



**FORMATION ET
ENSEIGNEMENT PRIVÉS**



Dossier de presse

La Fep-CFDT,
1^{er} syndicat de la formation
et de l'enseignement privés

40^e Congrès
Avril 2025



**FORMATION ET
ENSEIGNEMENT PRIVÉS 40^e congrès**



22 > 25 avril 2025
Vichy

Fédération CFDT

Formation et enseignement privés

49, avenue Simon Bolivar - 75950 Paris cedex

Tél : 01 56 41 54 70



fep-cfdt.fr

Nos valeurs

Cfdt:

FORMATION ET
ENSEIGNEMENT PRIVÉS



Transition
écologique juste



Démocratie
Solidarité
Émancipation

Égalité
Indépendance



Autonomie

Laïcité



Lutte contre
les discriminations
et l'exclusion



La Fep-CFDT est la **première organisation syndicale de l'enseignement privé sous contrat**. Elle représente les 142 000 enseignant·e·s des établissements privés sous contrat du ministère de l'Éducation nationale, tous réseaux confondus, dont le seul employeur est l'État, et près de 5000 enseignant·e·s des établissements privés sous contrat du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire. La Fep-CFDT est attachée au **service public d'éducation**, auquel participent les établissements privés.

La Fep-CFDT est la première organisation syndicale de la formation et de l'enseignement privés. Elle représente près de 215 000 salarié·e·s en ETP pour 22 000 entreprises, en grande majorité des TPE. Ils et elles relèvent essentiellement de cinq branches, présentées en annexe de ce dossier : L'Enseignement privé à but non lucratif (EPNL – IDCC 3218), les organismes et établissements de formation aux métiers du territoire (OEFMT - IDCC 7520), l'Enseignement privé indépendant (EPI - IDCC 2691), les Organismes de formation (OF – IDCC 1516), et l'Union nationale des maisons de l'étudiants (UNME – IDCC 1671). La Fep-CFDT est première dans chacune d'elle selon les derniers chiffres d'avril 2025. Par ailleurs la Fep-CFDT accompagne les salariés d'Apprentis d'Auteuil couverts par un protocole social et d'autres encore qui relèvent du Code du travail.

Nos valeurs

L'histoire de la CFDT s'est construite sur des valeurs : **démocratie, égalité, émancipation, indépendance, solidarité, laïcité et pour faire évoluer la société, en privilégiant la solidarité entre tout·e·s les salarié·e·s et l'intérêt général**. Nous vivons dans un monde incertain, source de nombreuses interrogations. Le libéralisme économique engendre la recherche du profit dans une gestion à court terme. Cette gestion s'effectue au détriment de l'équilibre social, économique et environnemental ; elle génère régression, précarité et exclusion.



La **Fep** affirme qu'il faut bâtir **une société plus juste et écoresponsable** dans laquelle chacun et chacune, sans distinction aucune, trouve sa place et vit dignement.

La Fep représente les salarié·e·s de l'enseignement privé et de la formation, quels que soient leur fonction et leur statut. Ils et elles doivent obtenir une véritable **reconnaissance professionnelle**.

Dans un système éducatif en crise, manquant de projets ambitieux sur le long terme, il est nécessaire de réaffirmer les fondamentaux de la Fep dans la CFDT et de les faire vivre au présent.

La **Fep** affirme qu'en articulant la négociation et la mobilisation sous différentes formes afin de créer un rapport de force, il est possible d'obtenir des résultats favorables aux salarié·e·s. Elle se veut à la fois **force de proposition, force de résistance et force d'opposition**. Elle veut être une voix pour **l'indignation légitime contre l'injustice** et elle se doit de construire des réponses **justes et égalitaires**.

La **Fep** est attachée aux valeurs de justice, d'égalité, de démocratie, d'humanisme, d'émancipation, de solidarité, de liberté individuelle et tout particulièrement **la liberté de conscience, de laïcité comme chance d'un « vivre ensemble »**, d'une ouverture à tous et toutes et de mixité sociale, d'indépendance vis-à-vis de tout pouvoir qu'il soit institutionnel ou politique. Les salarié·e·s qui adhèrent aux syndicats de la **Fep**, marquent leur adhésion à toutes ces valeurs.

Les syndicats et leur fédération développent les liens naturels qui existent avec la fédération Éducation Formation Recherche Publiques CFDT et, chaque fois que c'est possible, font des actions communes.



Un dialogue pas toujours apaisé

Le dialogue social aux MEN et MASA

Nous rappelons ici que le **CCMMEP** est notre instance ministérielle à l'éducation nationale et que ses attributions sont bien moindres que celles du CSA MEN. Nous demandons depuis sa création qu'il soit également compétent sur les questions de santé et de sécurité au travail. De même concernant le **CCM**, comité ministériel pour l'enseignement agricole.

Nous demandons en outre d'être **systématiquement associés aux consultations** et négociations qui concernent les enseignant·e·s du privé autant que ceux et celles du public, que ce soit pour les questions de protection sociale ou d'égalité professionnelle par exemple. Bien souvent, le dialogue social se réduit à une information sur des textes qui sont négociés dans d'autres instances et décidés sans nous.

Concernant l'éducation nationale, le dialogue avec la DAF a une dimension constructive qui nous a permis d'avancer sur certains dossiers comme la rémunération des maîtres délégué·e·s ou la mobilité des enseignant·e·s contractuel·le·s, mais sur de nombreuses problématiques qui touchent les enseignant·e·s du privé, la DAF n'a pas de réponse. La Fep-CFDT réclame **un vrai dialogue social et la reconnaissance du travail des enseignant·e·s**. La ministre qui préside selon les textes cette instance pourrait y prendre sa place pour écouter les enseignant·e·s des établissements privés.

Le dialogue social dans nos branches de droit privé

Malgré une forte restructuration des branches dans les secteurs de l'enseignement et de la formation, de nombreuses écoles ou centres de formation font le choix de n'appliquer aucune convention collective ou d'appliquer une convention collective dans laquelle la réalité des métiers de l'enseignement ou de la formation sans oublier les métiers support en lien avec l'accueil des apprenants n'est pas toujours reconnu ou bien identifiés.

Malgré un dialogue social tendu voir dégradé pour certaines branches comme l'EPNL, mais aussi les OF avec la présence de la DGT en commission, voire l'EPI, la restructuration a connu ces dernières années, des avancées. Pour autant l'extension de certains accords, voire de conventions tarde à voir le jour. La définition et le contour du champ d'application de chacune des conventions en est la cause.

Cela ne facilite pas les négociations au niveau des branches alors que nous nous trouvons dans un secteur composé d'une majorité de TPE PME où les possibilités d'un dialogue de proximité n'existent pas ou sont de très mauvaise qualité (65% dans l'EPI, 70% dans l'EPNL, 81% dans les OF). La branche a donc un rôle essentiel pour réguler les relations de travail et assurer aux salarié·e·s un minimum de protection.

Avec la réforme de la formation professionnelle et l'ouverture de nombreux CFA, la situation de ces salarié·e·s ne s'est pas améliorée.



Auparavant à la main essentiellement des Régions, l'apprentissage, depuis le déploiement de la loi du 05 septembre 2018, dite « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » connaît un développement massif dans tous les secteurs professionnels. Cette loi a conduit à la création des nombreux CFA dans tous les secteurs d'activité. Dans ce contexte général, les branches de l'enseignement privé et de la formation professionnelle participent à un double niveau à l'accueil d'apprenti·e·s dans leurs structures en proposant des formations en alternance mais également en tant qu'employeur.e.

Mais la massification de l'apprentissage pose question sur la qualité de la formation, le suivi pédagogique, le financement, les conditions de travail des personnels exerçant dans les établissements (établissements scolaires, CFA, OFA...).

Dans de nombreux établissements scolaires les contrats d'apprentissage sont venus remplacer les contrats aidés et cela sans un accompagnement de qualité. Des maitres d'apprentissage mal identifié·e·s et pas formé·e·s. Or, certains métiers comme ceux de la petite enfance nécessitent des compétences et des savoirs être importants.

Ces métiers de l'éducation - Asem, personnels de vie scolaire – sont très mal reconnus et peu valorisés alors même qu'ils demandent des compétences essentielles pour assurer l'accompagnement et la sécurité d'une jeunesse de plus en plus en souffrance.

Enfin, du 25 novembre au 9 décembre 2024, près de 5 millions de salarié·e·s ont été appelé·e·s à voter pour une organisation syndicale dans le cadre des élections TPE. Ces élections revêtent une grande importance pour ces salarié·e·s, qui ne bénéficient pas des prérogatives des CSE. Toutefois, les salarié·e·s semblent peu concerné·e·s ou peu informé·e·s comme en témoigne le fort taux d'abstention supérieur. La Fep est très attachée au dialogue social dans toutes les instances et à la défense des salarié·e·s. Il incombe également au ministère du Travail de favoriser la participation à ce vote. Le site internet et l'envoi de deux enveloppes papier ne suffisent pas. Il est légitime de s'interroger sur les modalités de vote et d'informations qui éloignent les salarié·e·s de leurs droits syndicaux.

La Fep CFDT revendique notamment :

- **Un meilleur dialogue social aux MEN et MASA et dans les branches,**
- **Un dialogue social luttant contre la précarité,**
- **La mise en place d'une protection accrue pour les salariés des TPE**





Dans l'Éducation Nationale



L'attractivité du métier d'enseignant

La rémunération : lutter contre le déclassement

La **Fep** rappelle que la reconnaissance du métier d'enseignant et son attractivité passent en premier lieu par **les salaires** : le sujet des rémunérations ne saurait être clos. Elle revendique donc la poursuite d'une revalorisation pour tous et toutes sans condition. Des mesures spécifiques à l'Éducation nationale, dans une **programmation pluriannuelle**, doivent permettre de remédier au déclassement salarial des enseignant·e·s et de **reconnaître la valeur de ce métier**. Les rémunérations doivent être équivalentes aux rémunérations et indemnités des fonctionnaires dans les ministères les mieux servis.

Des perspectives de carrière

L'**attractivité** passe aussi par des perspectives et un **véritable déroulé de carrière**. La Fep-CFDT souhaite que ses propositions soient prises en compte : abaissement de la durée passée dans les 10^e et 11^e échelons de la classe normale, création d'un 8^e échelon à la hors-classe, augmentation des taux d'accès à la hors-classe et à la classe exceptionnelle.

La **Fep** se félicite de la création d'un 7^e échelon de la hors-classe, accessible à tous et toutes, et de la création du 5^e échelon de la classe exceptionnelle. Elle se félicite aussi de la disparition des viviers pour l'**accès à la classe exceptionnelle**. Pourtant, la Fep-CFDT réclame un **barème** pour cet accès afin que les conditions d'octroi soient transparentes.

