semaines ;

Bref, c'est de la gestion administrative au jour le jour, qui demande rigueur et sens de l'organisation et de la réactivité. Tâche pas toujours très intéressante, voire routinière et ingrate et qui demande peu de réflexion syndicale.

Néanmoins, la gestion des adhésions reste incontournable et indispensable pour le développement du syndicat, car elle permet d'établir le lien avec le camarade syndiqué et reste la porte d'entrée pour trouver la matière nécessaire à l'action syndicale future (élections CSE à venir, problématiques de droit rencontrées dans l'entreprise...).

Lors du 17^e Congrès nous avons fait le constat que 75 % des syndiqués du SNPEFP-CGT n'étaient pas affectés sur une base Cogitiel (identification de l'entreprise).

Toutes les adhésions traitées depuis le 17^e congrès ont été affectées sur une base du SNPEFP-CGT. Quand la base n'existe pas, un camarade de la Ferc la crée à la demande du secrétaire à l'orga. À ce jour 95% des syndiqués sont affectés sur une base Cogitiel.

RAPPORT D'ACTIVITÉ

Novembre 2019 - Mai 2023

→ Les RIB, les adresses et toutes autres informations sont modifiées systématiquement quand l'information est disponible.

→ 22 cotisants ne sont pas affectés à une base Cogitiel et 20 ne sont pas enregistrés dans Cogitiel. Il va falloir se pencher là-dessus.

• Évolution de la syndicalisation depuis le 17^e Congrès

→ À cette heure et sous réserve de l'exactitude des fichiers permis par le croisement d'infos, le fichier des cotisants indique +/- 930 syndiqués soit 347 syndiqués de plus qu'au moment du 17^e congrès (583). Chiffre tenant compte des résiliations (allant du 10 novembre 2019 au 22 avril 2023). Le CAP des 1 000 syndiqués est en passe d'être atteint. Nous y serons fin 2023 !

→ Il est important de noter que les résiliations sont nettement moins nombreuses qu'il y a 4 ans. Elles sont souvent liées à des problèmes financiers, des pertes d'emplois ou suite à un changement de secteur voire d'un départ à la retraite. Le travail de proximité entrepris par les différents camarades en responsabilité, l'accompagnement et le suivi de nos syndiqués au quotidien ainsi qu'une forte réactivité des cadres du syndicat contribuent à la baisse des résiliations. L'organisation mise en place lors du 17^e congrès porte ses fruits.

→ Les adhésions en ligne sont aujourd'hui mieux suivies et gérées qu'auparavant. La recette est simple, rigueur et réactivité ! De plus, nous arrivons à récupérer les deux mois de cotisations payés en ligne par l'adhérent ce qui améliore les finances du syndicat.

→ Le rapatriement d'adhérents isolés auprès d'UL, UD participe à la hausse des adhésions même si ça reste compliqué dans la mise en oeuvre. Un gros travail auprès des UL, UD reste à faire sur cet aspect.

→ La syndicalisation est à la hausse et est très marquée depuis janvier 2023. Il y a une augmentation des adhésions en ligne depuis début 2023. 103 nouveaux syndiqués sur 3 mois ½ (c'est ce qu'on fait +/- sur 1 an en moyenne).

La mobilisation sur la réforme des retraites, la durée du conflit social bénéficie à l'ensemble des organisations syndicales de la CGT, qu'elles soient petites ou grandes.

Le conflit social semble bien avoir renoué un lien de confiance entre les travailleurs et les syndicats, qui était jusque-là éprouvé. L'unité intersyndicale affichée y est probablement pour quelque chose...

Nov 2019 à fin 2020 = 100 adhésions

2021 = 111 adhésions

2022 = 121 adhésions

2023 (de janvier au 22 avril) = 103 adhésions.

Devoir travailler jusqu'à 64 ans ça fédère même si dans nos secteurs 70% de nos adhérents ont intégré qu'ils devront travailler jusqu'à 67 ans (longueur des études, temps partiel...). D'autres problèmes viennent s'ajouter sur la mobilisation contre la réforme des retraites (des salaires indignes pour vivre dans ce contexte inflationniste, la précarisation des emplois, des conditions de travail dégradées, le sens du travail ...). La colère, les frustrations s'expriment.



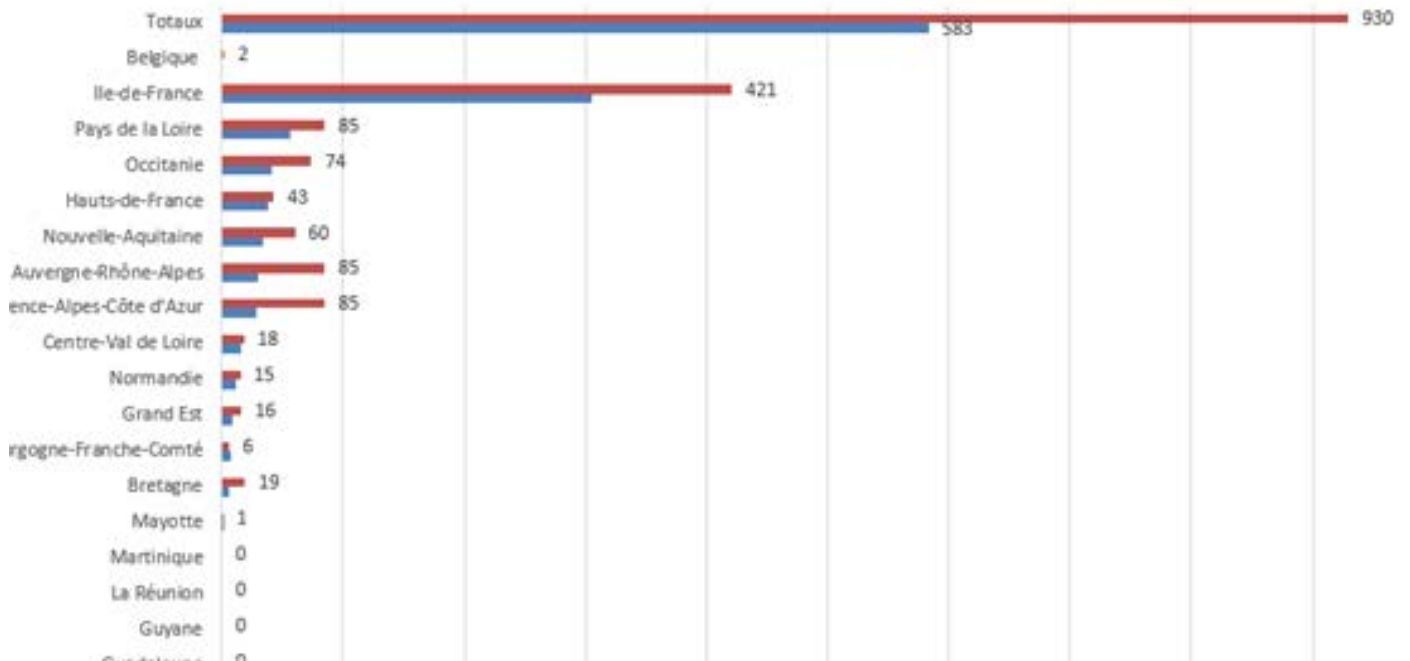
**Tu veux faire valoir
tes droits ...
SYNDIQUE-TOI
au SNPEFP-CGT !**

RAPPORT D'ACTIVITÉ

Novembre 2019 - Mai 2023

Répartition de la syndicalisation sur les régions

Évolution de la répartition des adhérents par région



Répartition par CCN (EPI - OF)

50 | 50



RAPPORT D'ACTIVITÉ

Novembre 2019 - Mai 2023



3- ORGANISATION

Le souhait du SNPEFP-CGT au sortir du 16^{ème} congrès était de se doter d'une organisation relevant les grands défis de syndicalisation, d'implantation et de travail syndical qui sont les nôtres. Cette préoccupation a été un fil conducteur pour la mandature suivante, elle est toujours d'actualité et se peaufine.

Nos champs de syndicalisation, notre dispersion géographique, la forte présence de syndiqués anglophones et la structuration en groupes des entreprises toujours plus concentrées, nous demandent de faire évoluer sans cesse notre outil syndical car une préoccupation majeure du SNPEFP est que chaque syndiqué ait une réponse rapide et efficace de son syndicat.

Pour tenir compte de notre diversité, il nous est nécessaire que la commission exécutive nationale soit l'émanation de tous les champs, que l'éloignement ne fasse renoncer personne à participer à nos instances.

C'est pourquoi nous avons décentralisé nos bureaux et commissions exécutives (sauf pendant la période COVID) dans les régions en organisant systématiquement des assemblées générales de syndiqués à ces occasions.

Nous avons gardé notre structuration en branches autour de collectifs (OF, EPI, Alternance) et souhaitons la rendre plus visible en déléguant des moyens aux camarades qui ont la responsabilité d'animer ces collectifs.

De plus, le déploiement syndical et la forte progression des adhésions nous ont conduit à penser un maillage territorial avec des responsables de régions qui animent la vie syndicale et répondent aux questions des salariés en première intention, qui les dirigent, le cas échéant vers les collectifs de branche, la formation syndicale ou encore la prise en charge des élections professionnelles.

Chaque grande région a ensuite décidé d'une manière autonome de son activité, de ses priorités et de la fréquence de ses réunions et rencontres.

Il nous faut intensifier nos relations avec les UD et les UL pour mieux nous faire connaître, rapatrier les syndiqués isolés, répondre aux PAP en souffrance.

À ce titre le réseau fédéral est notre interlocuteur privilégié et en particulier nous pouvons nous appuyer sur les camarades du SNEIP qui sont eux aussi organisés en régions ou plutôt en académies, comme c'est le cas par exemple pour les Pays de la Loire et la Bretagne qui accueillent notre congrès.

• En Île-de-France

Depuis le dernier congrès des changements importants ont eu lieu dans nos champs en Île-de-France. Comme le pays dans son ensemble et comme de nombreuses professions, à peine 4 mois après le congrès de novembre 2019, nous étions tous confinés. Tout est allé très vite et il nous a fallu nous adapter.

• Confinement

Le confinement a vu l'émergence de nouvelles méthodes d'enseignement. Nous sommes passés en janvier 2020 du tout présentiel à mars 2020 au tout distanciel (mot tout nouveau dans nos métiers) puis à un système hybride ou bi-modal. Les cours à distance ont généré de sérieux problèmes dans la région, le combat le plus symbolique ayant impliqué les modèles vivants à qui les écoles d'art proposaient de poser nus en visio.

• Réunions mensuelles

Les réunions mensuelles du syndicat ont aussi évolué. Jusqu'à lors elles se déroulaient à la bourse du travail mais la pandémie nous a obligé à recréer le lien en visio. Les différents confinements passés et en accord avec nos adhérents, il a été décidé à la majorité de les maintenir à distance, évitant ainsi à bon nombre d'entre nous de longs trajets en transports en commun. Depuis 2022 nous avons ouvert cette réunion aux camarades des Hauts-de-France et la prochaine étape sera d'inviter les syndiqués de la région Grand Est et Bourgogne-Franche Comté à nous rejoindre. Cela permettra à chaque adhérent du quart nord-est de la France de pouvoir partager, discuter et de prendre conseil auprès des camarades EPI, OF et CFA.

Entre 2019 et début 2023, le nombre de participants a augmenté lors des réunions (12 personnes en moyenne en 2019 et 15 sur les quatre premiers mois 2023).

Pour rappel : les réunions sont l'occasion de présenter l'actualité syndicale et les nouveautés juridiques, d'échanger sur les divers problèmes rencontrés par les camarades dans les sections et d'indiquer les premières solutions avec renvoi vers les collectifs EPI et OF et les UL. Les questions récurrentes tournent autour de l'organisation des sections, les heures de délégation, le télétravail, le contrat de travail, la convocation à entretien préalable et la rupture conventionnelle, la Qualité de Vie au Travail, le rapport de force à installer dans les réunions du CSE, les compte-rendus et PV des réunions du CSE, les enquêtes du CSE et le recours aux expertises, et la financiarisation de l'enseignement, la formation et de l'alternance voire comment devenir conseiller du salarié.



RAPPORT D'ACTIVITÉ

Novembre 2019 - Mai 2023

• Permanence bourse du travail

La permanence à la bourse du travail s'est également adaptée. Elle peut se faire sur place si un RDV a été pris, sinon notre camarade Giuseppina BONFINI répond aux demandes par téléphone.

• On en a parlé dans la presse

Le syndicat a été appelé à la rescousse pour aider des camarades et des sections en proie à de grandes difficultés dans leur boîte. Certains cas ont été emblématiques soit pour la renommée de l'établissement comme le cours Florent, soit pour le non-respect de l'image de nos camarades exerçant un métier remontant à la Renaissance, les modèles vivants, soit pour des raisons financières et politiques pour la Fondation Robert de Sorbon et enfin diplomatique où il a fallu demander l'intervention de l'ambassade pour nos adhérents du Lycée espagnol. Pour les 3 premiers cas cités la presse et/ou la télévision ont relayé ces informations (se référer à nos articles sur le site et dans les TU).

• Adhérents pour la région IDF

En janvier 2020, quelques semaines après le congrès de Gennes-Val-de-Loire, le SNPEFP-CGT comptait 303 adhérents en Île-de-France, mi-avril 2023 nous sommes 421 : +118 (dont 24 anciens SNCA), soit +37% de hausse sur la période. Les médias se plaisent à parler d'une baisse considérable du nombre de syndiqués en France, il semblerait que ce constat ne s'applique pas à nos secteurs.

• 4- COMMUNICATION

La nouvelle communication du SNPEFP, définie au 17^e Congrès, a été mise à l'épreuve avec succès : passage du support papier au support numérique de nos organes le Trait d'Union et le Panneau Syndical qui présentent l'actualité des branches, des entreprises et des questions juridiques et sociales, des Livrets adhérent et formation.

Le site national fonctionne sous la plate-forme syndicale de l'UGICT qui a pu connaître quelques dysfonctionnements. Pour une meilleure gestion des mails, nous allons quitter le fournisseur d'accès OVH pour rejoindre la plate-forme de notre fédération.

L'abonnement à Sendinblue, plateforme de marketing numérique permet d'établir des relations avec nos syndiqués par l'envoi en grand nombre d'e-mailings personnalisés et participe ainsi à une amélioration de l'image professionnelle du syndicat et simplifie les envois par mails en CCI. Nous attirons l'attention des camarades gérant un site syndical-entreprise sur la nécessité de l'animer et de ne

pas oublier sa fonction archivage (accords collectifs, NAO). Le Trait d'Union, le Panneau Syndical et le site national sont friands des articles de terrain, il ne faut pas hésiter à faire le retour des luttes dans l'entreprise et des victoires petites et grandes.

5- ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Depuis le 17^e congrès, un camarade est en charge de la coordination « Élections professionnelles ». Il gère le « back office » : mailing national avec document spécifique en direction des UL-UD pour renvoi des PAP égarés vers notre syndicat ; gestion des invitations à négocier, les réponses aux DRH avec demande d'envoi de projet de PAP ; annotations des PAP ; appel aux camarades du collectif négociateurs ou correspondants UL-UD, FERC et camarades responsables des régions ; établissement des mandats de négociation ; suivi des élections dont éventuelle coordination avec les autres organisations syndicales (courriers communs), lien avec les salariés pour organiser les élections dans l'entreprise, tracts « d'Appels à candidatures », « Professions de foi » et « Listes de candidatures », articles sur le site national, archivage des PAP et des PV, établissement des mandats, inscription des élus et mandatés en formation.

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

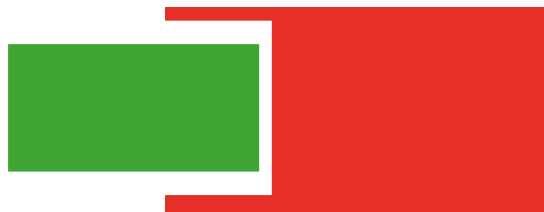
Nous invitons les camarades à renforcer l'équipe de négociation en suivant la formation syndicale spécifique à la rentrée.