De véritables évolutions de carrière

La **Fep** sera particulièrement attentive à la **question des mobilités** notamment au sein de l'Éducation nationale. Il est incompréhensible que les maîtres de l'enseignement privé se voient interdire de passer les **concours d'inspecteur ou de personnels de direction, mais seulement de CPE en interne**.

Les conditions de travail

La baisse démographique ne doit pas être un levier pour supprimer des classes. Les enseignant·e·s doivent pouvoir travailler dans de bonnes conditions, avec **des classes moins chargées** et des possibilités d'offrir à tous les élèves les conditions de réussir, quels que soient leurs besoins.

La Fep-CFDT revendique enfin une amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail. Elle alerte une nouvelle fois sur l'**épuisement professionnel des collègues**. Elle continue de réclamer : la reconnaissance du temps de travail et de toutes les missions déjà effectuées par les enseignant·e·s, la fin des injonctions contradictoires, une organisation du travail qui tienne davantage compte de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la limitation du nombre d'élèves par classe et la mise en place d'une véritable médecine du travail.

La Fep-CFDT demande la mise en place d'une négociation afin **d'aboutir à un accord qualité de vie au travail**.

Pour les professeur·e·s des écoles du CP au CM2, 6 heures sont déduites sur les APC en compensation du temps nécessaire à la saisie des réponses des élèves aux évaluations. La Fep-CFDT revendique toujours une reconnaissance financière du travail supplémentaire occasionné par la saisie informatique des livrets élèves. Elle regrette que ces 6 heures soient prises sur le temps d'APC, contredisant la finalité même de ce temps d'aide aux élèves les plus fragiles. La Fédération réaffirme la nécessité de rémunérer par une indemnité spécifique les professeur·e·s des écoles pour la saisie par passation des évaluations nationales. L'utilisation des APC n'est pas acceptable car elle se fait au détriment des élèves. **Plus généralement, elle demande la suppression des évaluations nationales dans leur forme actuelle. Elle revendique des évaluations exploitables pédagogiquement, en nombre limité et rémunérées à leur juste valeur.**



L'attractivité du métier d'enseignant

Protection sociale

• Régime additionnel de retraite

Nous disposons d'un **régime additionnel de retraite** depuis 2005. À la différence de celui dont bénéficient les fonctionnaires, notre RAR est un régime par répartition. Il a depuis son origine l'objectif d'égaliser le montant des pensions des enseignant·e·s sous contrat et des enseignant·e·s des établissements publics (nous relevons du régime général pour les retraites et non du régime spécial des fonctionnaires dont les règles de calcul favorisent les enseignant·e·s du public à carrière comparable). À son instauration, la loi a accordé des droits « gratuits » pour les carrières d'enseignement antérieures à l'instauration du régime. L'État s'était engagé à prendre en charge ces droits « gratuits » en abondant notamment les réserves avec les sommes économisées par le Retrep (dispositif permettant une retraite anticipée dans les mêmes conditions que les enseignant·e·s du public). Cette promesse n'a pas été tenue et le régime a été réformé d'abord en 2013 en réduisant drastiquement les droits et en augmentant substantiellement les cotisations. Cette réforme ne suffisant pas à financer ces droits gratuits, une 2^{ème} réforme a été prise par l'administration en 2024 en prévoyant une forte augmentation des cotisations (à part égale entre part salarié et part employeur). Le financement par l'État de la revalorisation des pensions du RAR de 4 %, votée par le législateur en août 2022 doit être garantie dans le temps, l'épuisement des réserves courant 2025 ne permettant pas de la financer.

• Complémentaire santé

La mise en œuvre du régime obligatoire pour la Fonction publique ayant été retardé (pas avant avril 2026 au lieu du 1^{er} janvier 2025), **nous continuons à demander que l'indemnité de 15€ soit doublée et portée à 30€ au plus vite.**



Une formation de qualité

Revendications générales sur le droit à la formation

La Fep-CFDT revendique pour tous les collègues le droit à la formation.

Cela suppose d'une part un travail sur la qualité de la formation, qui doit répondre aux besoins de chaque enseignant·e, pour l'approfondissement de leurs compétences professionnelles, permettant de se perfectionner dans ses fonctions, mais aussi de pouvoir évoluer dans son métier, dans sa carrière ou éventuellement se reconverter. Cela suppose une professionnalisation de la formation des formateurs et formatrices qui dispensent des formations aux collègues du privé. L'utilisation des fonds publics de la formation doit répondre à un cahier des charges contrôlé par l'administration.



Une formation de qualité

Non à la réforme de la formation continue

La **Fep** est attachée à la **formation continue tout au long de sa vie**. Elle doit être un choix, et non refusée surtout en cas de changement de programme. Elle ne peut pas être imposée sur un temps hors des obligations de service car la formation, c'est du temps de travail. Aussi, la Fep-CFDT est contre cette réforme de la formation continue.

La réforme parle de formation « en dehors du temps scolaire », ce qui suppose aussi pendant les demi-journées de libre, entre les cours, ou le soir. On sait que les formations morcelées, sous forme de capsule, en distanciel synchrone ou asynchrone, sont beaucoup moins efficaces que des formations sur au moins une journée en présentiel, permettant à l'enseignant·e de s'y consacrer pleinement et d'échanger correctement avec ses pairs. En outre, ces temps seraient en plus des cours, et non à leur place : c'est une fois de plus du travail supplémentaire non rémunéré, qui mettrait les collègues en surcharge.

La réforme de la formation initiale

La Fep-CFDT s'est opposée au projet de réforme de la formation initiale en juin 2024. Pour elle, cela ne permettra pas l'attractivité du métier, pour laquelle elle est censée être un levier. Certes, en 2024, nos élus **Fep-CFDT** au CCMMEP - avaient déjà obtenu un vrai statut d'élève avec une rémunération en M1 de 1400 € au lieu d'une gratification de 900 €. Mais elle réaffirme aujourd'hui la nécessité d'une formation équivalente pour les enseignants du public et du privé, et une visibilité sur les maquettes licence et master.

Enfin, la réforme s'est faite sans dialogue. En avril 2025, le texte est de nouveau présenté dans une version quasi-identique à celle de juillet 2024, sans modification possible. Il ne repassera même pas devant le CCMMEP.

Pour une vraie politique du CPF

Le CPF – Compte personnel de formation – est un acquis et outil majeur. Chaque collègue doit pouvoir l'utiliser pour les formations de leur choix et non pour des formations imposées. Cela peut concerner des formations liées à leur poste, à une reconversion ou à un élargissement d'horizon professionnel. Les CPF des agent·e·s de droit public doivent être utilisables et financés : ce sujet doit trouver rapidement une solution, sans frein d'aucune instance ou administration. Les politiques d'acceptation des dossiers CPF de tous les rectorats doivent répondre aux mêmes critères. Il faut donc une harmonisation pour permettre l'égalité de traitement pour chaque demande des enseignant·e·s sur le territoire national. De plus, il faut régler le problème du financement qui est limité, à 200 000 euros pour les établissements dépendant de Formiris par exemple, alors que les demandes augmentent chaque année et dépassent ce budget. Le **CPF est un droit** durement acquis. Il doit être préservé, amélioré, utilisé.

Formations à la laïcité

Les agent·e·s de la Fonction publique doivent être formé·e·s à la laïcité avant 2026. Aujourd'hui, c'est moins de 5% des enseignants et enseignantes des établissements privés sous contrat qui ont été formé·e·s. Lorsque cela a été le cas, certaines remontées nous inquiètent : formation en ingénierie de la formation absente ou défailante, formations laïcité réalisées par les représentant·e·s d'Église (adjoint·e·s en pastorale, chef·fe·s d'établissement, religieux...), journées sans valeur formative réunissant plusieurs centaines de personnes... Les formations laïcité dans les établissements privés sous contrat ne peuvent s'affranchir des lignes de l'arrêté du 16 juillet 2021. Il ne peut surtout pas y avoir plusieurs définitions de la laïcité ni une transmission à géométrie variable des valeurs de la République.



La Fep-CFDT réaffirme son rejet du « Choc des Savoirs ». Cette réforme propose en effet une vision de l'école contraire à nos valeurs en organisant le tri des élèves selon leurs résultats et en stigmatisant ceux d'entre eux qui sont en difficultés. La Fep-CFDT demande l'abandon de la réforme.

Abandon des nouveaux programmes

Les nouveaux programmes de mathématiques et de français des cycles 1 à 3, et ceux de langues vivantes étrangères, ne conviennent pas à la CFDT. Nous demandons au ministère de revoir sa copie en repoussant leur **mise en œuvre à la rentrée 2026**, et **en reprenant leur constitution depuis le début** en organisant des rencontres bilatérales avec les organisations syndicales.

En effet, les collègues n'ont pas demandé ces nouveaux programmes. D'ailleurs, ceux du cycle 1 et 2 avaient été largement rejetés par l'ensemble de la communauté éducative lors du vote en Conseil supérieur de l'éducation. Malgré ce signal envoyé, le ministère les a publiés. Il a récidivé en proposant des programmes de cycle 3 pour le français et les mathématiques, et ceux de LVE, tout en utilisant la même méthode : pas de consultation en amont pour les co-construire, pas d'audition par le Conseil supérieur des programmes des représentant·e·s du personnel pour entendre les besoins des collègues dans les écoles et les collèges, une consultation réduite à une réunion en français comme en mathématiques et LVE, avec tous les syndicats en même temps, pendant seulement une heure trente. Sur le dialogue social, la CFDT a rappelé que le ministère et les concepteurs et conceptrices de ces programmes ont donc tout faux.

Enfin, pour la CFDT, **les projets de programme soumis ne respectent aucune des prescriptions attendues pour ce type de texte** car ils ignorent la diversité des élèves et des situations d'apprentissage que l'expertise des enseignant·e·s permet de prendre en compte. De plus, ils sont examinés en dehors de toute référence au socle dont ils font partie. Alors qu'ils doivent être mis en œuvre par des experts pédagogiques, ces programmes donnent des précisions qui relèvent au mieux d'un document d'accompagnement : inutilement longs, ils remettent en cause la liberté pédagogique des enseignant·e·s chargé·e·s de les mettre en œuvre.

Abandon de la labellisation des manuels

La Fep-CFDT s'oppose fermement à la labellisation et aux méthodes imposées, parce que celles-ci vont à l'encontre de **la liberté et de l'innovation pédagogiques**, sources d'épanouissement professionnel. Parce qu'elles font fi de l'adaptation aux élèves, qui donne tout son sens au métier d'enseignant.

Elle demande au ministère de faire enfin confiance aux enseignant·e·s, experts de l'apprentissage en classe.