6- LA FORMATION SYNDICALE

La désignation d'un responsable de la formation, la création d'un parcours de formation intra et extra SNPEFP pour faire gagner en autonomie élus et mandatés a porté ses fruits avec le développement du programme et l'excellente dynamique qui s'instaure entre stagiaires.

RAPPORT D'ACTIVITÉ

Novembre 2019 - Mai 2023



Un Livret formation et un calendrier sont mis en ligne au menu « Se Former » avec l'indication des modalités d'inscription. Nos formations se déroulent à Montreuil dans le « Complexe » de la CGT sur un ou deux jours. Ce format permet aux salariés de s'absenter de leur travail sans le désorganiser, de préserver leur mode de vie. La formation à Montreuil facilite la rencontre de membres du BN et/ou de la CEN, une bonne présentation des structures de la CGT (FERC, UGICT, Confédération), de sa librairie et de ses ressources. À noter l'acquisition par notre fédération de la salle FERC 2 qui offre toutes les commodités aux formateurs et aux stagiaires.

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

La constitution d'un oligopole fondé sur la financiarisation de l'enseignement, de la formation et de l'alternance nous a conduit à proposer deux nouvelles formations : la financiarisation de l'entreprise et ses conséquences économiques et sociales, les moyens du CSE et le rapport de force. Nous recommandons également les formations de l'UGICT et de la FERC qui se déroulent sur le site de Courcelles-sur-Yvette. Après accord du syndicat, des camarades peuvent aussi suivre des formations en régions hors Île-de-France assurées par d'autres structures CGT en fonction des urgences. Le programme a pu se trouver perturbé avec les diverses mobilisations mais qui pourrait s'en plaindre ?

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

7- REPRÉSENTATIVITÉ DANS LES BRANCHES

La représentativité de la CGT est un enjeu syndical fort, pas simplement pour nous compter mais surtout pour pouvoir peser dans les négociations paritaires et dans les

entreprises, pour affirmer les valeurs de la CGT et imposer notre modèle revendicatif.

C'est grâce à un SNPEFP fort dans les entreprises que nous serons forts dans les branches puisque les résultats de chaque entreprise sont collectés pour définir la représentativité syndicale dans les branches et au niveau interprofessionnel.

7.1 - Les organismes de formation

	2013	2017	2021
CFDT	34,31 %	35,12%	34,84%
CGT	29,43%	27,23%	22,24%
FO	15,3%	14,32%	10,23%
CFTC	12,45%	13,25%	11,07%
CFE-CGC	8,5%	10,08%	12,70%
UNSA			8,92%

Entre 2013 et 2021, la CGT accuse un recul de plus de 7 points, alors que la CFDT est quasi stable. La position de la CGC s'affirme puisque sa progression est de plus de 4 points sur la même période.

L'autre grand enseignement est l'apparition de l'UNSA dans le concert des organisations représentatives au niveau de la branche, qui renforce le pôle « réformiste » des organisations syndicales de la branche.

Ces résultats sont décevants puisque dans le même temps la syndicalisation est en progression au sein de notre syndicat et que nous avons intensifié la négociation des protocoles électoraux.

Il faut tenir compte des bons résultats de la CGC pour mieux nous faire connaître auprès des cadres et agents de maîtrise qui représentent une grande majorité des syndiqués de la branche.

On peut noter par ailleurs que cette dernière mesure d'audience est marquée par une participation en baisse de la part des salariés. En 2021, le taux de participation s'établit à 21,16 % des suffrages valablement exprimés dans la branche des organismes de formation, soit 11 276 voix prises en compte sur les 44 809 inscrits, alors qu'en 2017, ce taux de participation s'établissait à 30,57 %.

La différence entre les deux mesures s'explique dans l'accroissement des effectifs salariés appelés à s'exprimer au cours des quatre dernières années : +15,77 % avec 44 809 inscrits en 2021, contre 38 706 en 2017. Apparemment ça n'a pas été à notre avantage.

RAPPORT D'ACTIVITÉ

Novembre 2019 - Mai 2023

7.2 - L'enseignement privé indépendant

	2013	2017	2021
CFDT	42,49%	42,96%	40,08 %
CFTC	25,45%	21,51%	31,02 %
CGT	17,49%	19,07%	17,30 %
CFE-CGC	7,44%	12,53%	11,6 %
FO		11,08 %	

Là encore il faut tenir compte de la progression de la CGC même si elle stagne sur le dernier cycle de représentativité.

La CGT n'a pas progressé entre 2017 et 2021 et recule de deux points, alors qu'elle l'avait fait entre 2013 et 2017.

On assiste à la disparition de FO ce qui profite à la CFTC. Ces résultats contrastés nous imposent de revoir nos stratégies de communication et de syndicalisation.

Un autre défi est celui de notre implantation dans les Universités et instituts catholiques qui relevaient du champ de la CEPNL.

En effet, en mars 2022, lors de la réunion prévue pour négocier les NAO, les employeurs des Cathos ont annoncé leur départ de l'association employeur. Depuis le 1er avril 2022 c'est la convention collective de l'EPI qui s'applique mais avec des dispositions anciennes qui perdurent suivant des modalités complexes. C'est près de 5000 salariés des Cathos qui rejoignent l'EPI alors que nous n'y sommes pas représentatifs.

8- L'ACTIVITÉ JURIDIQUE DU SYNDICAT

Notre syndicat a développé une maîtrise juridique de l'ensemble de nos secteurs et les coordinateurs de branches répondent à toutes les questions des syndiqués sur l'application des conventions collectives.

Notre action juridique s'intègre d'abord et avant tout dans une dimension syndicale. Les actions contentieuses n'intervenant que lorsque toutes les voies de résolution des conflits individuels ou collectifs ont été épuisées.

Lorsque nous ne défendons pas nous mêmes les dossiers juridiques, nous nous adressons toujours à des avocats militants et proches de la CGT.

Le recours devant les tribunaux durant cette mandature répond aux objectifs que nous nous sommes fixés : lutte contre toutes les discriminations, atteinte aux droits collectifs, défense de nos élus et mandatés et atteinte au statut de salarié protégé, jurisprudences prud'homales dans l'intérêt général de la profession, respect des accords

de branche et accords d'entreprise par les employeurs, reconnaissance d'UES, de groupe, mise en place d'élections. L'activité juridique est chronophage en temps et en argent.

Outre les conseils pour les dossiers individuels nous avons pris en charge une trentaine de dossiers avec avocat pendant la mandature. À noter que le SNPEFP-CGT se porte toujours en intervention volontaire en appui des affaires des camarades.

9- RAPPORT FINANCIER (VOIR DOCUMENT DU TRÉSORIER)





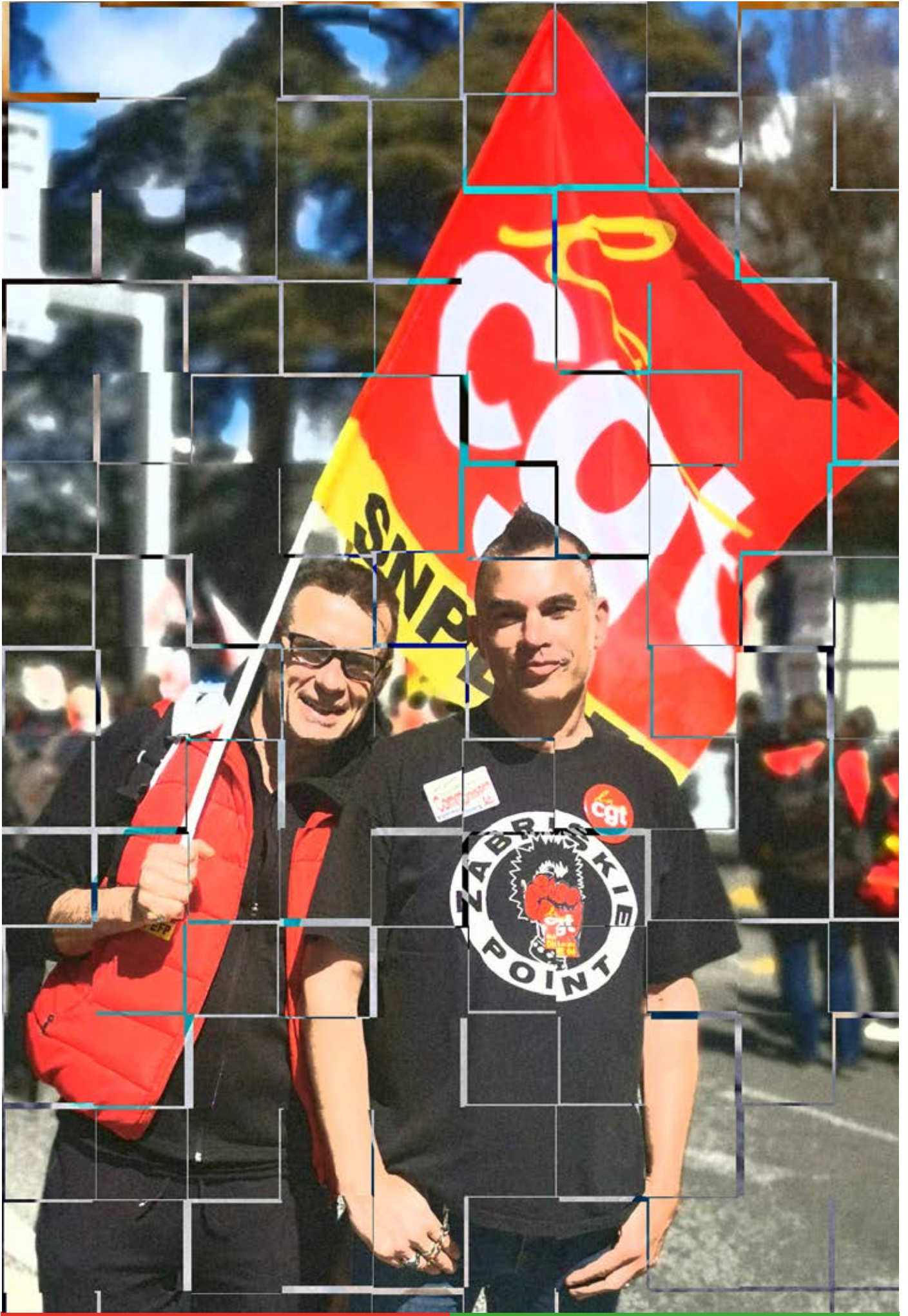
VOUS PRENEZ SOIN DES AUTRES, à nous de vous donner un **coup de pouce !**

Vous vous occupez d'un proche (enfant, conjoint ou parent) dépendant, handicapé ou souffrant d'une maladie de longue durée ? **Grâce à votre complémentaire santé et/ou prévoyance, vous pouvez bénéficier de solutions concrètes et personnalisées pour vous épauler.**

Pour en savoir plus sur votre accompagnement social, consultez notre site internet malakoffhumanis.com



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



CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR LA RÉFORME 100 % SANTÉ

POUR LES SALARIÉS

LES FRANÇAIS ET LE RENONCEMENT AUX SOINS :



“ 1/4
des français,
concernés * ”



“ 3/4
pour raisons
financières * ”



©James

* Selon le baromètre de l'Observatoire des non recours aux droits et services (Odenore) mené en 2016, 2017 et 2018, dans 71 départements.

EN RÉPONSE :

LA RÉFORME DU « 100 % SANTÉ »



Pour un ACCÈS
aux soins
FACILITÉ



Pour des
équipements
de QUALITÉ



Pour une
LISIBILITÉ
des garanties
SIMPLIFIÉE

Vous êtes **salariés d'entreprise** et vous disposez d'une **complémentaire santé responsable obligatoire**.

Depuis le **1^{er} janvier 2019**, la réforme 100 % SANTÉ est entrée en vigueur.

Celle-ci va progressivement permettre à **tous d'accéder** à des soins jusque-là très coûteux et présentant actuellement **des restes à charge** très élevés dans trois domaines : **AIDES AUDITIVES, LE DENTAIRE et L'OPTIQUE**.

Votre contrat santé va donc être ré-étudié par l'assureur choisi par votre employeur pour vous permettre d'accéder à ce dispositif et être adapté au 1^{er} janvier 2020.

CE QUE LA RÉFORME VA CHANGER :

RESTE À CHARGE AVANT LA RÉFORME

- Aides Auditives : **850 euros***
- Dentaire** : **195 euros**
- Optique : **65 euros***

RESTE À CHARGE EN 2021 (panier 100 % SANTÉ)

- Aides Auditives : **0 euro**
- Dentaire** : **0 euro**
- Optique : **0 euro**

* Source : Ministère de la solidarité et de la santé. Somme moyenne par oreille, et par monture et verre. ** Soins et certaines prothèses dentaire

Au fil des 3 prochaines années, **vous bénéficierez de paniers de soins de mieux en mieux remboursés en aides auditives, dentaire et optique**. Le « 100 % SANTÉ » sera effectif en 2021.



LISIBILITÉ DES GARANTIES :

Dans le cadre de la réforme, les organismes complémentaires se sont engagés à une meilleure lisibilité des barèmes de garanties.

- Harmonisation des libellés de garanties
- Les prestations seront exprimées en euros et plus en BRSS (Base de Remboursement Sécurité Sociale) ou PMSS (Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale)
- Des exemples de remboursement seront fournis ainsi que des simulateurs de remboursements

APICIL Mutuelle : Mutuelle régie par les dispositions du Livre II du Code de la Mutualité, inscrite au répertoire SIREN sous le numéro 302 927 553 dont le siège social est situé au 38 rue François PEISSEL 69300 Caluire et Cuire

APICIL Prévoyance : Institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la Sécurité sociale, dont le siège social est situé 38 rue François PEISSEL 69300 Caluire et Cuire

Réf. : 3638 - Mars 2019 - Conception APICIL

Document non contractuel à caractère publicitaire - SP19/FCR0214





Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946

11- Elle garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs. Tout être humain qui, en raison de son âge, de son état physique ou mental, de la situation économique, se trouve dans l'incapacité de travailler a le droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence.

PRÉAMBULE

NOUS SOMMES LES VIGIES DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE !

De recul en recul, de « détricotage » en « détricotage », les droits des travailleurs ne cessent de s'amenuiser, comme si plus rien n'était possible ici et maintenant.

Certes, le camp des travailleurs est attaqué de toute part, mais les formes de protestations et de mobilisations n'ont jamais été aussi dynamiques et créatives. Et pour paraphraser Alain Supiot dans une récente Tribune dans le Monde : *l'action collective des travailleurs, constitutive d'une citoyenneté sociale, est complémentaire de la vie démocratique et lui est essentielle*. Même si Macron ne le veut pas !

Les entraves faites aux libertés d'organisation et d'actions collectives des travailleurs sont le symptôme des dérives autoritaires de l'ère macroniste. À contre-courant de l'imaginaire politique contemporain, de la start-up nation où les travailleurs sont des collaborateurs, nos orientations réaffirment que les syndicats ne sont pas plus incongrus qu'ils ne sont des courroies de transmission d'un soi-disant consensus social où employeurs et salariés seraient embarqués dans la même galère.

Leurs intérêts sont divergents sans pour autant produire des catastrophes, le conflit n'est pas chaos, il participe de la redéfinition d'un compromis, d'un accord à un moment donné sur les relations de travail, les conditions d'existence des salariés. Accord par essence évolutif, soumis à des forces antagonistes, des rapports de force justement. Oui les rapports de travail sont des rapports de classe que les idéologies dominantes ont cherché à gommer depuis trop longtemps. Lorsque se perd la

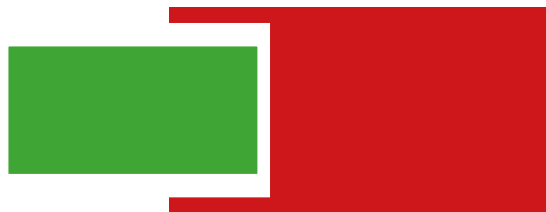
conscience qu'un gouvernement efficace doit se tenir informé des aspirations du peuple, lorsque ce peuple est méprisé par les premiers de cordée, que ses représentants légitimes sont brocardés ou pensés comme inutiles par des dirigeants sûrs d'incarner la raison économique, ce n'est pas uniquement la démocratie sociale qui est en panne, c'est la démocratie qui a la nausée.