Elle souligne aussi l'importance de la dépense publique nécessaire au financement du changement de tous les manuels. Des fonds qui auraient pu aller, par exemple, à la préservation et au redéploiement de l'emploi.

Abandon des classes préparatoires à la classe de seconde

Regrouper des jeunes en fonction de leurs difficultés génère une atteinte à leur estime de soi et une stigmatisation vis-à-vis des autres. Concrètement, la mise en place est compliquée car il n'y a pas partout la place pour accueillir une classe supplémentaire. Ce dispositif est gourmand en heures pour une efficacité et un intérêt très relatif. Pour la Fep-CFDT, il faut abandonner ces classes, et utiliser ces moyens pour **réduire le nombre d'élèves par classe et mieux les accompagner**, dans les années précédentes comme au lycée. On demande davantage de moyens pour le dispositif « parcours renforcé » en classe de seconde.



Abandon des groupes de niveaux

La Fep-CFDT s'oppose à la mise en place de ces groupes de niveau qui ne permettent pas aux élèves de progresser et dégradent les conditions de travail des enseignant·e·s. En effet, ce dispositif nécessite des heures de concertation en français et en mathématiques. Sauf à être incluses dans les obligations de service, ces heures demandent aux professeur·e·s de travailler plus, sans gagner plus, ce que la Fep-CFDT refuse. Des difficultés en perspective aussi pour celles et ceux qui sont chargé·e·s de l'élaboration des emplois du temps et de l'attribution des salles de classe. La Fep-CFDT a constaté dans son enquête que seuls 26,7 % des établissements privés sous contrat avaient mis en place la réforme dans son intégralité pour les 6^e et 5^e. Pour la Fep-CFDT, la vraie mesure à prendre consiste pour le ministère et le gouvernement à accorder des **moyens supplémentaires** pour réduire le nombre d'élèves par classe, tout en augmentant le nombre d'AESH formés.

Abandon de la réforme du brevet

La CFDT se réjouit que le défaut d'obtention du DNB n'empêche plus le passage en seconde. Toutefois, la Fep-CFDT est **opposée aux autres évolutions proposées pour le DNB** visant à faire disparaître l'évaluation par compétences et à diminuer la part de contrôle continu. Elles sont aux antipodes de notre vision du collège et de l'éducation en général. Pour le ministère, l'objectif prioritaire du collège est l'obtention du DNB, qui viendrait prouver le mérite des élèves. Alors que le collège devrait avoir pour objectif d'amener tous les élèves à une maîtrise suffisante des connaissances et compétences du socle commun.

Le ministère a acté la **dissociation de la demi-heure d'EMC** (Enseignement moral et civique) des heures d'histoire-géographie, cela en fait une matière indépendante. Ceci génère la création d'une nouvelle sous-épreuve du brevet et sa dispensation possible par un·e enseignant·e d'une autre matière. Pour la Fep-CFDT, ces évolutions ne sont pas admissibles. Les heures d'EMC doivent être dispensées par les enseignant·e·s d'histoire-géographie qui, du reste, sont les seul·e·s à être évalué·e·s dans ce domaine lors des épreuves orales du Capes car il existe des ponts entre les trois matières. L'EMC ne doit pas servir à des fins d'ajustement de service.

La Fep-CFDT estime aussi qu'il faut **repenser le système de correction** qui apparait trop précipité. Il faut aussi revoir les indemnités versées pour les corrections des épreuves écrites, mais aussi la non-indemnisation des épreuves orales.

Pour un nouveau socle

La **Fep** est favorable à un nettoyage du socle. Tous les chercheurs et toutes les chercheuses montrent qu'un **socle efficace** doit contenir un nombre réduit de compétences. De plus, il faut que les compétences soient synchrones avec les programmes et entre les matières d'un même niveau. Il faut donc en effet une clarification du socle pour que les enseignant·e·s soient moins rebuté·e·s à les utiliser de manière plus naturelle.



L'inclusion

L'inclusion scolaire est une nécessité mais place de nombreux collègues dans des situations difficiles, par manque de moyens et de formation. Le ministère expérimente cette rentrée de nouveaux dispositifs ambitieux qui engagent comme le demandait la **Fep**, une approche pluri-professionnelle. Nous demandons que cette expérimentation soit généralisée et puisse se mettre en œuvre dans les établissements privés sous-contrat. **Les enfants en situation de handicap ne doivent pas connaître de ségrégation.**

Les programmes d'EVARS

Le programme d'éducation à la sexualité est enfin paru au bulletin officiel. Nous nous en réjouissons car l'EVARS constitue avant tout une éducation à l'égalité et à la protection de l'enfance. C'est aussi un apprentissage de la relation à l'autre et de la vie en société. Elle se situe à un **point de convergence entre les droits des femmes et ceux des enfants**. Elle articule égalité entre les femmes et les hommes, santé publique, lutte contre les discriminations, protection de l'enfance. Il est important d'offrir à présent des moyens et des formations aux enseignant-e-s. Il faut en effet que le programme s'applique de la même manière dans le public et dans le privé sous contrat. Nous attendons que la protection fonctionnelle soit déclenchée de manière automatique en cas de besoin. Nous attendons aussi des mesures en cas d'absence d'élèves ou autre forme de contestation de la part des élèves et des familles. Enfin, il serait souhaitable que les organisations syndicales soient consultées pour la rédaction des documents d'accompagnement.

Le harcèlement scolaire

Accueillant presque **18% des élèves de France**, les établissements privés doivent appliquer les mesures de lutte contre le harcèlement de façon obligatoire, afin de préserver la santé et la sécurité des enfants et adolescents ou adolescentes qu'ils accueillent. Pour **mieux agir contre le harcèlement**, il est nécessaire de se doter des outils statistiques afin de mieux cerner l'ampleur et l'évolution du phénomène. Pour la Fep-CFDT, aucune référence au caractère propre ne peut mener à considérer qu'il y aurait deux façons de protéger les élèves contre ce fléau. Les textes doivent donc s'appliquer de la même manière dans le public et dans le privé sous contrat.



La mixité sociale et scolaire

La mixité

Les deux fédérations CFDT de l'Éducation portent ensemble des propositions pour améliorer la mixité sociale et scolaire dans les écoles et établissements de l'enseignement public et de l'enseignement privé. Nous ne nous résolvons pas à voir les écarts se creuser, contribuant à la division sociale qui mine notre pays et contredit les valeurs républicaines.

Nous demandons que les dotations aux établissements soient modulées en fonction de leur indice de position sociale (IPS). Nos propositions s'inscrivent dans une vision précise du rôle de l'État vis-à-vis des établissements privés sous contrat. Leurs dotations doivent être liées à des contraintes de service public, dont celle de la mixité sociale.

Nous demandons aussi, comme cela était annoncé, la mise en place d'instances académiques paritaires, incluant les organisations syndicales du privé, chargées de veiller à la réduction de ces écarts.

Le contrôle des établissements privés

Le ministère a mis en place **un contrôle des établissements privés**, un contrôle financier qui veille à ce que les fonds publics soient correctement utilisés, qui vérifie le respect des programmes, la place du caractère propre et son articulation avec les valeurs de la République ; ce contrôle veille également à ce que le management des chef·fe·s d'établissements ne cause pas de souffrance aux enseignant·e·s. Nous demandons la poursuite de ces procédures et la communication annuelle d'un bilan du ministère en CCMMEP.

L'Enseignement supérieur privé

La Fep-CFDT rappelle que la loi du 12 juillet 1875 relative à la **liberté de l'enseignement supérieur** légitime l'existence d'établissements à but non lucratif ou lucratif. Elle revendique toutefois la mise en place d'une régulation qualitative et financière du supérieur privé à but lucratif - mais aussi non-lucratif - notamment l'apprentissage qui s'est fortement développé depuis le vote de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018.

Cette régulation doit aller d'abord dans le sens de la **protection des usagers** - étudiants et familles - pour qu'ils puissent éviter les formations trompeuses et abusives. Il faut donc de la transparence et veiller à ce que les apprenant·e·s reçoivent des formations de qualité et insérantes.

Cette régulation est de nature à améliorer les conditions de travail des salarié·e·s dans tous les établissements concernés. Il s'agit de veiller à ce que les mesures prises pour réguler ne soient pas à leur détriment.

Cette régulation doit enfin permettre le **contrôle des fonds publics**. Il faut veiller à leur bonne utilisation, tout au long de la chaîne, de l'éligibilité des fonds jusqu'à l'utilisation des profits issus de ces fonds, en passant par leur utilisation au bénéfice de la qualité de la formation.

Sur le terrain, la Fep-CFDT reste force de propositions et souhaite contribuer, par le dialogue social, à améliorer la situation.



Dans nos branches



Concernant les AESH dans les établissements scolaires leur situation contractuelle demande aussi à être fixée plus clairement et leurs conditions de travail mieux sécurisées.

la loi n° 2024-475 du 27 mai 2024 indique que les AESH sont désormais rémunéré·e·s par l'Etat sur le temps de pause méridienne afin d'assurer une continuité de l'accompagnement de ces élèves et une [note de service du ministère de l'Éducation Nationale](#), parue le 24 juillet dernier, détaille les modalités opérationnelles de cette prise en charge des AESH par l'Etat durant le temps de pause méridienne. Cependant cette prise en charge n'est pas systématique pour tou.tes les AESH puisqu'il appartient au rectorat pour le second degré et à l'Inspection académique-Dasen pour le premier degré de décider de mettre en place ou non cet accompagnement humain. Cela a un impact pour les AESH travaillant dans les établissements privés. En effet, les AESH peuvent se voir imposer des fonctions d'aide humaine à l'inclusion scolaire des élèves sur le temps méridien ou d'autres fonctions complémentaires périscolaires, comme l'aide aux devoirs, etc. sans connaître leur situation contractuelle. Ces salarié·e·s n'identifient pas toujours le contour de leur obligation et les établissements parfois ne fixent pas bien le contour de leur poste de travail.

Suite à récente décision de la Cour de cassation les AESH peuvent voter mais aussi se porter candidat·e·s aux élections CSE. Mais les règles actuelles risquent de conduire à de nouveaux contentieux du fait de leur situation d'agent·e de la fonction publique. Il est essentiel de mieux sécuriser le processus des élections au CSE dans les établissements d'enseignement privé sous contrat avec l'Etat.

En effet depuis plusieurs années des contentieux sur la représentativité des branches de l'enseignement privé sous contrat remettent en cause régulièrement les arrêtés de représentativité des organisations syndicales bloquant par ailleurs le dialogue social et l'avancée des négociations de branche dans ce secteur.