Cette logique conduit à penser l'âge de la retraite en termes d'égalité comptable, en mettant dans le même sac le travail d'un ouvrier viticole, d'un cadre, d'une aide-soignante, d'une conductrice de la RATP ou d'un formateur, et sans tenir compte des tâches bénévoles (notamment celles des femmes). Mais cette logique méconnaît la réalité. Pour ce gouvernement, tous ceux, dont nous sommes, qui s'opposent à la logique comptable sont négligés et méprisés ... Pourtant nous sommes les acteurs de la démocratie sociale, consacrée par le préambule de la Constitution de 1946.

Or la démocratie sociale remplit pour les dirigeants d'une démocratie politique une fonction comparable à celle de la vigie qui évite au capitaine d'un navire de prendre les cartes marines pour les réalités de la mer.¹

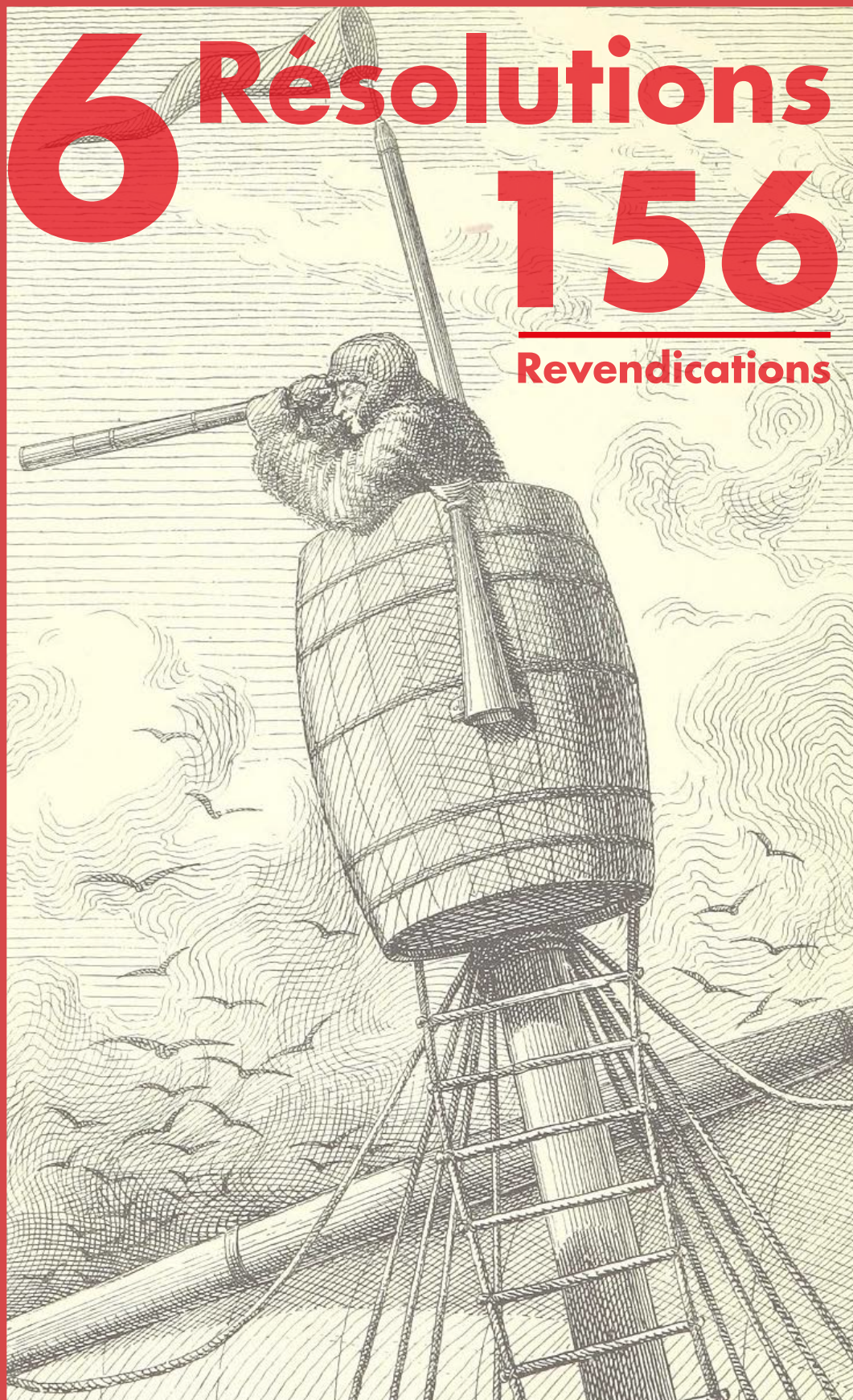
Telle est notre ambition : être les Vigies de la démocratie sociale dans les entreprises de notre champ et auprès des branches dans lesquelles nous siégeons, telles sont les ambitions qui ont présidé à la rédaction de nos orientations.

¹Alain Supiot, 15 mars 2023 Tribune du Monde.



6 Résolutions 156

Revendications



Réso 1

Nous ne céderons pas à la régression sociale !

1. L'INJUSTE RÉFORME DES RETRAITES

La réforme des retraites récemment adoptée dans des conditions démocratiques indignes, parachève toutes les mesures régressives prises ces dernières années.

Elle recule l'âge légal à 64 ans et l'allongement du nombre de trimestres nécessaires pour constituer sa retraite sans décote. Loin de sauver le système des retraites, cette loi confirme l'objectif clairement libéral du gouvernement et des parlementaires de droite.

La suppression progressive d'un grand nombre de régimes spéciaux est programmée à partir de 2025. La loi sanctionne des reculs sans précédent à l'encontre des femmes déjà pénalisées par les réformes précédentes.

Un autre modèle était possible, et la CGT l'a largement démontré par ses analyses et propositions pour défendre un financement plus efficace et plus démocratique des retraites et de la protection sociale. Il est possible d'élargir l'assiette ou la base de calcul des cotisations sociales, de créer une surcotisation, de mettre à contribution des revenus financiers des entreprises, d'instaurer immédiatement l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, d'agir sur l'organisation du travail.

Pour ce faire le SNPEFP-CGT revendique :

1. L'intégration dans l'assiette de calcul des cotisations sociales de toutes formes de revenus (notamment les stock-options, les dividendes, intérêts, etc.) et de rémunération dont les primes.
2. La surcotisation pour les entreprises ayant des politiques salariales au rabais et une gestion de l'emploi par la précarité qui va à l'encontre du développement productif et écologique de l'entreprise.
3. Que l'hypocrisie cesse en matière d'égalité salariale : il faut des mesures contraignantes et dissuasives qui doivent prendre en compte l'intégralité des salaires et primes. Cela rapporterait a minima une hausse de cotisations sociales de 20 milliards d'euros. Il faut favoriser la promotion professionnelle des femmes au sein de l'entreprise, organiser le travail en tenant compte de la vie familiale.



2. L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

L'enseignement, la formation et l'alternance sont des secteurs fortement féminisés, c'est pourquoi le SNPEFP-CGT est particulièrement attentif à la promotion de l'égalité professionnelle.

L'émancipation des femmes passe par leur égal accès au travail salarié.

C'est dans cette perspective d'émancipation et de progrès social que notre syndicat combat les inégalités de genre, les idées et comportements sexistes, les stéréotypes culturels qui tendent à justifier et perpétuer les inégalités entre les femmes et les hommes. Il faut agir pour la liberté pleine et entière des femmes, au travail et dans la société.

Nous réaffirmons la nécessité d'une approche globale et intégrée de l'égalité dans l'emploi, la rémunération, la carrière, la formation, la santé, la vie personnelle, la retraite.

C'est pourquoi nous revendiquons :

4. Une réelle mixité des filières de formation initiale. L'école doit jouer un rôle dans la lutte contre les stéréotypes de genre.
5. Une réelle mixité des métiers et des emplois.
6. L'interdiction du temps partiel imposé et de toute forme de précarité pour toutes et tous .
7. L'égalité salariale réelle et l'application du principe « à travail de valeur égale, salaire égal » .
8. Un véritable déroulement de carrière pour toutes les femmes et un accès aux postes à responsabilité .
9. La revalorisation des métiers à prédominance féminine.
10. L'égalité d'accès à la formation continue qualifiante pour toutes les catégories professionnelles à prédominance féminine.
11. Le droit à un environnement de travail sans pression sexiste, sans harcèlement.



3. LE DÉVELOPPEMENT HUMAIN DURABLE

Le développement humain durable suppose de rompre avec les politiques économiques actuelles qui sont en échec, et d'aller vers un autre type de croissance fondée sur des modalités de production et une exploitation des richesses plus équitables, en anticipant les transitions nécessaires, de manière à ce qu'elles ne portent pas préjudice aux salariés et à leurs familles.

Il est nécessaire d'agir pour la mise en œuvre de nouvelles politiques de développement fondées sur la revalorisation du travail et la préservation de l'environnement, en associant les enjeux sociaux et environnementaux.

Cela concerne l'économie des ressources fossiles, la préservation du climat, la gestion et la protection de la biodiversité, la limitation des rejets polluants, la maîtrise des secteurs nouveaux comme celui des biotechnologies.

Pour atteindre ces objectifs, il faut :

12. Créer un grand pôle public de l'énergie intégrant l'ensemble de la filière, qui permettrait de développer, dans la sécurité, les moyens nécessaires et de les mettre en synergie au service de l'intérêt général et des générations futures.
13. Engager la réindustrialisation locale en réhabilitant une politique industrielle capable de favoriser les circuits courts entre les productions et les réponses aux besoins, tout en veillant à la cohérence et à l'équité entre les territoires. Instaurer la politique de l'eau dont la France a besoin, avec pour objectif de répondre tout à la fois aux exigences de qualité de la ressource et aux besoins de la population, actuels et à venir.
14. Élargir les droits des salariés et des populations, leur permettant d'intervenir efficacement sur les enjeux environnementaux et de garantir un véritable droit universel à l'information environnementale des populations.
15. Doter le CSE d'un droit de veto suspensif dès lors qu'il y a présomption de risque pour la santé des travailleurs.



4. LE SNPEFP DANS LE CHAMP DE L'ALTERNANCE, LA FORMATION ET L'ENSEIGNEMENT

Le SNPEFP, avec l'ensemble des structures de la CGT, est fortement attaché au maintien et à la promotion d'un service public de l'enseignement et de la formation tout au long de la vie.

Cette exigence ne cède en rien aux nécessités imposées par la défense de tous les salariés et/ou agents des secteurs privé et public, notamment en termes de conditions de travail et de revalorisation des salaires.

De fait, les établissements d'enseignement et de formation privés ne cessent de se développer ou tout au moins d'évoluer et de se reconfigurer. Les raisons en sont multiples, même si la plupart des structures de notre champ sont de petite taille et à forte intensité de main-d'œuvre, la logique libérale conduit les employeurs à chercher toujours plus de rentabilité. Une recherche de la rentabilité qui pèse sur les emplois et les conditions de travail.

Nos secteurs d'activités sont fortement concurrentiels. La concurrence est exacerbée par les réformes successives de la formation professionnelle. Les donneurs d'ordre institutionnels et les entreprises négociant des prix de journée sans se soucier ni de la qualité de la prestation ni des conditions de sa réalisation. Cela pèse sur les conditions de travail des salariés.

Les différentes réformes de la formation professionnelle qui ont permis à la fois la mixité des publics (formation initiale/formation pour adulte/alternants, stagiaires, etc.), la création de centres de formation pour apprentis par les organismes de formation ou les écoles privées, ont des conséquences préoccupantes sur la définition des compétences, des métiers (enseignants ou formateurs, formateurs et chargés de développement, de clientèle, etc.).

Il faut ajouter à cela, le recul sans précédent introduit par les ordonnances Macron qui permettent à chaque établissement de créer ses propres règles sans contrôle ou avec un contrôle à minima de la branche.

Il faut exiger la moralisation du secteur : des diplômes ou certifications reconnus et assurant de véritables débouchés pour les apprenants, des formations ou prestation d'accompagnement et d'insertion vers l'emploi pour les adultes en formation continue.

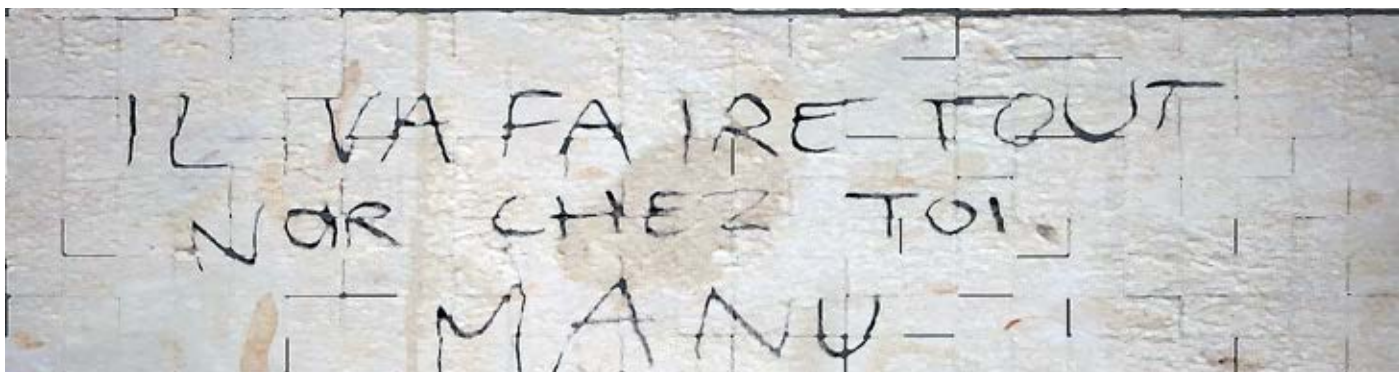


Il s'agit aussi de faire obstacle à la financiarisation des entreprises. En effet, nos secteurs attirent de plus en plus les investisseurs qui considèrent l'enseignement privé comme un produit, générateur de cash au risque de privilégier la rentabilité sur la qualité des formations et l'emploi.

La période COVID a particulièrement détérioré les conditions de travail de l'ensemble des salariés de nos champs. L'enseignement à distance (visio-conférence), s'est mis en place en mode dégradé accentuant la pression et la surcharge de travail. Cela n'a pu tenir que grâce à l'investissement des salariés qui sans préparation, moyens ou formation ont continué à travailler. Cela s'est fait au mépris des droits à l'image, à la propriété intellectuelle quand ce n'est pas au mépris de la dignité des travailleurs, comme c'est le cas pour les modèles vivants. La visio-conférence s'est installée et perdure après la crise sanitaire comme élément structurant de la formation et de l'enseignement quels que soient les publics concernés et les matières enseignées, quels que soient aussi les motifs invoqués. On peut citer des enseignements de langue qui se font via des plateformes situées à l'étranger ou le distanciel utilisé pour contrer les mouvements de grève.

Le SNPEFP revendique :

16. Une revalorisation générale des grilles de rémunération afin que cesse le nivellement par le bas, la dépréciation des compétences et des carrières.
17. Des conditions de travail qui tiennent compte de l'ensemble du processus de formation (préparation, encadrement des stagiaires, activités connexes).
18. La couverture des salariés des CFA associatifs par la convention collective la mieux disante du champ de la formation ou de l'enseignement privé indépendant.
19. Un contrôle renforcé de l'État sur la qualité des formations avec comme ligne directrice la recherche de l'émancipation des apprenants.
20. Une utilisation raisonnée et encadrée du télétravail qui interdit ses usages détournés et fait peser sur les salariés le prix du renoncement au présentiel. Pas de télétravail sans accord d'entreprise et contrôle de l'administration du travail.