La Fep CFDT revendique notamment :

- **Une clarification du droit de vote des agents de droit public dans les élections CSE des établissements sous-contrat,**
- **Une sécurisation de la représentativité dans la branche de l'enseignement sous contrat (EPNL et OEFMT).**



Nous constatons depuis un certain temps, une tendance à la précarisation des salarié·e·s de l'enseignement et formation privés.

Le recours abusif à des contrats précaires en est une forme. Ainsi, un certain nombre d'établissements ou d'organismes de formation recourent à des CDD d'usage pour des besoins récurrents d'une année sur l'autre plutôt que de recourir à des CDI intermittents ou à des CDI avec un aménagement du temps de travail sur l'année. Plus de 90 % d'enseignant·e·s sont en CDD d'usage, ne percevant aucune indemnité en fin de contrat, employé·e·s à des taux horaires ridiculement bas, au vu des compétences demandées et de l'expertise attendue pour assurer l'accompagnement des étudiant·e·s. La situation financière et les conditions de travail des salarié·e·s conduisent une forte précarité de ces salarié·e·s.

De plus, dans plusieurs de nos branches, le système de classification éloigne la prise en compte de nombreuses compétences et sous-estime des emplois. Certains systèmes de grilles proposés (paliers pour les OF, échelons A à C pour l'EPI) mènent à des évolutions de carrière très lentes et à une stagnation de beaucoup dans les bas salaires.

En outre, de plus en plus d'employeur·e·s de nos secteurs d'activité font appel à des auto-entrepreneurs là aussi de façon abusive (parfois même auprès de leurs propres salarié·e·s à temps partiel en leur proposant d'abandonner leur statut salarié). Certains salarié·e·s peuvent être séduit·e·s par ce statut permettant une liberté d'organisation de son travail mais n'imaginent pas qu'il peut avoir des effets négatifs considérables en les privant d'assurance professionnelle au titre des AT/MP ou de couverture de protection sociale complémentaire (complémentaire santé et prévoyance en cas d'arrêt de travail, d'invalidité ou de décès). Le développement de salarié·e·s indépendant·e·s dans le secteur de la formation sont dans une situation plus souvent imposée que choisie. Ces formateurs et formatrices sont très souvent en situation précaire et sans protection minimum.

Des employeur·e·s font aussi appel à des apprenti·e·s pour assurer des métiers essentiels pour les écoles sans aucun accompagnement de qualité pour ces apprenti·e·s qui se retrouvent très démunis face à de jeunes enfants.

Nos branches comportent de très nombreux salarié·e·s à temps partiel. Cela a d'ailleurs conduit à négocier des accords de branche sur le temps partiel dérogeant à la durée minimum légale du temps partiel suite à la loi de Sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013. Souvent, il s'agit de temps partiel subi. Et lorsque les salarié·e·s font le choix d'un temps partiel, c'est souvent sous la contrainte des schémas culturels et sociétaux qui tendent à cantonner les femmes aux tâches ménagères, à l'éducation des enfants, à l'accompagnement des personnes fragilisées (handicap, âgé·e·s). Mais la faiblesse des rémunérations explique également que davantage de femmes que d'hommes demandent un temps partiel, étant donné qu'au sein du foyer la femme a le plus souvent une rémunération inférieure à son conjoint.



L'effectivité des dispositions légales en matière de durée minimum légale ou conventionnelle de temps partiel peut facilement être contournée par les employeur·e·s en imposant aux candidat·e·s à l'embauche de signer une déclaration stipulant qu'ils demandent à travailler pour une quotité inférieure à celle en vigueur dans la profession, les employeur·e·s ayant refusé dans les accords de branches des clauses permettant au postulant ou à la postulante de se faire accompagner pour un entretien d'embauche ou un délai de réflexion au ou à la nouvellement embauché·e.

Il n'est pas aisé, sur certains emplois, de compléter son temps partiel en cumulant d'autres activités, du fait de l'organisation du travail.

Et nos employeur·e·s manquent de professionnalisme et de compétences en matière de droit social et de management. Ainsi, la formation professionnelle n'est pas suffisamment mise en œuvre et les compétences des salarié·e·s dans les effectifs souvent méconnues (parfois les établissements cherchent à recruter à l'extérieur alors même que des salarié·e·s faisant partie des effectifs ont les compétences). Nous avons d'ailleurs le plus grand mal à faire reconnaître les compétences acquises (au sein de l'entreprise ou dans le cadre du parcours de formation initiale ou continue) dans les classifications et dispositifs de rémunération. Un paradoxe dans des branches de l'enseignement et la formation...

Concernant les activités pédagogiques ou de formation (dans les champs de l'enseignement privé indépendant et de la formation professionnelle), le ratio face à face pédagogique / activités induites par l'enseignement (préparation de cours, évaluations, examens, réunions parents...) négociés dans la branche de l'Enseignement privé dit indépendant et plus encore dans celle des Organismes de formation sont insuffisants pour prendre en compte toutes les activités annexes à l'acte pédagogique. Les propositions des employeurs sont plutôt inquiétantes. Tout cela nuit à un enseignement ou à une formation de qualité et dégrade les conditions de travail. Certaines tâches sont donc insuffisamment prises en compte, ce qui peut rallonger la durée du travail de fait, indépendamment de la durée contractuelle. Nous obtenons parfois des ratios plus favorables par accord d'entreprise mais la négociation collective n'est pas possible partout (cf TPE).

Pour les enseignant·e·s chercheurs, les travaux de recherche ne sont pas favorisés par les employeur·e·s des écoles du supérieur. Cela a des conséquences négatives sur la carrière des enseignant·e·s et sur la qualité des formations dispensées. Cette tendance est inquiétante alors que nous avons de plus en plus besoin de métiers qualifiés, notamment au regard des enjeux de transition écologique.



La Fep CFDT revendique notamment :

- **Le recours à des contrats à durée indéterminée stables,**
- **A une meilleure organisation du travail afin de cumuler plusieurs activités pour atteindre un temps plein et vivre dignement de son travail,**
- **A raisonner davantage par bassin d'emploi ou sur plusieurs établissements afin de permettre le cumul d'activité au sein d'un même secteur professionnel ou de plusieurs secteurs d'activité,**
- **La promotion de la formation professionnelle pour développement des compétences professionnelles et personnelles et favoriser les mobilités,**
- **La reconnaissance des compétences,**
- **La reconnaissance de toutes les tâches dans la durée du travail et la rémunération,**
- **Une vraie liberté de choisir de travailler à temps partiel,**
- **L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en travaillant sur les pratiques managériales, à la réduction des écarts salariaux et à la revalorisation des rémunérations de nos secteurs d'activité (qui pour certains dépendent de fonds publics),**
- **Des environnements de travail plus respectueux de l'environnement et permettant une meilleure qualité de vie et davantage de sens au travail,**
- **Des systèmes de classification de l'emploi qui prennent en compte toutes les compétences et tâches des salarié-e-s pour une rémunération plus juste.**



Nous constatons depuis 2017 au moins, une hausse des arrêts de travail et des invalidités. Cette hausse est directement liée à une dégradation de la QVCT des salarié·e·s : il est donc important de recueillir davantage de données chiffrées sur cette dégradation et d'agir par des accords QVCT solides. Cette tendance est inquiétante et interroge sur la soutenabilité dans le temps pour pouvoir financer des couvertures de qualité.

D'autant que les régimes de branches, qui sont essentiels pour les secteurs d'activité comme les nôtres, constitués essentiellement de TPE ou PME, sont fragilisés depuis juin 2013 par la censure des clauses de désignation par le Conseil Constitutionnel.

La précarisation des salarié·e·s avec le recours abusif à des contrats courts peut induire un coût plus élevé de la portabilité des droits (maintien de la couverture complémentaire santé et prévoyance sur une durée maximum de 12 mois après la rupture du contrat de travail). C'est le constat que nous faisons en premier lieu dans la branche des organismes de formation, dont les employeur·e·s font supporter à la collectivité des choix managériaux discutables.

Cela rend encore plus nécessaire de travailler dans les branches à la prévention des risques professionnels. La Fep CFDT est moteur sur ce dossier et nous avons obtenu dans nos deux plus grandes branches une cartographie des risques pro, étape préalable à l'élaboration d'actions de prévention. Cette démarche demande du temps, et une appropriation paritaire de sujets complexes comme les risques psychosociaux mais en réalisant des formations communes (OP / OS) dans l'EPNL nous nous approprions ces notions ce qui permet d'être plus efficaces. Reste à insuffler cette dynamique dans la branche en embarquant les entreprises pour instaurer une véritable culture de prévention dans le temps.

Avec le report de l'âge légal et le rallongement de la durée de cotisation induit par la récente réforme des retraites, injuste et contestable, il convient de favoriser les aménagements de fin de carrière et de prévenir la désinsertion professionnelle.

Or, même s'il en remplit les conditions, un ou une salarié·e ne peut bénéficier d'une retraite progressive si son employeur·e s'oppose à sa demande de temps partiel. De même un ou une salarié·e à temps partiel devrait pouvoir modifier de droit à la baisse sa quotité de travail s'il ou elle est éligible à la retraite progressive.



La Fep CFDT revendique :

- Une nouvelle forme de clause de désignation permettant de garantir le principe de solidarité pour les régimes de branche de protection sociale complémentaire (afin de préserver ces systèmes de solidarité protecteurs pour les salarié-e-s). Dans certains secteurs d'activité, une clause de désignation se justifie comme pour les enseignant-e-s sous contrat avec l'Etat (dont la convention du régime obligatoire, instauré en vertu de l'article 32 de la loi d'orientation agricole de 2006, a été dénoncée en aout 2024 par les organisations patronales représentant les établissements financeurs),
- Une plus grande responsabilisation et sensibilisation des employeur-e-s en faveur de la prévention des risques professionnels,
- l'amélioration de la retraite progressive et notamment un temps partiel de droit pour pouvoir en bénéficier,
- des dispositifs permettant des aménagements de fin de carrière,
- des dispositifs favorisant les mobilités et la reconnaissance des compétences acquises.



Extensions

- **Avenant à la convention collective de l'enseignement privé hors contrat n°35 du 19 octobre 2016 portant sur le rattachement des CFA « orphelins » au champ d'application de la branche :**

Cet avenant n'a toujours pas été étendu, privant ainsi plusieurs milliers de salariés de droit conventionnels et les cantonnant au strict droit du travail !

➤ **La Fep CFDT demande son extension.**

- **Extension des accords de branche salariaux qui comportent des mesures en faveur de l'égalité professionnelle :**

Nous dénonçons la procédure d'extension actuelle concernant les accords salariaux comportant des mesures en faveur de l'égalité professionnelle. En effet, lorsqu'un accord contient de telles mesures, ils ne bénéficient pas de la procédure d'extension accélérée réservée aux accords salariaux. C'est une ineptie étant donné que le Code du travail impose aux branches de négocier obligatoirement des mesures en faveur de l'égalité professionnelle à l'occasion des négociations portant sur les rémunérations (code du trav Article L2241-8).