5. DES DROITS COLLECTIFS FRAGILISÉS À RECONSTRUIRE

La transformation des institutions représentatives (délégués du personnel, Comité d'entreprise, CHSCT) remplissant chacune des missions particulières dans l'intérêt des salariés, en une seule instance avec des moyens humains réduits, centralisée et éloignée des salariés, où tout est négociable selon le bon vouloir de l'employeur est un mauvais coup porté au dialogue social, au droit à l'information, à la liberté d'expression et à la protection des travailleurs. Trop souvent, nous assistons à des passages en force des employeurs qui imposent un seul Comité Social et Économique, là où il existait plusieurs CE d'établissement et un CE central. Trop souvent nous voyons des accords de mise en place des CSE négociés au rabais. Trop souvent nous sommes les témoins de freins au bon fonctionnement des IRP, au dénigrement et à la discrimination qui touchent nos représentants.

Sous couvert de RGPD, les représentants du personnel sont entravés dans leur communication en direction des salariés. La période COVID s'est traduite par une impossibilité de diffuser l'information syndicale dans toutes les entreprises où il n'y a pas d'accord en ce sens quand ce n'est par une répression des militants qui ont passé outre l'interdiction patronale.

Les conventions collectives du champ de syndicalisation du SNPEFP n'améliorent que très peu les droits des salariés en matière d'exercice du droit syndical. En particulier des salariés les plus précaires (salariés multi-employeurs) et travaillant à temps partiel, voire très partiel. Le nombre très important de ces salariés ne devrait pas entraver leur juste représentation dans les établissements.

Les établissements usent et abusent d'intervenants sous statut contraint de micro-entrepreneur ou d'indépendant qui n'ont aucun droit collectif : ils ne sont ni électeurs, ni éligibles aux élections professionnelles, pourtant ils font partie de la communauté de travail. En réalité, il s'agit de travail salarié déguisé et proscrit par les conventions collectives de nos champs.

Les établissements de l'enseignement et de la formation privés sont fréquemment dirigés par des associations gestionnaires qui refusent de voir siéger les représentants du personnel au conseil d'administration (avec voix consultative ou délibérative).



Celles-ci développent pourtant un discours envers les salariés et l'extérieur, de qualité de dialogue social et de prise en compte des aspirations des salariés. Il est temps de passer aux actes en favorisant la participation des salariés dans les organes dirigeants des établissements, et ce indépendamment de leur structuration juridique.

La représentation des salariés dans les entreprises multi-sites est très difficile à organiser et les employeurs le savent bien. Cela nécessite de réfléchir à la mise en place d'un droit syndical spécifique, en particulier en favorisant la rencontre physique entre les salariés et les IRP.

La présence de très nombreuses entreprises entre 20 et 50 ETP, dans les champs professionnels couverts par le syndicat défavorisent l'implantation syndicale puisque s'il est possible d'y désigner un délégué syndical, celui-ci ne disposera pas de droits supplémentaires pour exercer sa mission.

Le SNPEFP est attaché à une démocratie sociale digne de ce nom, au sein des entreprises : c'est-à-dire décentralisée et au plus près des besoins des salariés.

Il revendique :

21. Des moyens humains (heures de délégation et nombre de représentants) conformes à ce qui se pratiquait avant la mise en place des ordonnances Macron.
22. Le retour à une instance dédiée à la santé au travail disposant de compétences élargies et d'un droit de veto sur toutes les décisions de l'employeur qui mettent en péril la santé des travailleurs.
23. Que les salariés à temps partiel occupés plus d'un mi-temps, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, soient comptabilisés pour une unité dans le calcul des effectifs de l'entreprise.
24. La requalification des prestations de travail des micro-entrepreneurs et indépendants en contrat de travail et leur intégration dans les effectifs déterminant les seuils pour la mise en place du CSE et le nombre d'élus.
25. L'instauration d'une heure par mois d'information syndicale sur le temps de travail dans l'établissement, cumulable sur l'année.



26. La systématisation de la communication des élus et mandatés via le courriel professionnel. Pour ce faire, il est nécessaire que le droit à communiquer via les messageries professionnelles soit inscrit dans la loi.
27. Que dans les entreprises multisites, les groupes ou les UES, chaque syndicat représentatif dispose de 4 jours par an et par établissement dans la limite de 20 jours par an pour l'organisation des réunions ainsi que le maintien de salaire et la prise en charge du temps de trajet comme temps de travail effectif.
28. La possibilité de désigner un R.S.S ou un délégué syndical dans les établissements compris entre 20 et 49 salariés avec a minima 4 heures de délégation par mois.
29. La représentation des salariés au sein des instances dirigeantes de toutes les entreprises des secteurs de l'enseignement et de la formation privés (Conseils d'Administration, Conseils de surveillance, etc.) avec voix délibérative.
30. Le SNPEFP condamne toutes les tentatives de déstabilisation de ses représentants et agira en toutes circonstances pour protéger ses syndiqués et ses élus.
31. Le SNPEFP revendique que tous les employeurs d'établissements dont l'entreprise est d'au moins 11 salariés (effectif atteint pendant 12 mois consécutifs) convoquent par tous moyens en plus des acteurs de la négociation des PAP prévus aux articles L. 2314-3 et L. 2324-4 du Code du travail, les OS représentatives au sein des CCN IDCC-2691 et CCN-1516.

L'invitation à négocier le PAP est envoyée en RAR au moins 15 jours avant la date de négociation à chaque organisation syndicale représentative. Dans le cas d'un renouvellement du CSE, cette invitation est effectuée deux mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice. La réunion de négociation du protocole pré-électorale se déroule sous le format hybride (visioconférence et présentiel).

Les appels à candidatures des organisations syndicales doivent être affichés à réception par les directions des entreprises sur les panneaux réservés à cet effet, panneaux physique et/ou intranet, et diffusés sur les mails professionnels des salariés. Il en va de même pour les listes électorales, les listes de candidats, les tracts électoraux et les professions de foi.

Réso 2

Une formation professionnelle de qualité pour la jeunesse

Depuis 2018, l'apprentissage est devenu un des outils « d'excellence » de la politique macroniste de plein emploi avec la loi relative à la « liberté de choisir son avenir professionnel » et la création en 2019 de France Compétences qui assure « le financement, la régulation et l'amélioration du système de la formation professionnelle et de l'apprentissage ».

Les CFA sont financés par les Organismes de Compétences - OPCO et une aide de 5 000 € à 8 000 € est accordée aux entreprises pour les contrats en alternance. Entre 2019 et 2022, le nombre de contrats d'apprentissage a plus que doublé en France pour atteindre 837 000 en 2023.

Le pouvoir politique a choisi de rediriger l'argent de l'éducation et de la formation professionnelle afin de favoriser une employabilité accrue des élèves, des apprenants ou stagiaires, souvent au détriment de la qualité de la formation et de l'éducation. Le patronat devient progressivement le donneur d'ordre de l'école tandis que l'État se désengage de ses prérogatives pour garantir l'éducation de chaque citoyen, tout en réalisant des économies. L'État souhaite amplifier le développement de l'apprentissage (système d'éducation victime pendant plusieurs décennies d'une vision surannée) parce que le coût d'un apprenti est moindre que celui d'un lycéen.

32. Pour le SNPEFP-CGT, l'apprentissage et l'entrée précoce sur le marché du travail ne peuvent pas être une solution générale pour la formation initiale professionnelle. Lycées professionnels et CFA correspondent à des parcours parallèles et parfois continus et discontinus.

L'apprentissage comme système pertinent visant l'émancipation de la jeunesse, va de pair avec la défense des lycées professionnels. L'apprentissage et la formation professionnelle sont présents dans le secteur public et privé.

La défense d'un grand service public de l'éducation et de la formation ne doit pas méconnaître cette réalité. Elle ne peut être sous-tendue que par des revendications visant à améliorer les rémunérations et conditions de travail, les métiers et l'excellence pédagogique. Condition sine qua none de la mise place d'un grand service public.

33 Le SNPEFP-CGT rappelle son attachement à un grand service public d'éducation, ainsi qu'aux grands principes du préambule de la constitution de 1946 : « La Nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture. L'organisation de l'enseignement public gratuit et laïc à tous les degrés est un devoir de l'État ».

En cinq ans, en raison de son succès quantitatif, la loi relative à la « liberté de choisir son avenir professionnel » est devenue coûteuse pour les finances publiques avec un déficit structurel dû à l'absence de régulation des aides aux entreprises et du niveau de prise en charge (NPEC) des coûts contrats apprentissage avant septembre 2022. Les obligations légales ont été appliquées sans discernement. Suite à la baisse du NPEC, certains CFA ont déjà annoncé ou acté la fermeture de formations dans des secteurs en tension.



Pourtant, si un apprenti coûte bien de l'argent à l'État, il y a un retour sur investissement : pour 1 euro investi dans l'apprentissage, l'État perçoit 1,21 €.

Cet effet d'aubaine a créé des dérives avec des « emplois » occupés par une succession d'apprentis et de stagiaires au détriment du marché des jeunes diplômés. L'État se félicite d'avoir atteint un nombre record de contrats mais le chômage des jeunes de moins de 25 ans est resté au même niveau entre décembre 2019 et décembre 2022. La distribution de primes sans régulation a permis aux entreprises de tester et de relancer le dispositif d'aide autant de fois qu'elles le souhaitent et de créer ainsi un turn-over de l'alternance grâce à la période d'essai et une main d'œuvre gratuite ou quasi gratuite pour le patronat, sans contrôle ni contrepartie. On peut se demander quel temps de formation et quels personnels, les entreprises ont-elles véritablement à mettre à disposition des jeunes pour les former ?

34. Le SNPEFP-CGT revendique un contrôle en entreprise non complaisant, centré sur la qualité des apports professionnels et les conditions de travail des apprenants (temps de travail, heures supplémentaires imposées, hygiène et sécurité, lutte contre le harcèlement et les pratiques de bizutage).

Le coût de formation est moindre pour un CFA que pour un Lycée Professionnel. Cette différence de coûts est artificiellement maintenue par des salaires indignes et des dotations aux établissements de formation bien moindres que dans les Lycées Professionnels. Jusqu'en 2019 la qualité était malgré tout maintenue en CFA par des effectifs de classe plus réduits et une sélection des apprentis par leurs employeurs. Ces deux facteurs sont à présent annihilés par la massification de l'alternance, tandis que l'inflation combinée au gel des salaires entraîne une chute des vocations des formateurs/enseignants qui menace le fondement même de la qualité des formations. Depuis 2022, le gouvernement veut poursuivre les mesures amorcées en 2018 avec le lycée professionnel. Ces mesures portent sur la densification de la dimension professionnelle de la formation, ce qui induit que le lycée professionnel pourrait passer sous la double tutelle du ministère du Travail et de l'Éducation nationale comme c'est déjà le cas pour les CFA et les organismes de formation.

35. Pour le SNPEFP-CGT, l'État garant de l'éducation de chaque citoyen, ne doit pas désengager de ses prérogatives en faveur de la formation patronale par apprentissage. Un tel abandon ne pouvant se faire qu'au détriment d'une réelle éducation et insertion professionnelle des jeunes.

Vouloir massifier la formation professionnelle, c'est nier les singularités et attaquer l'Éducation dans son ensemble, c'est poursuivre la dégradation de la formation complète culturelle, technique et professionnelle.

18^e Congrès/document d'orientation



La formation en alternance n'est pas seulement celle de l'apprentissage du seul geste professionnel ou de la seule compétence, apprise sur le tas, en contexte de travail. Elle est aussi pédagogie/ andragogie qui encourage un environnement d'apprentissage coopératif, développe la pensée critique et l'aptitude à communiquer efficacement, à innover et à résoudre les problèmes par la négociation et la collaboration. Elle est la compréhension théorique et l'application pratique de l'apprentissage.

36. Le SNPEFP-CGT exige l'abandon de toute politique de formation professionnelle uniquement centrée sur les besoins de l'entreprise et exige le maintien des compétences techniques de base et des matières générales dans toutes les formations, sous le contrôle de l'Éducation Nationale et non de celui du ministère du Travail. Il dénonce la dérive des formations au bénéfice d'une supposée employabilité qui se ferait au détriment de l'éducation.

En focalisant sur l'emploi potentiel des futurs diplômés, le gouvernement continue d'occulter ces autres aspects fondamentaux de la mission éducative et précarise l'ensemble des statuts et niveaux de recrutement des professionnels de l'éducation et de la formation. Les statuts sont systématiquement mis en concurrence. Ceci débouche sur des inégalités de traitement et de salaire, que ce soit pour les enseignants-formateurs ou pour les alternants. La vision entrepreneuriale de l'éducation et de la formation professionnelle ruine la valeur des diplômes au profit de la Certification- Qualification Professionnelle et du système de bloc de compétences qui ne permettent pas de reconnaître l'expérience en cas de changement d'emploi ou d'employeur.

37. Le SNPEFP-CGT revendique la reconnaissance des missions de formateur et d'enseignant dans tous les établissements de formation et dans toutes les conventions collectives et statuts : il faut harmoniser vers le haut les conditions de travail et de rémunération des personnels, qu'ils viennent des établissements d'enseignement privé sous-contrat ou qu'ils relèvent de l'enseignement privé indépendant supérieur, des CFA associatifs, des CFA des CMA ou de ceux des MFR, des établissements relevant des organismes de formation et enfin des lycées professionnels.

L'ambition quantitative des pouvoirs publics étant acquise, c'est désormais celle de la qualité qui se joue. Cette question s'impose dans le débat public lorsqu'on se réfugie derrière la sacro-sainte norme Qualiopi, ne reposant que sur des process et des normes infantilisantes pour les professionnels de l'alternance. Dans le même temps, Qualiopi, qui ne cache pas son inspiration néo-libérale, envisage l'éducation et l'insertion professionnelle des jeunes en termes de « besoins des clients, de professionnalisation de la réponse et de service après-vente » ! On est loin de l'émancipation par la connaissance et de l'intégration au corps social !



Depuis janvier 2021, Qualiopi est la seule certification (par ailleurs payante) qui permet aux organismes qui dispensent des actions de formation, de bilan de compétences, de V.A.E et ou d'apprentissage, d'obtenir des fonds de financements publics et/ou mutualisés.

Rappelons que Qualiopi vise à améliorer la qualité des processus entourant les actions de formation, c'est-à-dire l'administratif qui encadre en amont et en aval de la formation. Il n'y a aucun effet sur la qualité intrinsèque des formations c'est-à-dire les contenus pédagogiques. Les objectifs sont avant tout économiques et politiques : réduire le nombre d'organismes de formation et les financements qui les accompagnent.

38. Le SNPEFP-CGT dénonce la qualité douteuse de la formation en entreprise (les primes ont un effet d'aubaine pour des employeurs peu scrupuleux) et en établissement (création d'Organismes de Formation et de CFA voyous, qui proposent des formations virtuelles), en raison de l'absence complaisante de contrôle pédagogique ou andragogique de l'État.

39. Pour stopper ces dérives le SNPEFP-CGT revendique l'instauration d'un système de contrôle qualité, indépendant, sous la tutelle de certificateurs dépendant de l'Éducation nationale.

Enfin, l'augmentation du nombre de jeunes apprenants sur le marché du travail entraîne un risque accru de leur exploitation.

40. Le SNPEFP-CGT demande que la fédération et la confédération s'emparent de ce sujet et conduise une réflexion pour syndiquer les apprenants au mieux de leurs intérêts et besoins. Le renvoi au secteur d'activité montrant ses limites.





Réso
3

Tous les salariés doivent être couverts par une CCN

ABSENCE DE CONVENTION COLLECTIVE : QUELLES CONSÉQUENCES POUR LES SALARIÉS ?

Les salariés des CFA associatifs savent bien à quoi sert une convention collective, ... eux qui n'en ont pas !

Deux conventions leur sont applicables, celle des Organismes de Formation, et celle de l'Enseignement Privé Indépendant.