L'École que nous voulons !

Le modèle français de gestion de l'enseignement privé sous contrat se trouve au centre d'un débat national. À la Fep-CFDT, c'est le moment, à moins d'un an de notre congrès, de dessiner les contours de l'école que nous voulons.

*Ont contribué à ce dossier : Valérie Ginet,
Carole Berlemont, Jessica Bertrand,
Damien Gillot, Alexis Guitton*



Les contreparties exigées des établissements privés sont loin d'être à la hauteur des financements qu'ils perçoivent au titre de leur association au service public de l'éducation.



L'enseignement privé au cœur du débat national

Depuis 2023, l'enseignement privé a fait l'objet de trois rapports dont les constats comme les critiques ont suscité un large consensus. Il est temps que le modèle actuel évolue vers plus de transparence et de mixité, ce que la Fep-CFDT a toujours défendu.

En juin 2023, le **rapport de la Cour des comptes** recommande un meilleur contrôle des établissements privés et de conditionner les moyens qui leur sont alloués sur les deniers publics au respect d'objectifs, fixés en fonction des territoires et de la mixité sociale.

Le **rapport d'information** des députés Vannier et Weissberg **sur le financement de l'enseignement privé sous contrat**, devant la commission des affaires culturelles et de l'éducation de l'Assemblée nationale, a également marqué l'ac-

tualité. Ses conclusions dressent un constat sévère concernant un système peu transparent, mal contrôlé, et dans lequel les « *contreparties exigées des établissements privés sont loin d'être à la hauteur des financements qu'ils perçoivent au titre de leur association au service public de l'éducation* ». Quarante ans après l'abandon du projet d'un grand service public et laïc d'enseignement par le ministre Alain Savary, en 1984, les deux rapporteurs estiment qu'il ne faut plus éviter le débat, comme c'était le cas auparavant, par crainte de raviver une « *guerre scolaire* ».

Cette même commission de l'Assemblée nationale a également produit un **rapport sur l'enseignement supérieur privé à but lucratif**, secteur dans lequel la Fep-CFDT compte de nombreux adhérents. Les députées Descamps et Folest y font le constat d'un



Rapport de la Cour des comptes



Rapport d'information sur le financement de l'enseignement privé sous contrat



Rapport sur l'enseignement supérieur privé à but lucratif



secteur en plein essor, mais opaque, insuffisamment régulé et, par endroits, à la dérive. Par ailleurs, les étudiants ne sont pas assez informés de la qualité et de l'efficacité des formations. La Fep-CFDT, auditionnée, a approuvé la plupart des 22 propositions d'évolution préconisées par ce rapport.

Tous ces éléments engagent à une nécessaire pause réflexive pour proposer une nouvelle vision de l'éducation.

L'école privée doit accueillir tous les élèves

L'école que nous voulons est inclusive égalitaire et adaptée à tous les élèves. Malgré les principes énoncés dans l'article L111-1 du Code de l'éducation, qui prône une école ouverte à tous, les défis restent nombreux.

La mixité scolaire, pourtant cruciale pour l'égalité des chances, peine à se concrétiser pleinement. En 2023, la signature d'un protocole de mixité sociale entre le ministre de l'Éducation nationale Pap Ndiaye et l'enseignement catholique a entériné des intentions, mais pas d'actions concrètes ou contraignantes. L'Indice de position sociale (IPS) montre des écarts significatifs entre établissements publics et privés, ainsi qu'entre zones rurales et urbaines. La Fep-CFDT préconise notamment un système de bonus-malus pour encourager une véritable mixité sociale et scolaire. Cette approche vise à créer un environnement où chaque élève, indépendamment de son origine sociale, culturelle ou géographique, peut s'épanouir pleinement.

L'école inclusive, également au cœur des débats, demeure un impératif moral et légal. Depuis la loi de 2005 pour l'égalité des droits et des chances, chaque enfant, y compris s'il est en situation de handicap, a le droit d'accéder à une éducation adaptée à ses besoins. Toutefois, à la rentrée 2023, 23 % des enfants en situation de handicap n'ont pas du tout été scolarisés. Pour répondre à ce défi, la Fep-CFDT exige un plan interministériel en faveur de l'inclusion scolaire de ces enfants. Il est crucial pour cela d'avoir suffisamment de personnels formés, comme les AESH (Accompagnants d'élèves en situation de handicap), des

L'ÉCOLE DE LA RIPOSTE

À partir de janvier 2024, un collectif de spécialistes du monde de l'éducation, coordonné par Philippe Watrelot, s'est réuni autour de cinq chantiers pour réfléchir à une école de la réussite, qui fait grandir, qui émancipe. Il s'agissait de repenser le parcours des enseignants et enseignantes, et notamment leur rémunération et leur formation ; d'envisager les moyens pour intégrer tous les élèves avec une exigence de mixité sociale et scolaire ; de construire de nouvelles voies qui leur permettent de faire face aux nouveaux enjeux sociétaux, politiques et citoyens ; d'étudier les différentes formes que peuvent prendre l'apprentissage et l'évaluation pour s'adapter à la diversité des élèves ; de réfléchir à une nouvelle gouvernance et à de nouveaux partenariats pour une Institution plus démocratique, laïque et émancipatrice. Le pilotage devrait rapidement publier le résultat de ces travaux, auxquels la Fep-CFDT a participé. Les nouvelles équipes ministérielles seraient bien avisées de s'en inspirer sans compter pour reconstruire la maison Éducation.





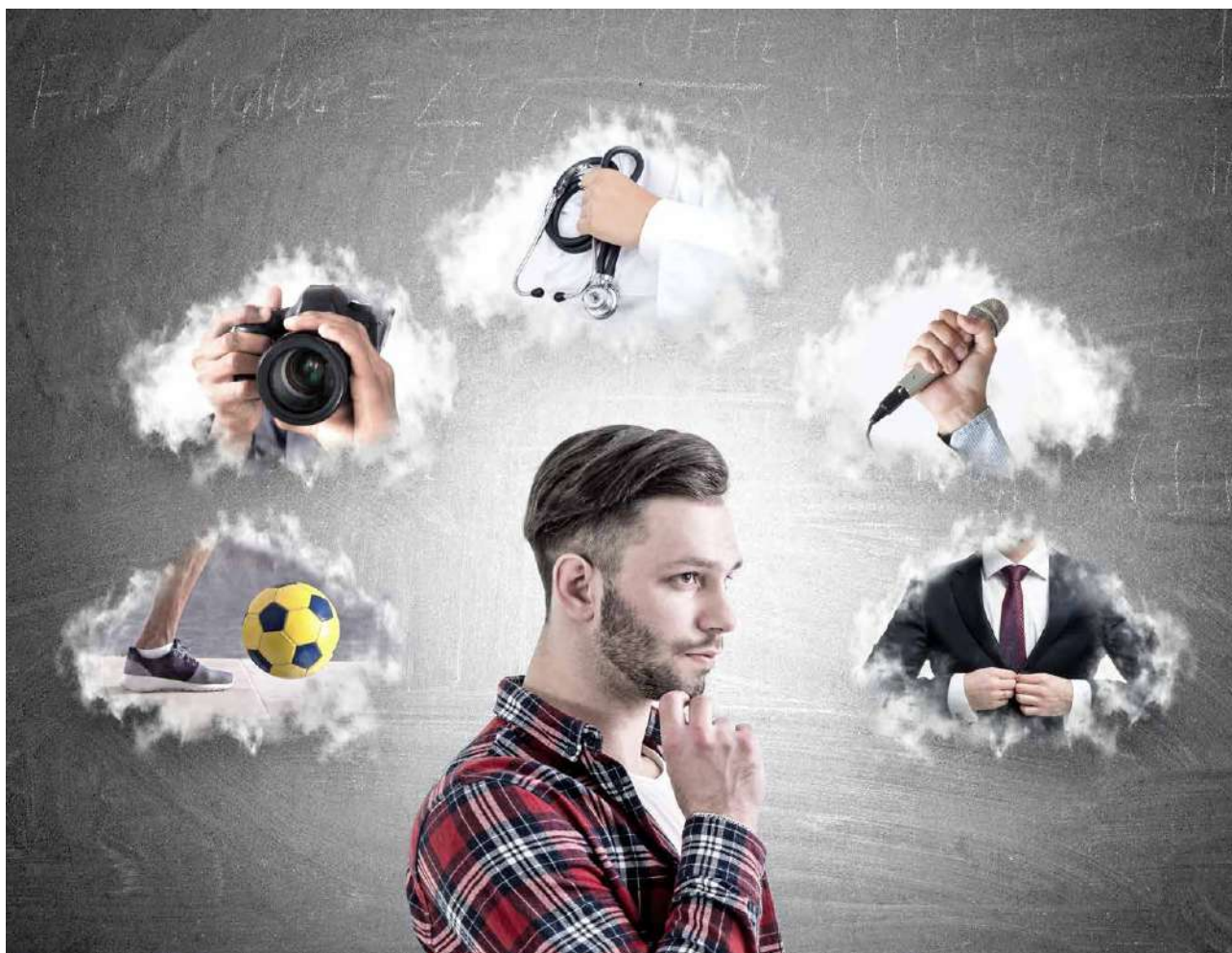
La Fep-CFDT préconise notamment un système de bonus-malus pour encourager une véritable mixité sociale et scolaire.



moyens humains et financiers, des ressources spécialisées pour assurer une intégration réussie dans le milieu scolaire. Il est indispensable aussi de garantir une formation continue pour les enseignants.

Par ailleurs, **l'orientation des élèves doit être choisie**. La Fep-CFDT refuse que les voies professionnelles et agricoles soient les seules options proposées aux élèves en difficulté. Ces voies offrent aux élèves des formations de qualité qui doivent être davantage valorisées et promues auprès des élèves et des familles. L'orientation doit en effet être fondée sur les compétences et les aspirations individuelles des

élèves, non sur leurs seuls résultats scolaires. Il est impératif de diversifier les parcours éducatifs et de soutenir chaque jeune dans la réalisation de son ambition. Chaque année, la Fep-CFDT est attentive à la mise en œuvre de la plateforme *Parcoursup* et appelle à une vigilance accrue pour éviter toute forme de sélection sociale ou géographique. Elle défend un système d'orientation scolaire de qualité qui permette à chaque élève de faire des choix éclairés et responsables concernant son avenir. L'école doit préparer les jeunes à s'insérer dans la société et à choisir leur avenir en toute connaissance de cause.