L'absence de convention étendue les renvoie donc aux textes généraux, pas toujours adaptés aux situations, ou à la négociation collective d'entreprise. Et le problème est bien là !

Tous les CFA ne sont pas dotés de Délégués Syndicaux. Les représentants du personnel, qu'ils soient délégués syndicaux ou membres du CSE, ne sont pas forcément formés aux enjeux de la négociation, n'ont pas toujours les connaissances nécessaires pour s'atteler (ou imposer) à des accords sur le temps et les conditions de travail, les rémunérations dès lors que l'employeur ouvre des négociations.

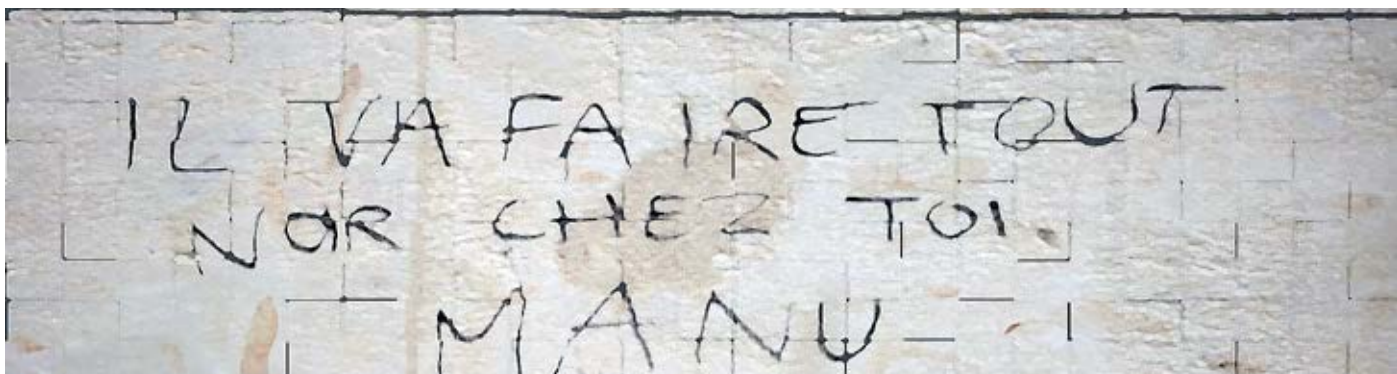
De plus, toutes les structures, tous les salariés, tous les IRP ne sont pas en mesure d'établir un rapport de force équilibré permettant la négociation de tels textes. Ce sont en règle générale les salariés qui sont perdants !

L'absence de convention collective, c'est donc une inquiétude permanente que le quotidien soit remis en question. Que les usages soient dénoncés, que les accords d'entreprises soient dénoncés, pour aller vers du moins disant... il va de soi.

À cette incertitude s'en ajoute une autre : deux conventions pourraient être applicables, celles des organismes de formation et celle de l'enseignement privé indépendant) et elles n'offrent pas les mêmes conditions de travail.

Pour les enseignants, la différence majeure est le statut, la vision du métier qui est proposée par ces deux conventions.

La CCN EPI s'est structurée autour du métier d'enseignant parce que le public était historiquement celui de l'enseignement initial comme en atteste sa classification qui parle de « personnel enseignant ». L'article 6.4 de la CCN (classification du personnel d'encadrement pédagogique) intègre bien dans la définition des métiers des missions qui définissent l'activité des formateurs en évoquant la participation au « suivi éducatif, pédagogique et psychologique » des élèves ou étudiants. Mais d'une part, les activités



des formateurs n'y sont pas décrites et d'autre part le public visé est clairement celui de l'enseignement initial et non pas celui de la formation. La classification ne comprend pas le métier de formateur.

Pour la CCN EPI, l'enseignant est vu comme un professionnel qui va réaliser sa tâche, son cours, qu'il ou elle aura préparé. Cela nécessite un temps de correction, d'où l'application d'un coefficient et d'une limitation du nombre variable d'heures de face-à-face hebdomadaires selon qu'il enseigne en primaire, secondaire ou technique, qu'il fasse ou non de la recherche.

Ce qui définit le temps face-à-face d'un enseignant, c'est son public et l'activité principale de l'entreprise. Ainsi sur une durée annuelle de travail de 1534 heures.

- Un enseignant travaillant en primaire se verra affecter un pourcentage de temps de cours représentant 63,36% de son temps de travail pour 36,64% d'activités induites.
- Un enseignant travaillant dans l'enseignement secondaire et supérieur technique se verra affecter un pourcentage de temps de cours représentant 56,32% de son temps de travail pour 43,68 % d'activités induites.
- Un enseignant travaillant la formation diplômante par alternance se verra affecter un pourcentage de temps de cours représentant 56,32% de son temps de travail pour 43,68 % d'activités induites.
- Un enseignant travaillant la formation qualifiante par alternance se verra affecté un pourcentage de temps de cours représentant 73,01 % de son temps de travail pour 26,99 % d'activités induites.

Cette convention prévoit également des tâches annexes que sont la saisie des notes et appréciations, la participation aux réunions pédagogiques et conseils de classe.

Pour la CCNOF, la catégorie « enseignant » n'existe pas, on y parle seulement de formateur. Il faut distinguer entre les formateurs non-cadres et les cadres.

Les formateurs cadres n'ont pas de temps de préparation et peuvent faire jusqu'à 35 heures de face-à-face (AF) ! Pour eux pas de temps de préparation ni de correction, ce qui veut dire que soit ce travail est fait gratuitement, soit il n'est pas fait et le formateur se voit fournir des savoirs à dispenser et des évaluations auto-corrigées. Leur temps de travail annuel est de 1600 heures. Les formateurs non cadres (Technicien-Agent de maîtrise) doivent 1565 heures de travail annuelles à leur employeur. La durée annuelle



de travail des formateurs non cadres à temps complet est de 1.565 heures maximum, hors journée de solidarité. Cette durée est obtenue après déduction des 5 jours de congés mobiles pris dans l'année à des dates fixées individuellement ou collectivement par l'entreprise. Cet avantage ne peut s'ajouter à un avantage de même nature préexistant, tel que par exemple une 6^{ème} semaine de congés payés.

La durée du travail du formateur non cadre, se répartit entre l'acte de formation (AF), les temps de préparation et de recherche liés à l'acte de formation (PR) et les activités connexes (AC).

Par acte de formation, il faut entendre toute action à dominante pédagogique, nécessitant un temps de préparation et de recherche, concourant à un transfert de connaissance, à l'animation de séquences de formation en présence, individuelle ou collective, directe ou médiatisée, sur place ou à distance, de stagiaire(s) ou apprenant(s).

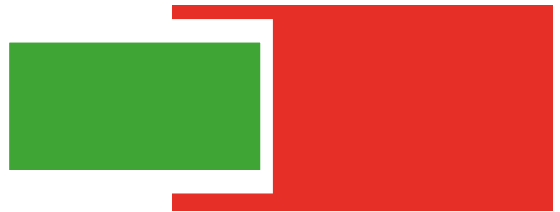
Par PR, il faut entendre, à titre d'exemple, les activités de conception, de recherche, de préparation personnelle ou matérielle des actions de formation, les réunions et l'ingénierie, quand ces activités sont directement liées à la mise en œuvre de l'AF.

Par activités connexes, il faut entendre, à titre d'exemple non exhaustif, selon les organisations mises en œuvre dans les entreprises, les activités de conception, d'ingénierie, quand elles ne sont pas directement liées à la mise en œuvre de l'AF et les activités complémentaires : information, accueil, orientation, bilan, placement, réponse aux appels d'offres, suivi, relations « tutorales », réunion dont l'objet n'est pas directement lié à l'AF, permanence, commercialisation et relation avec les prescripteurs ou partenaires.

Le temps d'AF, selon la définition ci-dessus, ne peut excéder 72% de la totalité de la durée de travail effectif consacrée à l'AF et à la PR, l'AC étant préalablement déduite de la durée de travail effectif.

Un formateur à plein temps annualisé ne peut pas faire plus de 25,20 heures (soit 25 heures et 12 minutes) de face-à-face par semaine en moyenne sur l'année sauf exception à la demande de l'employeur : Une fois par an, la durée maximale d'AF peut être portée à 42 heures hebdomadaires, dans l'hypothèse d'une semaine de 6 jours. Dans ce cas, au cours de la semaine suivante, l'AF ne pourra excéder 25,20 heures. (25h12mn).

Une fois tous les 3 mois, le formateur peut être amené à effectuer une durée moyenne hebdomadaire de 35 heures d'AF sur une période de 3 semaines maximales consécutives.



Les heures d'AF représentent un maximum de 1 120 heures par année contractuelle, le volume pouvant être diminué du fait du nombre d'heures consacré aux activités connexes.

Heures maximales d'AF = (1 565 heures- heures consacrées aux activités connexes) × 0,72.

Il faut noter que dans la pratique les activités connexes sont souvent ignorées des OF et s'imputent souvent sur le temps de PR.

Remarques :

La partie patronale a établi en 1999 (accord du 6 décembre 1999) que pour préparer 72 % de temps de face-à-face, il fallait pour le formateur 28 % de temps de préparation alors que le ratio était avant cette date de 70/30.

À l'ère du discours sur la qualité des formations, 28 % de PR est insuffisant ! Un formateur ne peut animer correctement et dispenser une formation que s'il y consacre en amont le temps nécessaire pour la préparer, mettre en place des modalités d'évaluation efficace, maintenir à jour et à niveau ses connaissances par rapport à la matière formation. Et comme nous l'avons dit, dans la pratique les activités connexes sont souvent ignorées et s'imputent souvent sur le temps de PR, ce qui n'arrange pas les choses et va à l'encontre de la qualité ...

Dès lors, le choix politique de l'application d'une convention collective ou une autre, aux CFA, sera aussi déterminant pour la perception de la qualité de formation que l'on souhaite donner à l'apprentissage.

41. Le SNPEFP-CGT revendique l'application d'une convention collective aux salariés des CFA associatifs. Il s'est positionné pour l'application de celle de l'EPI qui prend en compte les temps de travail qui ne sont pas liés au face-à-face devant apprenant.



Réso 4

Les repères revendicatifs de la branche des OF

PRÉAMBULE

Le dialogue social est organisé au sein d'une branche professionnelle qui fait partie des quarante premières branches de France. Le périmètre de la branche est défini par une convention collective négociée en 1988, à l'initiative de deux organisations d'employeurs, le CNSFOR et l'UNORF qui ont fusionné en 1991 pour devenir la FFP (Fédération de la formation professionnelle devenu depuis les Acteurs de la Compétence en 2020). Lors du cycle de représentativité de 2017, le SYNOFDES (syndicat national des organismes de formation de l'économie sociale) a rejoint les Acteurs de la Compétence puis le Sycfi (Syndicat des consultants formateurs indépendants) en 2021.

Des syndicats (dont le SNPEFP-CGT) ou fédérations syndicales de salariés appartenant à toutes les confédérations représentatives au niveau national et interprofessionnel sont signataires de la convention collective, de ses avenants et de ses annexes.

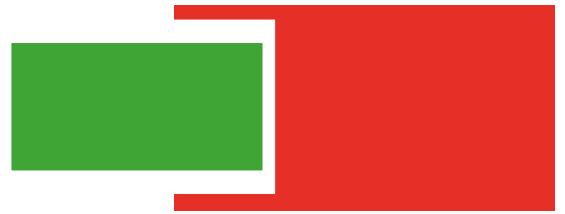
Le champ d'application de la convention collective des OF recouvre aujourd'hui 10 500 entreprises et 78 000 salariés.

LA CRISE SANITAIRE

Trois mois après le 17^e congrès, la crise sanitaire a eu un retentissement de grande ampleur dans tous les domaines de l'économie. Le secteur de la formation professionnelle n'a pas été épargné en tant que lieu accueillant des publics notamment et a dû faire face dès le premier confinement de mars 2020 en faisant évoluer dans tous les secteurs d'activité son mode de management, ses outils de communication et ses méthodes de travail avec plus ou moins de maturité, dans la distanciation.

La formation à distance (FOAD) qui existait déjà grâce à l'emploi d'outils numériques (numérisation), s'est imposée de façon contrainte et souvent de manière chaotique à l'ensemble des personnels des OF. Tous les métiers repérés dans les OF ont été impactés.

Nouveaux outils numériques, nouveaux modes d'apprentissage par écran interposé, que ce soit en mode hybride ou bimodal, les formateurs ont eu fort à faire pour maintenir la qualité d'apprentissage bien souvent à leurs frais (heures supplémentaires non payées, auto-formation hors temps de travail, répercussion financière du coût du télétravail sur le budget des ménages, propriété intellectuelle non respectée). La collectivité de travail a souffert également de cette distanciation et certains employeurs



« voyous » en ont profité ...La gestion des risques, les questions de sécurité sanitaire et de bien-être au travail ont été au cœur des préoccupations de nombreux salariés et de nos élus. Le DUERP est revenu sur la table des négociations, pire, certains employeurs ont découvert cette obligation...

QUALIOPi

La certification Qualiopi, née avec la réforme du 5 septembre 2018, a succédé à Datadock. Elle est censée attester de la qualité du processus mis en œuvre par les prestataires d'actions concourant au développement des compétences (PAC) qui souhaitent accéder à des fonds publics ou mutualisés et structurer ainsi la démarche qualité des organismes de formation et devenir un des garde-fous à la libéralisation du marché. Dans les faits Qualiopi fait passer le processus avant le contenu et ne permet absolument pas de garantir la qualité des formations. Il ne faut pas faire passer la procédure avant le fond. Pour les OF et leurs personnels, Qualiopi s'avère être dans sa mise en œuvre, une charge de travail extrêmement lourde ! De l'administratif supplémentaire à gérer pour le formateur et qui vient vider le sens du cœur de son métier. Le temps de cette gestion administrative n'est aucunement pris en compte dans les temps d'activités connexes et vient grignoter le temps de PR déjà bien maigre (28 %) et peu synonyme de qualité. Au-delà du métier de formateur, c'est l'ensemble des métiers repérés dans les OF qui sont impactés par cette norme absurde, facilitatrice de la dégradation des conditions de travail.

À noter la tendance à étendre l'activité de développement commercial aux formateurs notamment pour les organismes de formation qui sont sur les marchés privés. Le temps où il sera demandé au formateur de rapporter en CA l'équivalent de son salaire socialisé n'est plus très loin, à vrai dire il est même déjà bien avancé !

LE MÉTIER DE FORMATEUR EN TENSION

Le métier de Formateur pour adulte, est aujourd'hui un métier en tension. Un tiers des recrutements est considéré comme difficile. Le métier est en train de connaître de très sérieuses évolutions. Il y a désormais une forte demande de formateurs certifiés notamment par les financeurs. La numérisation est passée par là. Il faut maîtriser les outils de la formation à distance. Un constat fort met en avant le besoin des apprenants de bénéficier à la fois de formation et d'accompagnement dans leur parcours pour



autant les contours et limites entre formation et accompagnement restent flous et génèrent de l'inconfort pour certains formateurs. Les financeurs demandent de plus en plus de qualité et cette exigence risque de se renforcer. Malheureusement les salaires ne suivent pas ! La moitié des formateurs gagnent entre 1 500 et 2 000 euros nets par mois. Des salaires insuffisants, des conditions de travail dégradées, expliquent mieux pourquoi ce métier est aujourd'hui en tension.

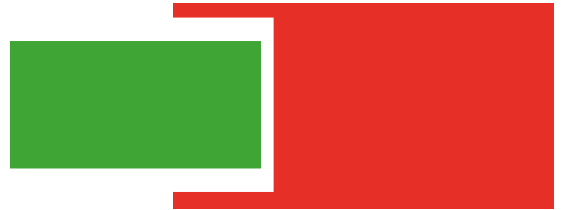
REPÈRES REVENDICATIFS DES OF

1. L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

42. Le SNPEFP exige que les salariés ne soient pas sollicités au-delà du cadre légal sur le temps de travail et que les employeurs prennent toutes les mesures possibles pour ne pas porter atteinte à leur santé et veillent au respect de leur vie privée d'autant plus pour des salariés multi-activités.
43. La CCNOF (convention collective nationale des organismes de formation) doit rester une norme sociale et ne doit pas être guidée par les cahiers des charges imposés par les clients (financeurs, donneurs d'ordre, prescripteurs, stagiaires). Le SNPEFP exige que la santé des salariés exerçant dans les OF soit un des critères clairement demandés par les financeurs, donneurs d'ordre... Le nombre d'accidents du travail, maladie professionnelle, arrêt de travail, procédures prud'homales, le taux de turn-over... sont autant d'indices.

2. LES SALARIÉS ET LEUR MÉTIER

44. Le SNPEFP revendique la professionnalisation du secteur par la reconnaissance des qualifications, (diplômes, titres professionnels du ministère du travail, TFP, certifications, CQP, CQPI), et l'ancienneté dans l'emploi y compris avant embauche.
45. La branche doit favoriser des passerelles entre les différents secteurs d'activité pour permettre aux personnels d'exercer leur activité à la fois dans le public et dans le privé marchand ou associatif (sécurisation des parcours, transférabilité des droits interbranches).



3. LES EMPLOIS DU TEMPS

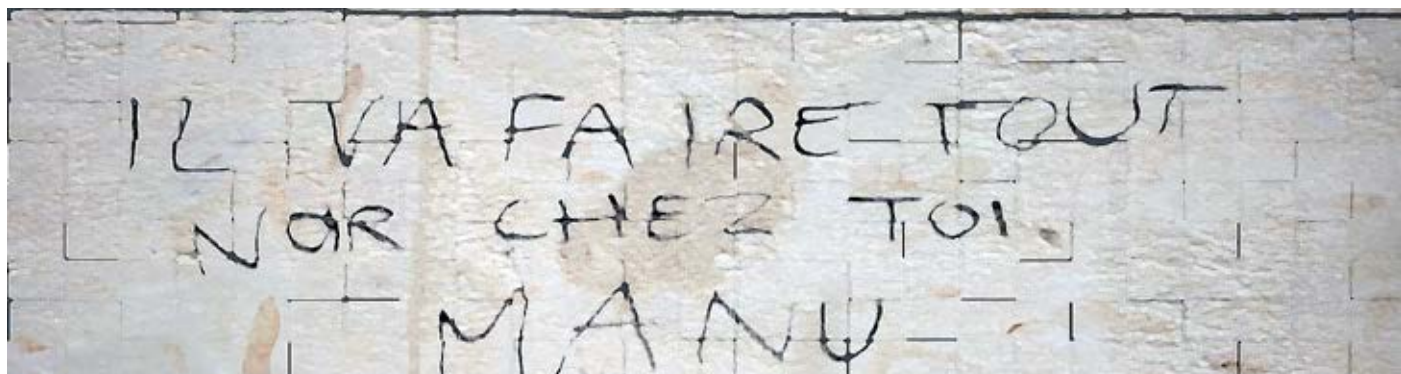
Le SNPEFP exige :

46. La formalisation écrite des emplois des salariés, notamment les formateurs, référents d'action, coordinateurs, commerciaux et le suivi strict des tâches diverses et variées accomplies pour exercer leur métier, sans oublier les déplacements.
47. Le respect du délai de prévenance et demande à ce qu'il soit porté à 15 jours calendaires en cas de changement de planification horaires du temps de travail.
48. La mesure et la comptabilisation exacte du temps de travail effectif.
49. L'information et la consultation de chaque salarié multi-employeurs à tout moment sur sa charge de travail et l'organisation de son planning à venir.

4. LA SANTÉ AU TRAVAIL

Le SNPEFP revendique :

50. Une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée pour tous les salariés.
51. L'application de la règle des 11 heures de repos consécutifs obligatoires. La durée maximale quotidienne est fixée à 10 heures de travail effectif y compris pour les salariés multi-employeurs.
52. Le respect de l'amplitude horaire maximale, déplacements compris.
53. La possibilité du recours au télétravail pour limiter les temps de trajet et gagner en qualité de vie.
54. La prise en compte sur le DUER des risques psychosociaux pour chaque poste.
55. Une cotisation identique au régime prévoyance pour les non cadres et cadres.
56. La prise en charge par l'entreprise des 3 jours de carence dès l'entrée du salarié dans les effectifs sans condition d'ancienneté et la suppression des 7 calendaires de carence dans le cadre du maintien de salaire.
57. Une augmentation des congés enfants malades rémunérés : 12 jours payés annuellement par enfant de moins de 16 ans pouvant être pris consécutivement.



5. LA PÉNIBILITÉ

Le SNPEFP exige :

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

6. TEMPS DE TRAVAIL DES SALARIÉS ET FOCUS SUR LE CŒUR DE MÉTIER

Le SNPEFP revendique :

- 62. Les 32 heures de travail hebdomadaires réparties sur 4 jours au choix du salarié. Pour y parvenir et afin de garantir la santé et l'équilibre de la vie privée / professionnelle et agir sur le partage de l'emploi, il est indispensable de ne plus recourir aux heures supplémentaires.
- 63. Limiter le forfait jour aux seuls cadres réellement autonomes.

7. LES FORMATEURS ET PROFESSIONNELS DE L'INSERTION

- 64. Le SNPEFP s'engage sur les points suivants : s'assurer que le patronat abandonne ses intentions néfastes de faire disparaître notre ratio, seule véritable garantie de la qualité du travail des formateurs et des professionnels de l'insertion.
- 65. Traquer tout employeur ne respectant pas le ratio conventionnel.



- 66. Œuvrer pour un ratio à 50/50 correspondant à 50 % d'AF et 50 % d'activités induites (AC+ PR) pour l'ensemble des salariés (cadres et non-cadres) quel que soit le niveau des formations, type d'accompagnement d'insertion et des publics.
- 67. Permettre de réaliser le temps des activités induites à l'extérieur du lieu de travail habituel.
- 68. Appliquer la ventilation de toutes les heures effectuées sur la fiche de paie. Ce dernier point est essentiel pour que les salariés ne soient pas spoliés en matière de protection sociale (ouverture des droits à l'assurance maladie et à la retraite).

8. SALAIRE MINIMA CONVENTIONNEL ET GRILLE DE CLASSIFICATION OF ET SALAIRES RÉELS.

Le SNPEFP demande que :

- 69. Que la fiche de paie fasse apparaître le minima de façon à conserver le delta éventuellement supérieur en cas d'augmentation des minima.
- 70. Le salaire minima conventionnel soit défini sur la base horaire.
- 71. La négociation de branche porte sur les salaires réels.
- 72. La polyvalence soit reconnue sur le plan salarial.
- 73. La qualification acquise en lien avec le poste occupé soit reconnue dans l'emploi comme dans le salaire soit, par l'expérience dans un emploi équivalent à un niveau de diplôme, soit par la validation des acquis, soit par la formation continue.
- 74. La grille démarre au minimum à 2 000 € brut pour un salarié non qualifié et qu'elle progresse ensuite selon la qualification.

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

15

euros
de l'heure

32

heures
par semaine

60

ans
pour ma retraite

9. L'EMPLOI

Le SNPEFP continuera à se battre pour :

75. L'arrêt de l'utilisation des emplois précaires (CDD d'usage) ou illégaux (« vacataires »), ainsi que l'arrêt du recours aux personnes intervenant sous le statut de microentrepreneur ou d'indépendant de manière contrainte.
76. L'indemnisation des 9 à 11 jours fériés (en %) pour les salariés non mensualisés.
77. Une prime d'intermittence de 15 % pour les CDI.
78. L'application du régime du temps partiel et de la loi de mensualisation pour le CDI, comme c'est déjà le cas dans la CCN EPI (convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant).
79. La prime de précarité des CDD d'usage portée à 10% au lieu de 6% actuellement.
80. La taxation sur les CDD d'usage.

10. LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Le SNPEFP réclame :

81. Une politique de formation centrée sur la conception émancipatrice de la formation des citoyens. La formation continue ne doit pas servir à adapter les salariés aux seuls besoins de l'entreprise mais à renforcer les qualifications des salariés. L'accroissement des compétences est nécessairement à prendre en compte dans la carrière du salarié et être traduite dans la grille de classification.
82. La mise en œuvre d'une véritable politique de formation de branche qui doit se construire autour du salarié.
83. Une contribution conventionnelle venant s'ajouter à celle qui est légale pour la formation professionnelle et à hauteur des ambitions affichées par la branche en matière de formation des salariés.
84. Une formation d'adaptation et développement des compétences, à charge de l'employeur, pour chaque salarié permettant de faire face à la transformation numérique.



11. DROIT SYNDICAL

Le SNPEFP réclame une amélioration du droit syndical avec :

85. Un temps de préparation des commissions paritaires : autant d'heures de préparation que d'heures de réunion.
86. Le temps de transport pour venir aux réunions paritaires doit être pris si possible sur du temps de travail effectif. Le reliquat d'heures allant au-delà du temps de travail effectif du salarié sera récupéré.
87. 1 heure par mois de droit syndical, pris sur temps de travail pour rencontrer lors d'une réunion les OS représentatives dans l'entreprise et cumulable sur 12 mois.
88. Le SNPEFP revendique que dans la CCNOF soit stipulé que tous les employeurs d'établissements dont l'entreprise est d'au moins 11 salariés (effectif atteint pendant 12 mois consécutifs) convoquent par tous moyens, en plus des acteurs de la négociation des PAP prévus aux articles L. 2314-3 et L. 2324-4 du Code du travail, les OS représentatives au sein des CCN IDCC-2691 et CCN-1516. L'invitation à négocier le PAP est envoyée en RAR au moins 15 jours avant la date de négociation à chaque organisation syndicale représentative. Dans le cas d'un renouvellement du CSE, cette invitation est effectuée deux mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice. La réunion de négociation du protocole pré-électorale se déroule sous le format hybride (visioconférence et présentiel).

RETRAITE

Le SNPEFP revendique :

89. L'âge légal de la retraite à 60 ans.
90. Une pension calculée sur la base des 10 meilleures années.
91. Un taux plein correspondant à 37,5 annuités.
92. À partir de 55 ans, réduction du temps de travail de 10 % par an, payé par l'employeur, jusqu'au départ à la retraite du salarié.
- 93.. Pour tous les salariés à temps partiel, une sucotisation patronale pour la retraite de base et retraite complémentaire sur la base d'un salaire à temps plein.
94. La suppression du malus ou coefficient minorant Agirc-Arrco de 10%. (Pour rappel : un malus de 10% est appliqué pour ceux qui partent à l'âge du taux plein depuis 2019. Ce malus de 10% est temporaire : il s'applique pendant un maximum de 3 ans).

18^e Congrès/document d'orientation



95. La fixation de l'indemnité de départ en retraite, se fera en fonction de l'ancienneté et sur la base du dernier salaire, comme suit :
- 1 à 5 ans révolus | 1 mois ; 5 à 10 ans révolus | 2 mois ;
 - 10 à 15 ans révolus | 3 mois ; 15 à 20 ans révolus | 4 mois ;
 - 20 à 30 ans révolus | 5 mois ; Au-delà de 30 ans révolus | 6 mois.

Formation professionnelle

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

96. Le plan de développement des compétences devrait être décidé par la négociation et le comité social et économique (CSE) devrait contrôler sa mise en œuvre.
97. La formation des salariés doit être réalisée sur le temps de travail et rémunérée comme telle.
98. Les formations effectuées en dehors du temps de travail doivent avoir un caractère exceptionnel. Elles doivent être strictement conditionnées à la demande expresse du salarié et assorties de contreparties négociées et déterminées par un accord de branche ou d'entreprise majoritaire.
99. La création d'une commission formation dans toutes les entreprises quel que soit le nombre de salariés.
100. Sur la formation Pro-A, les actions de formation doivent se dérouler pendant le temps de travail. Le salarié de l'entreprise qui accepte d'assumer la fonction de tuteur doit pouvoir bénéficier de la formation nécessaire à cette nouvelle fonction et cet engagement doit être reconnu dans sa qualification et donc dans son salaire.
101. La période de Pro-A doit être reconnue, certifiante et valorisée. Le salarié doit conserver sa liberté de quitter l'entreprise à l'issue de la Pro-A.



Réso 5

Les repères revendicatifs de la branche de l'EPI

BRANCHE ENSEIGNEMENT PRIVÉ INDÉPENDANT

Présentation (extrait du bilan de 2018)

La branche compte 1543 entreprises dont 62% de TPE. Le secteur associatif et lucratif s'équilibre puisque 49,8% des structures sont des sociétés commerciales et 46,1% des associations ou fondations.

Plus de la moitié des salariés (53%) travaille dans l'enseignement supérieur. L'enseignement maternel, primaire et secondaire représente 14,4 % des salariés.

Le reste des écoles pouvant être des écoles d'art, de design, de théâtre, de cinéma, de mode (33%).

La part des salariés à temps plein (48%. Femmes : 50%, Hommes : 46%) est très largement inférieure à la moyenne des branches qui est de 79%.

Le temps partiel et le type de contrat ont des répercussions sur le salaire horaire. En effet, toutes catégories confondues, le salaire des temps partiels est de 23% inférieur au salaire des temps pleins. De même les salariés en CDI sont mieux payés que les salariés en CDD (taux horaire de 23,51 € contre 18,24 €).

BILAN DE LA BRANCHE

Deux pas en avant, un pas en arrière.

Les négociatrices sont force de proposition avec le nombre de saisines faites par le SNPEFP-CGT. En particulier, nous avons répondu présent pour la négociation du Titre II et du Titre IX de la CCN

Cependant, un sentiment d'apathie s'installe en raison de l'absence de rigueur de la part du syndicat patronal : la FNEP

Un retard considérable dans les rapports de branche (2018) ;

L'absence de rapport d'activité en 2021 et 2022 ;

Aucun bilan d'accord en 2020, 2021, 2022 ;

Poste de juriste (secrétariat des commissions) vacant depuis septembre 2022.

Malgré un travail intersyndical efficace, nous avons souvent l'impression qu'aucune décision n'est prise en dehors des réunions.



CONSTAT DU VIEILLISSEMENT DE LA CCN

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

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

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

La classification du personnel enseignant sans recherche n'offre aucune reconnaissance en matière de qualification ni de compétences acquises lors d'une carrière.

Les grilles de salaire Employé et Technicien subissent un tassement vers le bas en particulier en ce qui concerne les échelons A et B.

Par ailleurs, le texte conventionnel reste silencieux sur les cours en visio et en hybride ainsi que sur la propriété intellectuelle.

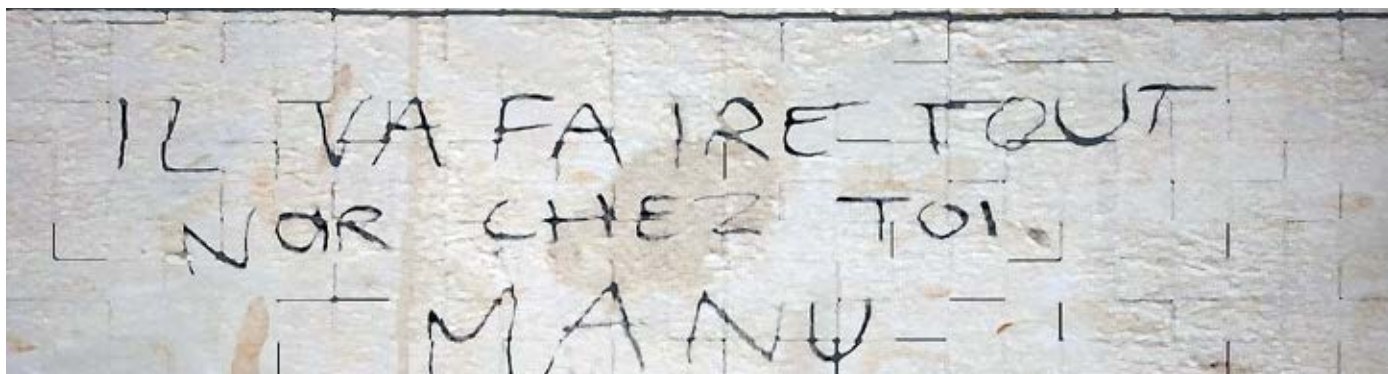
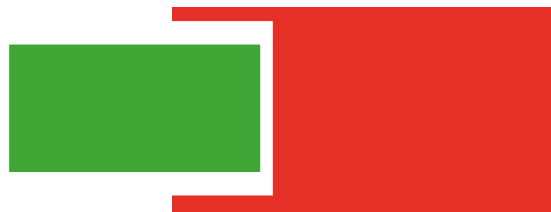
NÉGOCIATIONS SUR LES TITRES CONVENTIONNELS

En 2018-2019 un groupe de travail intersyndical a fait des propositions sur le Titre II Relations Collectives. La négociation a été abandonnée sans aucune modification du texte de base parce que chaque revendication (décompte de l'effectif, heures de délégation supplémentaires) se soldait par une fin de non-recevoir de la part de l'organisation patronale.