Accueillir tous les élèves nécessite une pédagogie adaptée

L'École que nous voulons repose sur une pédagogie adaptée et stable. Les réformes successives de l'éducation, souvent imposées et précipitées, sans réelle concertation, suscitent des controverses. Elles ne sont pas évaluées, alors que l'évaluation des élèves est systématique. La Fep-CFDT, qui siège au Conseil supérieur de l'éducation (CSE), est attentive aux réformes mises en place par le gouvernement. Elle appelle à une concertation réelle avec les acteurs de terrain et à une évaluation rigoureuse des dispositifs avant leur déploiement à grande échelle. Elle réclame une liberté pédagogique et des programmes ouverts et adaptés aux différents âges et cycles.

Les enseignants doivent pouvoir exercer leur métier avec **une liberté pédagogique**. Cela passe par la reconnaissance de leur professionnalisme et la confiance dans leurs compétences pour adapter leurs méthodes aux besoins spécifiques de leurs élèves.

L'école doit proposer des **parcours individualisés** pour répondre aux besoins de tous les élèves. L'inclusion, c'est aussi la prise en compte de nombreux élèves à besoin éducatif particulier qui doivent être intégrés dans un cadre propice. Cela passe notamment par la mise en place d'un accompagnement pédagogique renforcé pour les élèves en difficulté, par la diversification des formations et par le développement de l'apprentissage par la pratique. La Fep-CFDT demande donc que la formation des enseignants intègre l'acquisition de compétences pédagogiques élargies et qu'ils soient accompagnés une fois en poste. Cela nécessite également la réduction des effectifs, globale ou partielle selon les enseignements ou les élèves.

Le bien-être physique et mental des élèves constitue une autre priorité. Depuis la crise sanitaire, la question de la santé à l'école prend une nouvelle dimension. Des programmes éducatifs sur la santé, une présence quotidienne d'acteurs médicaux (infirmiers, médecins et psychologues scolaires) et des actions pour lutter contre le harcèlement scolaire sont essentielles pour garantir un environnement scolaire sûr et propice à l'apprentissage. L'école doit également jouer un rôle actif dans la promotion de la vaccination auprès des élèves et des familles.



Garantir un environnement scolaire sûr et propice à l'apprentissage.



UNE FORMATION DE QUALITÉ, UN LEVIER POUR L'ÉCOLE QUE NOUS VOULONS

Si la transformation de l'École est une priorité nationale, il faut investir dans la formation, mais une formation de qualité. Celle-ci doit d'abord répondre aux enjeux nécessaires à l'amélioration du système éducatif : mixité sociale, inclusion, orientation des élèves, pédagogie innovante, citoyenneté, transition écologique. La formation doit aussi être un droit pour les travailleurs tout au long de leur carrière : il faut faciliter l'accès au Compte personnel de formation (CPF) et aux congés de formation. Il est également nécessaire de mieux identifier les besoins en formation des collègues, pour y répondre par des offres individuelles pertinentes et des formations d'établissement liées à des projets, acceptés par tous. La qualité passe aussi par l'amélioration des méthodes de formation, et probablement l'augmentation des moyens engagés. Chaque formation doit apporter une plus-value concrète dans l'exercice de son métier et donner lieu à une reconnaissance financière.

L'école doit former **des citoyens et citoyennes émancipés**, capables de s'intégrer dans une société en mouvement. Face aux défis d'un monde qui se fractionne, les « éducations à », comme l'EMI (Éducation aux médias et à l'information), l'EDD (Éducation au développement durable), l'EAC (Éducation artistique et culturelle), telles qu'elles existent ne suffisent pas. Toutes doivent bénéficier de temps dédiés, déliés de la pression programmatique et évaluatrice, de personnels formés à ces sujets et de moyens adaptés. Les programmes d'Evras (Éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle), sur lesquels la Fep-CFDT a travaillé l'année dernière doivent enfin voir le jour. L'école doit être un lieu d'apprentissage du respect des différences et de réflexion sur la connaissance de l'autre, la lutte contre toutes les formes de discriminations, l'image et les sté-

réotypes qu'elle peut véhiculer, la santé et la sexualité. Se connaître soi-même et se construire en se confrontant à toutes les différences, ce sont deux leviers pour bien vivre en société.

L'école que nous voulons respecte et protège, elle donne aux élèves et aux personnels les moyens de s'épanouir quelles que soient leur orientation sexuelle ou leur identité de genre. Elle permet, par des entrées interdisciplinaires, des projets pédagogiques et des aménagements de programmes, de donner une place égale et les mêmes chances de réussite à toutes et à tous. Elle doit notamment revoir en profondeur les stéréotypes de genre qui irriguent les pratiques habituelles pour permettre aux filles comme aux garçons un égal accès aux filières et aux métiers.



Une école ouverte sur le monde et la société

Outre ses missions éducatives, l'école que nous voulons doit être un lieu ouvert sur le monde et la société. Elle doit favoriser la **démocratie interne**, impliquant les parents et les différents acteurs de la communauté éducative. La Fep-CFDT encourage la mise en place de conseils d'administration et le déploiement de conseils d'élèves participatifs.

98 % des écoles privées sont confessionnelles. Pour autant, la Fep-CFDT défend la **liberté de conscience** des élèves et des personnels, et appelle à une application du principe de laïcité. Elle restera vigilante au contenu des différentes formations pour les personnels sur la **laïcité** et dénoncera toutes les dérives conservatrices ou discriminatoires. Elle a obtenu en juin 2024 davantage de contrôle des établissements scolaires par l'État. Un contrôle du contrat d'association vérifiera le respect des programmes, la durée des heures de cours, la place du caractère propre et son articulation avec les programmes et les valeurs de la République, la cohérence des effectifs...

L'école doit jouer un rôle majeur dans la transition écologique et la lutte contre le changement climatique. La Fep-CFDT appelle à une sensibilisation des élèves aux enjeux environnementaux, à l'éducation au développement durable et à la mise en place de pratiques éco-responsables dans les établissements scolaires. Ces derniers doivent réduire leur empreinte écologique en adoptant des pratiques énergétiques durables : des bâtiments adaptés aux conditions environnementales (température et bruit, par exemple) sont essentiels pour le bien-être des élèves. Les horaires scolaires doivent également être ajustés en fonction des besoins de transport des élèves, de façon à réduire également de cette façon l'empreinte carbone.



L'école doit jouer un rôle majeur dans la transition écologique.



LA RECONNAISSANCE DE L'INVESTISSEMENT DES ENSEIGNANTS : UNE URGENCE

La question, cruciale, de l'attractivité du métier ne peut être déconnectée de celle de la reconnaissance sociale des enseignants. Il y a donc urgence à mettre en œuvre ces solutions revendiquées par la Fep-CFDT : la poursuite d'une revalorisation salariale pour tous et sans condition, dans une programmation pluriannuelle ; de véritables perspectives de carrière (abaissment de la durée passée dans les 10^e et 11^e échelons de la classe normale, un 8^e échelon dans la hors-classe, une augmentation des taux d'accès à la hors-classe et à la classe exceptionnelle) ; des mobilités facilitées à l'Éducation nationale (accès aux concours d'inspecteur et de personnels de direction) et dans d'autres ministères ; l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail (reconnaissance du temps de travail et de toutes les missions effectuées, organisation du travail qui tienne davantage compte de l'articulation vie professionnelle et vie personnelle, limitation du nombre d'élèves par classe...).





L'éducation doit véritablement être la première priorité nationale.



Faire de la transformation de l'école la priorité nationale

Pour compléter ce débat sur l'école, un avis de la commission de l'éducation, de la culture et de la communication du Cese (Conseil économique, social et environnemental), « **Réussite à l'école, réussite de l'école** », pour lequel la Fep-CFDT a donné un avis, pose un état des lieux et fait également le constat d'une école à l'image de la société : fracturée et inégalitaire. Il recommande de redéfinir les finalités de l'école en organisant un grand débat démocratique et une concertation avec ses principaux acteurs. Des préconisations sur l'égalité et la mixité, l'attractivité du métier, la revalorisation des personnels, notamment, donnent des pistes de travail.



Avis du Cese

À la Fep-CFDT, nous rejoignons ces constats et partageons ce sentiment d'urgence à renouveler l'école et ses missions. Le manque d'attractivité, la pénurie d'enseignants, les considérations démographiques, les évolutions sociétales, conjugués à des politiques éducatives de renoncement – et sans investissement suffisant depuis des années –, nous engagent à militer pour **l'école que nous voulons** : une école inclusive, mixte, adaptée et respectueuse de chaque individu. Cette école doit offrir des chances égales à tous, quel que soit leur milieu d'origine, dans l'enseignement privé comme dans l'enseignement public, et préparer chaque élève à devenir un citoyen éclairé et autonome. L'éducation doit véritablement être la première priorité nationale.

Nous abordons la rentrée 2024-2025 dans des conditions presque inédites : après les élections législatives de juin dernier, ni le Premier ministre ni son gouvernement n'ont été nommés (à la date où nous écrivons), et Nicole Belloubet, démissionnaire, qui n'a jamais connu de rentrée scolaire en tant que ministre de l'Éducation nationale, est censée assurer les affaires courantes. Une affaire courante, la rentrée scolaire ? Espérons que le prochain ou la prochaine ministre de l'Éducation nationale prendra la mesure des enjeux et établira avec les enseignants un dialogue social grâce auquel nous élaborerons une politique qui garantit un avenir meilleur.





Panorama des branches

Le rattachement d'une entreprise à une branche professionnelle signifie des avantages et des garanties supplémentaires pour ses salariés. La Fep-CFDT, présente dans cinq branches de la formation et de l'enseignement privés, y revendique toujours de nouvelles avancées pour les personnels de droit privé. Exploration.

*Ont contribué à ce dossier : Corinne Leh,
Damien Gillot, Alexis Guitton,
André Jeffroy, Diego León, Christine Letheuré*

Qu'est-ce qu'une branche professionnelle ?

En France, il n'existe pas de définition légale de la branche professionnelle. Selon l'*Insee*, celle-ci « regroupe des unités de production homogène, qui fabriquent des produits ou des services ».

Pour les juristes, la branche est le lieu de régulation de la concurrence et de détermination d'un socle minimum de garanties sociales pour les salariés – salaire minimum, formation, qualifications, prévoyance... – et de ca-

drage général de l'organisation et des conditions de travail d'un secteur d'activité économique.

La loi Travail du 8 août 2016 a permis d'inscrire dans le Code du travail les missions de la branche (article L2232-5-1). Ainsi, l'on peut dire qu'une branche professionnelle regroupe les entreprises d'un même secteur d'activité qui appliquent une même convention collective.