La négociation menée en CPNEFP sur le Titre IX Formation professionnelle, a porté ses fruits, c'est à dire à la rédaction d'un nouvel article 9.4 : Plan de développement des compétences.

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

Notre rôle de Branche, c'est-à-dire négocier des dispositions supplétives, notamment, pour les TPE dépourvues de délégués syndicaux est loin d'être satisfaisant. Nous déplorons le manque d'avancées dans les conditions de travail des salariés de la Branche.



Transition vers AKTO

En 2019, la CPNEFP a passé la majorité de son temps de réunion sur les modalités de la transition de l'OPCA à l'OPCO AKTO et heureusement, nous avons pu garder notre propre SPP.

Depuis 2021, plusieurs groupes de travail ont œuvré sur la POEC assistante pédagogique, la refonte du contenu du CQP Pédagogie ainsi que le développement d'un CQP Directeur d'établissement.

Les discussions sur la propriété intellectuelle ont donné lieu à une étude sur l'impact du numérique dans la Branche EPI dont le rapport vient d'être remis en mars dernier.

Une cartographie des métiers est aussi prévue en 2023.

COMMUNICATION ET COORDINATION

En dehors des commissions, l'équipe EPI du SNPEFP-CGT a connu d'énormes progrès depuis 2019 au niveau de la coordination et de la communication de l'information, et ce malgré le défi du confinement. La formation de la CCN EPI de 2 jours est désormais inscrite chaque année sur le calendrier de la formation au grand plaisir des participants.

La création du rôle de coordinatrice aide au tri des questions – juridiques ou conventionnelles. Les réponses à ces questions ont aussi donné lieu à la création de fiches repères ainsi qu'un lexique, tous disponibles sur le site du syndicat.

L'information est mieux relayée entre les permanences juridiques, les responsables régions et les syndiqués. Notre présence a été aussi renforcée dans les groupes d'EDUSERVICES, IONIS et GLOBALEUCATE.

Diverses visioconférences sont proposées pour les sections syndicales ou selon le secteur géographique ou même le niveau enseigné.

Le retour de ce travail est très positif, notamment de la part des syndiqués isolés dans les toutes petites structures.

Nous allons continuer à innover sur les moyens de communication. Par exemple, la CEN en mars 2023, a approuvé la mise en place d'un groupe de travail sur les affiches en anglais pour les écoles internationales.



CONCLUSION

Dans l'optique de poursuivre notre progression, nous devons convaincre des syndiqués à s'investir davantage dans la Branche EPI, tout en maintenant notre effort de formation en direction des négociateurs de branche. Cela nous mènera certainement à réfléchir à une éventuelle restructuration, une nécessité pour garantir la qualité de notre travail auprès d'un nombre croissant de syndiqués.

REPÈRES REVENDICATIFS BRANCHE EPI

1. LES RÉMUNÉRATIONS

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

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

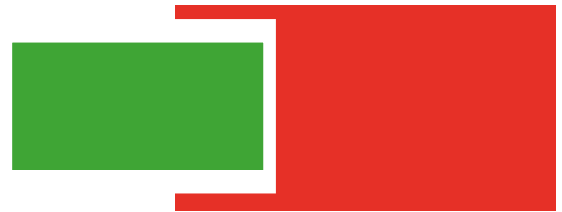
En ce sens l'accès à l'échelon 10 doit être automatique au bout de 10 ans d'ancienneté et d'autres échelons doivent être créés :

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

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

103. La reconnaissance de la qualification et de l'expérience du personnel enseignant non chercheur.

L'expérience professionnelle acquise dans le secteur d'activité de l'enseignement et de la formation doit être reconnue et se traduire lors de l'embauche par une classification tenant compte de cette expérience (par exemple : un salarié avec 5 ans d'expérience professionnelle est recruté à l'échelon A mais est rémunéré au salaire d'un échelon B, etc.



POUR LES ENSEIGNANTS NON-CHERCHEURS

La grille de classification enseignant non chercheur accorde une prime importante à la nature de l'enseignement et au niveau enseigné. Ce que nous contestons : quelque que soient la nature de l'enseignement, les enseignants font tous le même métier. Les critères à prendre en compte doivent reposer sur l'expérience, la qualification, l'autonomie...

Exemples de critères : la formation, l'autonomie et l'expérience.

104. Reconnaissance du statut cadre pour les enseignants avec rémunération minimum correspondant à celui d'un C1, ou a minima une augmentation de + 10% si le salaire réel est déjà au-dessus.

105. Des hausses de salaires généralisées.

Pour tenir compte de l'inflation, de la perte de pouvoir d'achat depuis trop longtemps, toutes les grilles de salaires doivent être revalorisées.

- **GRILLE DE SALAIRE DU PERSONNEL ADMINISTRATIF ET DU PERSONNEL D'ENCADREMENT PÉDAGOGIQUE.**

Entre E1 et E2 + 5% ; Entre A et B +4% ; Entre B et C + 10%

E1	1,800 €	1,872 €	2,059 €	
E2	1,890 €	1,966 €	2,162 €	
E3	1,985 €	2,200 €	2,320 €	
T1	2,223 €	2,312 €	2,543 €	
T2	2,334 €	2,427 €	2,670 €	
T3	2,450 €	2,548 €	2,803 €	
C1	3,000 €	3,120 €	3,432 €	
C2	3,300 €	3,564 €	3,849 €	
C3	4,000 €	4,200 €	4,400 €	

18^e Congrès/document d'orientation



- GRILLE DE SALAIRE POUR LE PERSONNEL ENSEIGNANT SANS RECHERCHE

Niveau Autonomie 1, 2, 3, Échelon A/B/C/D, reconnaissance de la qualification

	A	B	C	D
Bac +3	2000	2100	2310	5% salaire réel
	2080	2184	2402.4	
	2200	2310	2541	
Bac +4	2200	2310	2541	
	2288	2402.40	2642.64	
	2379.52	2498.50	2748.35	
Bac +5	2300	2415	2656.5	
	2392	2511.6	2762.76	
	2487.68	2612.06	2873.27	
Bac +6	2450	2572.5	2829.75	
	2550	2677.5	2945.25	
	2650	2782.5	3060.75	

- GRILLE DE SALAIRE POUR LE PERSONNEL ENSEIGNANT AVEC RECHERCHE

Mensuel 2023			
	A	B	C
1	2200.0	2332.0	
2	2530.0	2681.8	2950.0
3	2909.5	3084.1	3392.5
4	3345.9	3547	3901.3
5	3847.8	4078.7	4486.6
6	4425.0	4690	5159.5



2. RETRAITE

106. Revalorisation des indemnités de départ en retraite.

Pour tout salarié qui souhaite faire valoir ses droits à la retraite

(Abroger et remplacer l'article 3.10) :

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

3. L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

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

Pour le 1^{er} arrêt de travail par année civile les jours de carence sont rémunérés selon la règle du maintien de salaire.

108. Mieux accompagner les salariés pendant et après les congés maternité et parentaux.

Lors du retour au travail suite à un congé maternité d'une salariée du personnel administratif ou du personnel d'encadrement pédagogique.

109. Nous revendiquons la mise en place d'une semaine travaillée en tuilage avec son remplaçant.

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

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

110. Lors du retour au travail, suite à un congé maternité d'une enseignante, il est nécessaire de prendre en compte le temps de préparation des cours afin de réadapter et d'actualiser son travail.

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

Cette disposition s'applique :

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

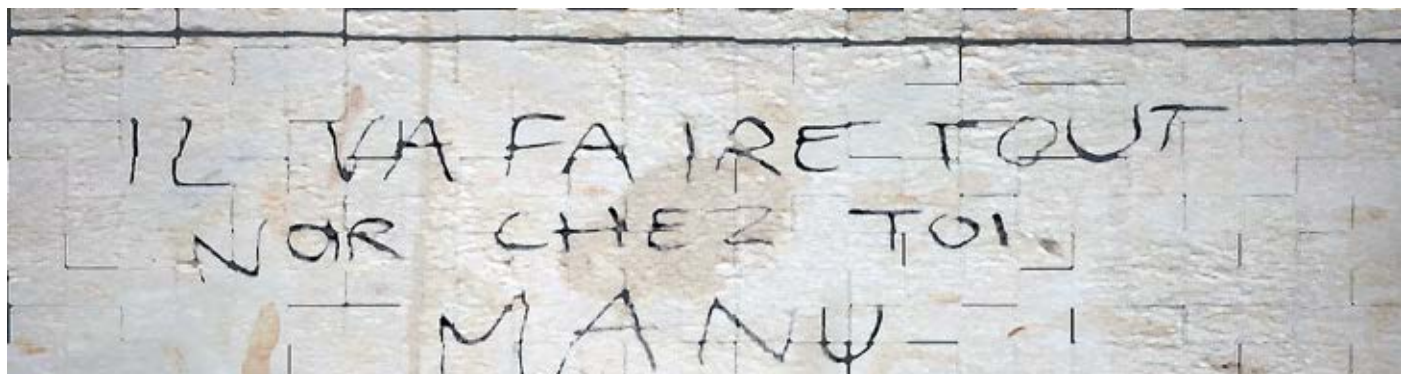
18^e Congrès/document d'orientation



112. Lors de l'annonce de la grossesse, un rendez-vous est pris avec le responsable des ressources humaines pour faire le point sur les aménagements à mettre en place et sur les droits de la salariée.
113. À partir du 5^e mois de grossesse, les salariées du personnel administratif et du personnel d'encadrement pédagogique ont droit a minima à un jour de télétravail hebdomadaire (sauf disposition plus favorable par accord d'entreprise).
114. Aménagement de poste : si le travail oblige à lever, transporter, tirer ou pousser des charges de plus de 5kg ; si le travail expose les femmes à des agents biologiques, chimiques ou exige un effort physique du fait d'une station assise ou debout prolongée : la salariée bénéficie d'une réduction du temps de travail à raison d'une heure par jour, ou au choix de la salariée de 5h par semaine, dès l'annonce de la grossesse.
115. Aménagement du temps de travail : pour les salariées en contrat 35 heures, à partir du 6^e mois de grossesse, la réduction du temps de travail est d'1h30 par jour, ou au choix de la salariée, de 7h par semaine selon l'organisation des services, sans réduction de la rémunération. Pour les salariées au forfait jour la réduction du temps de travail est soit d'1 journée ou de 2 demi-journées hebdomadaires selon l'organisation des services.
116. Pour les enseignantes le temps de face-à-face pédagogique ne doit pas dépasser 6 heures/jour avec maintien de salaire.
117. Après la naissance d'un enfant possibilité pour le deuxième parent de passer à 80% avec avenant au contrat de travail.

4. LE TÉLÉTRAVAIL

118. Obligation pour les employeurs de respecter les recommandations de l'ANI dans les accords d'entreprise.
119. Lors des négociations sur le télétravail dans les entreprises : obligation de négocier une indemnité d'occupation de domicile.
120. Obligation de négocier une indemnité de remboursement des frais : participation aux abonnements téléphoniques et connexions internet.



121. Obligation pour les employeurs de doter les salariés du matériel et de l'équipement inhérents au télétravail (ordinateurs, fauteuils de bureau, casques...).

Dispositions particulières pour le personnel enseignant :

122. Dotation d'ordinateurs portables pour tous les enseignants qu'ils soient en télétravail ou non (Rappel de la loi : l'employeur a obligation de fournir le matériel nécessaire pour accomplir le travail même pour les salariés à temps partiel en dehors du dispositif du télétravail).

123. Reconnaissance en télétravail des heures induites dans les établissements où il est d'usage de les réaliser en dehors des locaux de l'établissement. Le décompte des journées ou demi-journées de télétravail se calcule forfaitairement au prorata du temps de travail ; (Rappel : La nature des activités induites en télétravail ne fait l'objet d'aucun positionnement dans un agenda quelconque en lien avec l'employeur, l'enseignant étant libre d'effectuer ses heures induites à l'heure qui lui convient et qu'il n'a pas à se tenir joignable sur des plages convenues avec l'employeur).

124. Les heures induites étant forfaitairement liées aux heures de face à face, le droit aux titres restaurant se fait selon un décompte forfaitaire des journées télétravaillées.

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

125. Dans le primaire et le secondaire, les salariés des établissements ne doivent pas être employés à des activités d'animation pendant les vacances scolaires.

126. Pour les enseignants, il est rappelé que les semaines de face à face se limitent à 36 semaines par période de référence.

6. LE TEMPS DE TRAVAIL DES ENSEIGNANTS

127. Le SNPEFP revendique la réécriture de l'article 4.4.1 de la CCN : Durée du travail, jours fériés et congés du personnel enseignant avec :

Harmonisation du nombre d'heures hebdomadaire de face-à-face pédagogique entre les enseignants du primaire et du secondaire : limité à 24 heures maximum/semaine.



- Dans l'enseignement supérieur : limiter le nombre d'heures journalières de face-à-face pédagogique à 7 heures avec une pause méridienne minimum d'une heure. Le dépassement de 7 heures, peut être attribué aux salariés par dérogation, à la seule demande expressément écrite du salarié. Cette disposition s'applique à tous les salariés qui participent aux journées de jury et aux oraux.
- Dans l'enseignement supérieur (Bac +3, Bac+4, Bac+5) : limiter le nombre d'heures de face-à-face pédagogique à 22 heures/semaine. Dans les établissements avec recherche (Annexe 1.B) :
 - pour les enseignants non chercheurs le nombre d'heures de face-à-face est limité à 450 pour un temps plein. Les heures induites se calculent sur la base du coefficient contractuel de 3,41.
 - pour les enseignants chercheurs le nombre d'heures de face-à-face est limité à 250 heures de face à face. Coefficient 3,41, soit 852h d'activités induites et 432h de recherche.
- Effectifs d'élèves ou d'étudiants au sein d'une classe ou d'un groupe :
 - jusqu'à 30 : les coefficients des heures induites de la CCN restent inchangés ;
 - au-delà de 30 étudiants les évaluations en sus sont rémunérées au taux des activités connexes.

128. Les heures de travail connexes doivent être intégrés au contrat de travail.

(Rappel : le volume d'heures contractuel de 1 534 heures/an comprend le nombre d'heures de face-à-face pédagogique ; le nombre d'heures induites (déjà définies dans la CCN) et le nombre d'heures connexes qui doivent être précisément définies).

- Un volume annuel de 35 heures est dédié à l'actualisation des connaissances et à la veille documentaire relative à la matière enseignée. Pour les enseignants à temps partiel le nombre d'heures connexes est calculé au prorata d'un temps plein.

129. L'article 4.4.1 de la CCN doit être réécrit ainsi : par activités connexes, on entend toutes les tâches susceptibles d'être confiées aux enseignants et qui ne s'apparentent ni à l'activité de cours ni aux activités induites, ni aux activités annexes ou périscolaires.



15

euros
de l'heure

32

heures
par semaine

60

ans
pour ma retraite

130. Pour les missions suivantes, un volume d'heures connexes doit figurer au contrat de travail au même titre que les heures de face-à-face pédagogique et les heures induites :

- La création ex nihilo d'un nouveau cours ; la refonte complète d'un cours (qui est à distinguer de la mise à jour standard faisant partie des heures induites) ; la mise en place d'un nouveau programme ; d'une nouvelle filière ; d'une nouvelle section au sein des établissements.
- la mise en place de nouveaux schémas pédagogiques ;
- la mise en place des dossiers d'accréditation ;
- la saisie des programmes et des cours sur les logiciels des établissements ;
- dans le secteur de la recherche, aux recrutements, à la coordination et à l'accompagnement des nouveaux enseignants ;
- les heures réalisées dans le cadre de journées et/ou d'ateliers pédagogiques, les webinaires organisés par l'employeur ;
- les événements de l'école tels que les journées portes ouvertes et les soirées thématiques ;

Cette liste des activités est indicative et il est préconisé une information/consultation des IRP concernant la mise en place des activités connexes, ainsi que le volume horaire attribué pour chacune d'elle, au sein de l'entreprise.

7. PLAN D'ACTIVITÉ

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

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

132. La reconnaissance du temps de travail effectif des heures connexes nécessite la mise en place d'un nouveau tableau sur la répartition du temps de travail : heures de face à face ; heures induites ; heures connexes (voir annexe).



133. L'article 4.4.1 Disproportion des activités induites. Reconnaître que la phrase à l'alinéa 2 s'applique à toute la liste des activités induites.

- 2: *...sauf disproportion manifeste avec ses activités d'enseignement sur la période considérée.*

8. LA LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ

134. Le SNPEFP CGT revendique l'obligation pour l'employeur de signer un contrat en CDI avec tout salarié qui en fait la demande.

135. Le SNPEFP exige la réécriture de l'article 3.3.5 précisant le cadre du recours aux CDDU.

Actuellement le recours aux CDDU est limité aux enseignants qui effectuent jusqu'à 30 jours ou 210 heures de cours maximum par période de référence.

136. Afin d'éviter le recours abusif aux CDDU, il faut les limiter aux cas suivants (référence : arrêts de la cour de cassation) :

- enseignants dont les cours et matières enseignées ne sont pas systématiquement mis en œuvre dans l'établissement d'une année sur l'autre ;
- enseignants-chercheurs régulièrement inscrits pour la préparation d'un doctorat et dont les travaux sont encadrés ou co-encadrés par un salarié de l'école ;
- enseignants qui enseignent dans le cadre des workshops, séminaires...

Le recours au CDDU est exclu dans les cas suivants :

- pour les enseignants dont les cours ou matières enseignées sont par essence inscrites de manière permanente au programme pédagogique des établissements ;
- pour les enseignants dont les cours et les matières enseignées sont à contenu constant ;
- pour les enseignants dont les cours ou les matières enseignées sont reconnues comme des composantes obligatoires d'un programme et reconduites d'une année sur l'autre.



9. DISSUADER LE RECOURS AUX CDD EN INSTAURANT UNE PRIME DE PRÉCARITÉ CDDU COMPRIS.

CDDU

137. Il faut abroger la phrase : dans tous ces cas, l'indemnité de précarité n'est pas due. Remplacer par : indemnité de fin de contrat de 10%.

Pour rappel : le versement de l'indemnité de précarité ne doit pas être comprise dans le salaire mensuel ou dans le tarif horaire mais doit uniquement être versée en fin de contrat.

Mieux encadrer les CDII

138. Le SNPEFP revendique la réécriture de l'article 3.3.6 précisant le cadre du recours aux CDII et exige une harmonisation du temps plein (heures de face-à-face pédagogiques) entre tout le personnel enseignant d'un cycle, sans différence de traitement entre les types de contrat (CDDU, CDI, CDII).

139. Le personnel enseignant en situation de précarité doit recevoir une proposition de travail avant la période estivale.

10. SUR LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

140. Le SNPEFP CGT exige le bénéfice de la propriété intellectuelle pour les documents de cours élaborés par les enseignants et demande la réécriture de l'article 3.7.

— Abroger la phrase suivante : ... les produits de ces commandes sont propriété de l'entreprise en l'absence de convention contraire.

Remplacer par : les enseignants restent propriétaires de leurs supports de cours. Qu'ils aient été élaborés antérieurement à leur embauche ou lors de leurs missions dans l'établissement.

— En l'absence de convention contraire, les supports de cours ayant été réalisés lors des missions dans l'établissement sont également la propriété de l'enseignant.

— Ces supports pédagogiques ne peuvent être diffusés en interne ou en externe par l'ensemble des salariés et/ou la Direction sans l'accord explicitement écrit du salarié qui les a créés et rédigés.

— Cette disposition vaut également pour les documents constitués par les enseignants dans le cadre de l'enseignement à distance.



10. FORMATION, COMPÉTENCES

141. Il faut remplacer le terme compétence par métier afin de promouvoir le métier et ses savoirs-faire.

142. Les formations VAE/VAP doivent se faire sur le temps de travail. Les frais pédagogiques ainsi que les frais d'accompagnement en VAE sont pris en charge par l'employeur.

Une décharge de travail, avec maintien de salaire, sera proposée au salarié dans la limite de :

- 300h, soit une journée de travail par semaine pour le personnel administratif/d'encadrement pédagogique ;
- 175h de face à face pour un enseignant dont le temps plein est de 864h de travail ;
- 150h de face à face pour un enseignant dont le temps plein est 750h de travail ;
- Pour les salariés à temps partiel, le décompte des heures se fera au prorata de leur temps de travail.

143. En outre, le SNPEFP revendique la valorisation de la mise à jour des connaissances en dehors des temps de formations obligatoires pour le personnel administratif et le personnel d'encadrement pédagogique.





Réso 6

Quels moyens pour une défense efficace des salariés ?

1. COMPRENDRE LES MOUVEMENTS DE SYNDICALISATION POUR S'ADAPTER AUX BESOINS DES SYNDIQUÉS.

La figure de l'engagement syndical a évolué ces vingt dernières années : celui-ci ne procède plus seulement d'une adhésion à des principes politiques généraux qu'on chercherait à mettre en œuvre par l'action, mais il correspond aussi à des sociabilités, des relations personnelles, des pratiques et des problématiques de conditions de travail, de hausses de salaire ... L'arrivée d'une nouvelle génération ayant ses sujets de préoccupation (l'égalité homme-femme, l'antiracisme, l'urgence climatique) et ses exigences de démocratie interne interroge nos « vieux » syndicats. C'est aussi sans doute pour ces raisons que les questions de société ont été au cœur des tensions très vives lors du dernier congrès confédéral.

La récente mobilisation autour de la réforme des retraites a suscité un regain d'intérêt pour les syndicats qui se traduit pour le SNPEFP par une progression de près de 100 syndiqués depuis le mois de janvier, en plus des camarades qui nous ont rejoints, en provenance du SNCA. Même si sur la mandature qui vient de s'achever le turn-over syndical propre à nos champs est en nette diminution, la figure du nouveau syndiqué a évolué. Il ou elle est sans expérience collective, découvre le SNPEFP en même temps qu'il ou elle se présente à des élections.

Centré sur son établissement, il s'implique peu voire pas du tout dans les instances du syndicat, ne répond pas aux sollicitations, ne lit pas la presse syndicale, et ne donne pas son avis. Les contacts avec l'organisation se focalisent sur la vie de l'entreprise, la fonction élective et des problématiques personnelles.

Il nous faut sortir ces camarades de l'entreprise pour en faire des militants de la CGT !

Cela passe par la formation, bien sûr, et par une socialisation syndicale à construire à travers un encadrement au plus près des syndiqués, d'où la nécessité pour le syndicalisme d'ancrer sa réflexion et ses pratiques sur un territoire.

Cet ancrage dans l'entreprise et/ou le territoire est gage d'efficacité mais constitue un frein à l'engagement dans le syndicat par-delà la communauté de travail.



Pour répondre aux attentes des camarades :

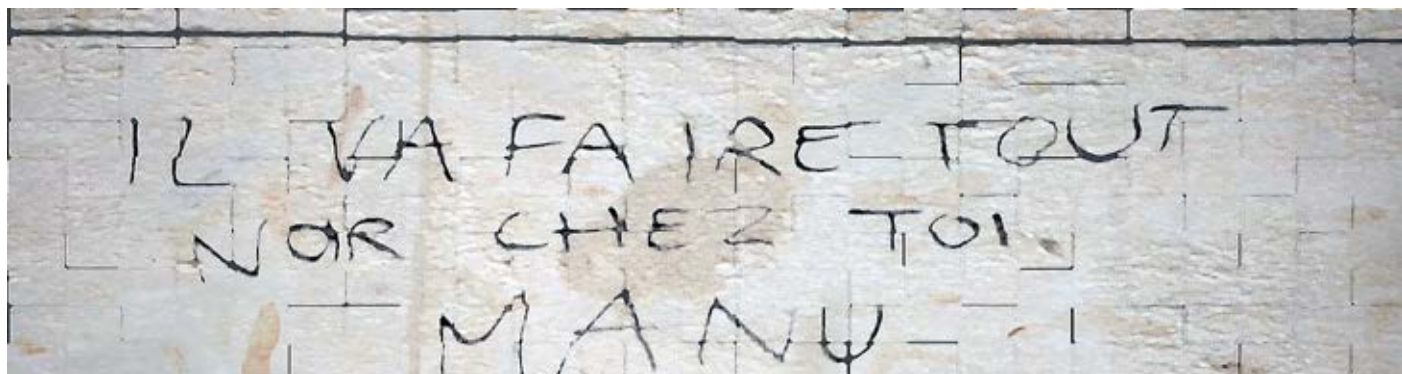
144. Le SNPEFP doit intensifier son quadrillage territorial en renforçant son équipe de responsables de régions et se doter d'une direction assumant des responsabilités nationales, régionales et par secteurs.
145. Le SNPEFP veillera à ce que le lien avec le territoire soit effectif en incitant les camarades à militer dans leurs UD et UL, à y faire les formations générales et informera régulièrement l'échelon interprofessionnel de la création de nouvelles bases.

2. DÉPLOIEMENT SYNDICAL ET SYNDICALISATION

Nous l'avons noté, dans le rapport d'activités, alors que nous progressons en nombre de syndiqués, nous stagnons voire régressons en matière de représentativité. Cela n'est pas sans répercussions sur notre équilibre financier avec la dévolution des fonds du paritarisme. Pourtant nous sommes proactifs dans la négociation des protocoles électoraux et avons tissé des liens forts avec certains territoires. Il nous appartient de nous interroger sur notre stratégie pour conquérir de nouvelles bases syndicales, gagner des élections dans des établissements qui par leurs effectifs pèsent dans le calcul de la représentativité. Il nous faut renouer aussi avec un syndicalisme qui va au-devant des salariés, qui propose le bulletin d'adhésion, distribue des tracts devant les établissements, mène des actions ciblées. La période COVID ne nous a pas été propice, les rencontres en visioconférence ont trop souvent pris le pas sur nos déplacements pour rencontrer syndiqués et salariés.

À cet égard, notre implantation, quasi-inexistante dans les universités et Instituts catholiques qui viennent de rejoindre le champ de l'EPI, est une priorité. Nous devons être présents à Paris, Lille, Toulouse, Angers et Lyon et dans leurs satellites.

146. Le SNPEFP mettra en place un collectif « déploiement syndical » qui devra définir des priorités d'actions et de syndicalisation en s'appuyant sur nos bases, les référents régionaux renforcés, le réseau des militants de la FERC et la systématisation des déplacements dans les territoires qui sont des viviers de syndicalisation potentiels.
147. Le SNPEFP lancera une campagne de syndicalisation en sensibilisant nos élus et mandatés à la nécessité d'aller au-devant de leurs collègues pour leur proposer l'adhésion, en organisant des AG de salariés à l'occasion des CEN et BN décentralisés.



148. Nous redéfinirons nos priorités électorales en renforçant notre collectif de négociateurs des PAP et en définissant des priorités par branche et par région.

149. Si la communication de notre syndicat s'est modernisée et diversifiée, le SNPEFP devra travailler sa politique de communication, faire un état des lieux des médias qu'il utilise et diversifier ses modes de communication.

3. RENFORCER NOTRE DIRECTION SYNDICALE POUR AMÉLIORER LA DÉMOCRATIE INTERNE

La progression du nombre de syndiqués est une chance dont nous devons nous féliciter mais on ne gère pas un syndicat de 500 syndiqués comme on gère un syndicat de 1 000.

Nous nous sommes renforcés numériquement mais nous nous sommes aussi diversifiés : accueil des CFA associatifs, structuration du collectif des modèles vivants, déploiement en régions à parfaire...

Les tâches sont nombreuses : animation des branches et présence dans les commissions paritaires nationales, développement du secteur associatif et connaissance de chaque base syndicale, communication et rédaction du Trait d'Union, présence en régions, lien avec les autres organisations de la FERC, de l'interpro, réponses au syndiqués, négociation des PAP, déploiement syndical, suivi des dossiers juridiques, etc.

La « sociologie » des syndiqués et la faiblesse des droits collectifs est un frein à l'engagement en dehors de l'entreprise. La faible participation aux instances de direction concentre les missions sur quelques camarades qui s'épuisent à la tâche et ne prennent plus le temps de créer les conditions d'un véritable débat démocratique et d'un processus de décision reposant sur le plus grand nombre. C'est un écueil majeur pour le syndicat qui doit renforcer son équipe de direction.

Pour cela, il est nécessaire :

150. De renforcer le bureau national de telle sorte que toutes les composantes de notre syndicat y participent (EPI, OF, CFA associatifs).

151. Que chaque membre de la CEN s'inscrive dans un collectif et s'engage à y participer en apportant sa contribution régulière.

152. De renforcer notre équipe de négociateurs des PAP.



153. D'élargir à de nouveaux camarades la prise en charge des formations syndicales.

154. De renforcer l'équipe de référents régionaux.

4. RÉFLÉCHIR À NOTRE POLITIQUE FINANCIÈRE

Il faut s'interroger sur la viabilité des ressources du syndicat sur le long terme.

Les plus pérennes sont constituées par les cotisations des adhérents. Notre déploiement syndical devrait nous permettre de garantir notre indépendance.

Par ailleurs, le paritarisme constitue un élément essentiel de nos ressources mais il peut fluctuer en fonction de notre représentativité et évoluera en baisse dans l'EPI suite à l'intégration des Universités et Instituts Catholiques où nous sommes quasi absents.

Le SNPEFP qui s'est développé rapidement, a plus de besoins pour assumer les missions qui sont les siennes. Si aujourd'hui nos finances sont saines, elles le sont en partie parce que nous n'avons pas pris le temps de la réflexion d'une politique financière qui nous engage sur l'avenir, nous donne des orientations et nous permette de sortir de la précarité les camarades mis à disposition du syndicat qui ne sont pas couverts par une convention de mise avec leur employeur. Il est temps d'y remédier.






Pour ce faire :

155. Le bureau national et tout particulièrement le trésorier en lien avec une CFC de 3 personnes, définissent une politique financière correspondant aux orientations que nous avons retenues collectivement.

156. Le SNPEFP qui syndique des micro-entrepreneurs et qui en compte dans sa direction, conformément aux décisions déjà prises en CEN confie au bureau le soin de proposer des scénarii afin de salarier les camarades qui le souhaitent et qui ne peuvent pas bénéficier de mise à disposition. Cet engagement doit être présenté à la CEN dans un délai de 6 mois.

Protection, services, accompagnement social

(**Souriez, vous êtes au cœur**
de nos engagements)

-  **Vous proposer** des solutions personnalisées en santé et en prévoyance
-  **Vous aider** à concilier bien-être des salariés et performance
-  **Être à vos côtés** dans les moments de fragilité
-  **Vous garantir** des soins de qualité au juste prix
-  **Agir** pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffhumanis.com



 **malakoff
humanis**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

On aime vous voir sourire