Les branches où la Fep-CFDT est présente

 **5 569**
entreprises

 **64 929**
salariés en ETP

La branche de l'Enseignement privé à but non lucratif (EPNL)

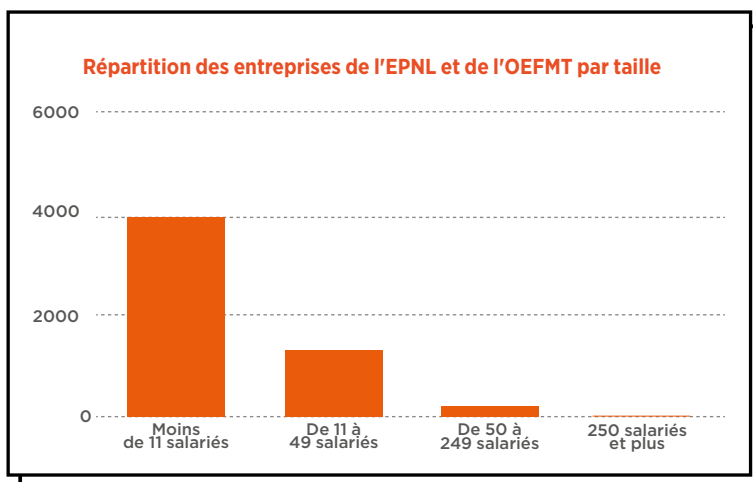
Cette branche est majoritairement composée d'établissements scolaires à caractère associatif et à but non lucratif : écoles maternelles et primaires, collèges, lycées d'enseignement général, technologique ou professionnel et parfois post-bac. Mais depuis quelques années, des Centres de formation d'apprentis (CFA) et quelques centres de formation continue s'y développent. Cette branche, créée en 2016, a

permis de regrouper huit conventions collectives en une. Seuls les salariés ayant un contrat de droit privé sont concernés par celle-ci.

Plus de 70 % des établissements sont des Très petites entreprises (TPE) avec moins de 10 salariés. Plus de 70 % des salariés travaillent à temps partiel et plus de 75 % sont des femmes. L'âge moyen est de 42 ans pour les hommes et de 45 pour les femmes. L'identifiant de la convention collective est : IDCC 3218.



Les négociateurs EPNL :
Cédric Bertrand, Stéphanie Baron
et Corinne Leh



La branche des Organismes et établissements de formation aux métiers du territoire (OEFMT)

Cette branche est issue du rapprochement de celle du *Cneap* (Conseil national de l'enseignement agricole privé) et de celle du *Gofpa* (Groupement des organismes de formation et de promotion agricole). Le *Cneap* est

un réseau d'établissements d'enseignement et de centres de formation, au sein de l'enseignement catholique, qui scolarise 30 % de la filière agricole. Le *Gofpa*, réseau laïc, regroupe une douzaine d'établissements préparant aux mêmes types de formations. L'identifiant de la convention collective est : IDCC 7520.



165
entreprises



5 800
salariés en ETP



Les négociateurs OEFMT : Vincent Garaud, André Jeffroy et Maxime Pouyet

La branche de l'Enseignement privé indépendant (EPI)

Cette branche est constituée d'établissements scolaires hors contrat et, désormais, par une majorité des établissements d'enseignement supérieur. On y recense également quelques CFA. En plein développement, la branche compte près de

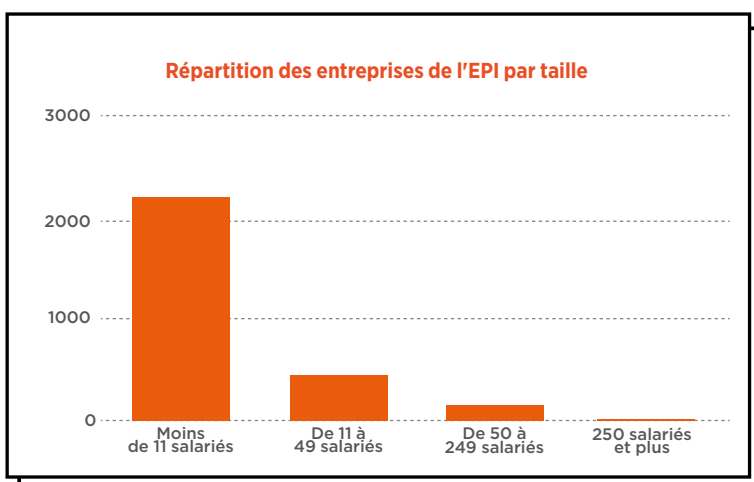
133 000 salariés qui y travaillent au moins une fois dans l'année, mais seuls 40 000 d'entre eux y occupent un emploi principal. 45 % des entreprises sont à but non lucratif ; 65 %, des TPE, mais la majorité des salariés travaillent dans des établissements de plus de 50 ETP (Équivalents temps plein). 40 % des salariés et 36 %



2 891
entreprises



56 000
salariés en ETP





Les négociateurs EPI : Damien Gillot, Emmanuel Drouin et Véronique Dubreil-Frémond

 **13 310**
entreprises

 **86 533**
salariés en ETP

des entreprises se concentrent en Île-de-France. Concernant les personnels, 64 % sont des femmes ; 40 %, des cadres ; 50 %, des enseignants et 37 % ont un emploi administratif. 43 % ont un CDI (Contrat à durée indéterminée). L'identifiant de la convention collective est : IDCC 2691.

Les salariés de ces 3 branches de l'enseignement – EPNL, OEFMT

La branche des Organismes de formation (OF)

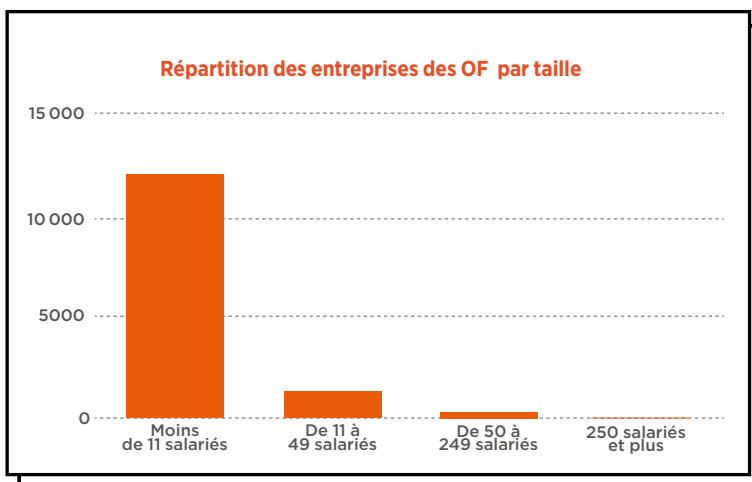
En 2021, plus de 87 % des emplois sont occupés par des salariés, les formateurs indépendants ou en portage représentant un peu moins de 13 %.

Environ 70 % des entreprises sont des sociétés (SAS ou SARL) et 25 %, des associations. 29 % de l'ensemble se concentrent sur l'Île-de-France et 81 % sont des TPE (Très petites entreprises). La moitié des personnels travaillent

et EPI – occupent des emplois très divers, qui relèvent des métiers pédagogiques et éducatifs ; de ceux de la gestion économique et financière ; des métiers d'entretien et de maintenance des locaux, des espaces extérieurs et des équipements techniques et informatiques ; de la restauration, ou bien encore des métiers d'encadrement et de direction.

dans des entreprises de moins de 50 salariés.

La moitié des salariés sont des formateurs ; les autres exercent des fonctions support relatives à la gestion administrative et financière, à 37 %, ou travaillent dans la filière développement, à 13 %. 58 % des salariés sont âgés de 40 à 59 ans. Les femmes représentent 62 % des effectifs. L'identifiant de la convention collective est : IDCC 1516.



 **50**
entreprises

 **1 300**
salariés en ETP

La branche de l'Union nationale des maisons d'étudiants (UNME)

Cette branche, essentiellement composée de petites structures, compte en majorité des femmes.

Un nombre important est à temps partiel. La fédération patronale totalise 68 foyers adhérents dont, depuis peu, la Cité Internationale universitaire de Paris. Ce sont quasi exclusivement des

structures à but non lucratif qui portent un projet autour de valeurs humanistes. Leur équilibre financier est fragile, ce qui a conduit à la fermeture de plusieurs foyers ces dernières années. L'identifiant de la convention collective est : IDCC 1671.

Utilité des branches professionnelles

Le rôle des branches professionnelles a été précisé par la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Chaque branche professionnelle est représentée par des organisations patronales et des syndicats de salariés qui négocient ensemble des accords afin d'adapter les règles de travail aux réalités des métiers d'un secteur activité, et de les améliorer.

Aux traditionnelles négociations sur les rémunérations minimales, dans le cadre des Négociations annuelles obligatoires (NAO), s'ajoutent d'autres sujets concernant la relation employeur-employé, relevant du domaine du travail (formation professionnelle, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, qualité de vie et conditions de travail, pénibilité, temps de travail, égalité professionnelle...) ou de la protection sociale complémentaire (santé, prévoyance, retraite).

Les accords négociés s'appliquent aux entreprises adhérentes et aux organisations d'employeurs signataires. Ils sont généralement rassemblés dans la « Convention collective ». Une fois étendue par le ministère du Travail, celle-ci s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de son champ d'application. Elle permet de réguler la concurrence entre les entreprises et d'assurer les mêmes droits et conditions de travail à tous salariés qui relèvent d'elle, et cela, quelle que soit la taille de leur entreprise.

Poids de la CFDT dans les négociations de branche

La CFDT est la première organisation syndicale représentative dans les cinq branches.

	CFDT	CFTC	Spelc	CGT	CGC	FO	Unsa
OF	35 %	11 %		22,5 %	12,5 %	10 %	9 %
EPNL	43,5 %	32 %	24,5 %				
OEFMT	69 %	17 %	14 %				
EPI	40 %	31 %		17,5 %	11,5 %		
UNME	40 %			27,5 %	17 %	15,5 %	

DE L'INTÉRÊT DE L'EXTENSION D'UNE CONVENTION COLLECTIVE

Chaque convention collective définit son champ d'application, c'est-à-dire le secteur d'activité concerné. Elle s'applique obligatoirement à toutes les entreprises dont l'employeur appartient à une Organisation patronale (OP) signataire. Les autres entreprises dépendent généralement du Code du travail, moins-disant. Toutefois, certaines conventions sont « étendues », par arrêté du ministère du Travail, comme celle de l'Enseignement privé indépendant (EPI) ou celle des Organismes de formation (OF). Elles s'imposent alors à toutes les entreprises du secteur concerné par leur champ d'application, y compris si l'employeur n'appartient pas à une OP signataire. Il est important que toutes les conventions collectives soient étendues afin de mieux protéger les salariés. C'est particulièrement le cas pour la formation et l'enseignement privés qui comportent énormément de Très petites entreprises (TPE) : celles-ci n'ont en effet aucune obligation légale d'ouvrir des accords ou de mettre en place des Comités sociaux et économiques (CSE). Aussi, la Fep-CFDT a-t-elle fait une demande d'extension de la convention collective de l'Enseignement privé non lucratif (EPNL).

LES ACCORDS DE BRANCHES SUPPLÉENT L'ABSENCE D'ACCORD D'ENTREPRISE

La branche est importante pour les salariés. En effet, elle est créatrice de droits nouveaux en matière de rémunération, d'égalité professionnelle, de temps de travail, de protection sociale, de partage de la valeur ajoutée, de formation, de classification, de qualité de vie et de conditions de travail. Ces avantages s'imposent aux entreprises couvertes par une convention collective. Or, dans la plupart des établissements il n'y a pas d'accords d'entreprise, y compris ceux issus des négociations obligatoires. C'est le cas de la quasi-totalité des établissements de moins de 50 ETP (Équivalents temps plein) et malheureusement aussi le cas de beaucoup de ceux plus de 50 ETP sans délégué syndical ; ou bien avec un délégué syndical, mais dont la direction refuse d'offrir des avancées. *In fine*, les accords de branche suppléent le défaut d'accord. C'est pour cela qu'il est essentiel que tous les établissements soient couverts par une convention collective, et par conséquent que toutes celles de la formation et de l'enseignement privés soient étendues.

Amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail

Le dialogue social de branche doit permettre une meilleure QVCT (Qualité de vie et conditions de travail). Selon le Code du travail, l'employeur doit veiller à la santé et à la sécurité des personnels. Cela signifie que les branches et les établissements doivent négocier de nouveaux droits pour les personnels en matière de qualité de vie, de conditions de travail et d'égalité professionnelle.

Réaliser un diagnostic partagé et construire des outils pour prévenir les risques professionnels est essentiel, tant au niveau de la branche que des établissements. Dans l'EPNL par exemple, une cartographie des risques a été établie dans le cadre du référentiel pénibilité, homologué en 2022.

Dans les établissements, le *Duerp* (Document unique d'évaluation des risques professionnels) doit être rédigé par l'employeur et présenté obligatoirement aux élus du Comité social et économique (CSE), pour leur permettre

un avis éclairé concernant les actions de prévention mises en place en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Dans l'EPNL, les partenaires sociaux ont créé l'outil « G2P », grâce auquel le chef d'établissement et les représentants du personnel peuvent construire efficacement le *Duerp*. Cet outil peut également être utilisé par les établissements de la branche agricole.

La Fep-CFDT négocie régulièrement au niveau national, dans toutes ces branches, pour la qualité de vie et les conditions de travail ainsi que pour l'égalité professionnelle. Mais les négociations en entreprise sont également essentielles pour agir en faveur des salariés sur : les écarts de rémunération, la conciliation des temps de vie professionnelle et de vie personnelle, l'adaptation des postes aux réalités du travail, la charge de travail, la pénibilité des emplois.

Facilitation du départ en formation

Ces dernières années, les dispositifs de formation professionnelle ont profondément changé. Le Compte personnel de formation (CPF), le plan de développement des compétences, le congé formation, l'alternance permettent aux salariés de se former pour développer leurs compétences ou de se reconvertir. L'entretien professionnel est désormais un élément central pour favoriser le départ en formation. Pour la Fep-CFDT, la formation professionnelle constitue un atout, un investissement, tant pour les salariés que pour

les établissements. Elle participe à l'évolution des emplois et à la gestion des carrières. Elle a pour objectif essentiel d'adapter les compétences, de développer et maintenir l'employabilité de tous les personnels.

En France, toutes les entreprises participent au financement de la formation à travers une contribution obligatoire versée à l'*Urssaf*. La Fep-CFDT a cependant négocié dans les branches de la formation et de l'enseignement privé des accords afin de rendre obligatoire

une contribution supplémentaire payée par les établissements. Ainsi les partenaires sociaux peuvent travailler à la création de certifications professionnelles (ex. CQP EVS, CQP CVS, CQP attaché de gestion pour l'EPNL, CQP pédagogique et CQP directeur pour l'EPI). Cette contribution permet également de réviser les anciennes certifications dans la branche des OF (ex. CQP formateur, CQP assistante de formation). Elle sert aussi à financer des formations ciblées pour répondre à des besoins identifiés. Des travaux sur la cartographie des métiers et la création de fiches métiers prospectives sont réalisés.

Une protection sociale plus favorable

Les branches jouent un rôle essentiel en matière de protection sociale. La convention collective permet en effet, en cas d'arrêt de travail, le maintien par l'employeur de la rémunération sur un nombre de jours plus important que le minimum légal, et de réduire ou de supprimer les délais de carence. Sans convention collective, les Indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) ne sont pas perçues avant trois jours et jusqu'à 7 jours pour le maintien du salaire par l'employeur.

Les accords de branche négociés permettent notamment aux salariés de bénéficier d'un revenu de remplacement en cas d'arrêt de travail, d'invalidité ou de décès et, à tous les personnels, de bénéficier des mêmes garanties, quelle que soit la taille de l'entreprise. Sans ces accords, le coût de la couverture santé serait bien plus élevé car un régime de branche permet de mutualiser le risque.

Dans toutes les branches, sauf celle des maisons d'étudiants, la Fep-CFDT a négocié un accord sur la complémentaire santé. Celui-ci permet de bénéficier de meilleures garanties répondant aux besoins spécifiques de secteurs professionnels où travaillent majoritairement des femmes (meilleur remboursement de contraceptifs), où les salariés sont au contact du public (prise en charge de vaccins...) et travaillent sur écran (besoins en optique).

Concernant la retraite complémentaire, la Fep-CFDT a négocié, au début des années 1990, des accords dans chacune des branches pour améliorer les droits acquis via une surcotation qui a permis d'obtenir des droits « gratuits ». Ces accords sont encore en vigueur et permettent d'améliorer le montant des pensions Agirc-Arrco.

Enfin, 2025 sera l'occasion pour les partenaires sociaux dans l'EPNL de poursuivre les négociations sur les proches aidants et d'ouvrir un nouveau chantier sur les deuxième parties de carrière et l'épargne salariale.

Sources des chiffres et des graphiques (hors UNME) : Akto. Chiffres clés de 2022 basés sur la Déclaration sociale nominative (DSN) remplie par les entreprises auprès de l'Urssaf et consolidée par France compétences. Extraction des données : août 2023. Une entreprise (Siren) qui détient plusieurs établissements (Siret) n'est comptabilisée qu'une seule fois. Le nombre de salariés est exprimé en équivalent temps plein (ETP) qui correspond au volume des effectifs annuel moyen.

CES SALARIÉS QUI NE RELÈVENT D'AUCUNE BRANCHE

La Fep-CFDT a en charge un certain nombre de salariés qui ne relèvent d'aucune des cinq branches. C'est le cas de ceux des Apprentis d'Auteuil, soit 7 000 répartis sur l'ensemble du territoire. Ces salariés sont toutefois couverts par un protocole social, sorte de convention d'entreprise, et bénéficient des accords d'entreprise régulièrement négociés et signés, notamment par le délégué syndical Fep-CFDT. D'autres employés dépendent quant à eux du Code du travail. C'est le cas des collègues des *Opco* (Opérateurs de compétences), tel *Akto* qui gère les entreprises et des salariés à forte intensité de main d'œuvre. C'est aussi le cas des salariés de certains Centres de formation d'apprentis (CFA) et de *Formiris* (formation dans l'enseignement catholique). Enfin, les établissements sous contrat qui ne dépendent pas du réseau du Secrétariat général de l'enseignement catholique (*Sgec*) peuvent, ou non, appliquer la convention collective EPNL (Enseignement privé non lucratif). Si tel n'est pas le cas, c'est le Code du travail qui s'applique car cette convention collective n'est pas étendue.



Interview de Corinne Leh, secrétaire nationale en charge de la branche EPNL

Y a-t-il un sujet de négociation commun à toutes les branches ?

Oui absolument, chaque année, des NAO [Négociations annuelles obligatoires] sont ouvertes dans chacune des branches afin d'obtenir des améliorations salariales. La rémunération et le pouvoir d'achat des salariés sont toujours une préoccupation majeure pour la Fep-CFDT.

Ainsi, dans la branche des Organismes de formation [OF], la Fep-CFDT est active pour relever les nombreux défis liés aux mutations en cours. Elle a négocié une augmentation du pouvoir d'achat, via la NAO, et signé un accord sur le partage de la valeur : les salariés des entreprises de moins de 50 salariés bénéficient ainsi eux aussi d'une prime de participation.

Concernant la branche OEFMT [des établissements de l'enseignement agricole], après plusieurs temps d'échange, un projet d'accord s'est stabilisé pour les établissements du réseau *Cneap*. Au 1^{er} septembre, la valeur du point d'indice a ainsi augmenté de 1 % ; aucun salaire ne doit être à moins de 103,25 % du *Smic* et une incitation est faite au versement d'une prime aux salariés par les établissements.

Pour l'EPI [Enseignement privé indépendant], comme l'année dernière, les *minima* des grilles seront augmentés : de 4,1 % pour les salaires mensuels bruts inférieurs ou égaux à 2 800€ et de 3 % pour ceux qui sont supérieurs à 2 800€. Et des négociations sont ouvertes concernant le partage de la valeur ajoutée et l'égalité professionnelle.

Quant à l'UNME [Union nationale des maisons d'étudiants], les négociations salariales vont à nouveau s'ouvrir en fin d'année. Le sujet de la restructuration de la branche risque d'être reposé. Par ailleurs, la

Fep-CFDT demande la révision des classifications pour les mettre en cohérence avec les nouveaux *minima* et de revoir la définition du statut de cadre.

Peux-tu nous parler de droits et d'avancées obtenus, ou en cours de négociation, pour les salariés ?

La branche EPNL est la plus importante en effectifs et aussi la plus productive d'outils d'accompagnement pour les établissements et les salariés. En 2024, elle a négocié sur le droit à la déconnexion, le télétravail, les astreintes, en plus du gros chantier entrepris sur la révision des classifications. Mais les autres branches ne sont pas en reste. Pour l'EPI, afin d'améliorer les négociations, il a été mis en place des groupes de travail paritaires pour les thématiques importantes à traiter. Dans la branche de l'OEFMT, qui concerne les établissements agricoles, les partenaires sociaux travaillent à l'écriture d'un accord sur la qualité de vie et les conditions de travail, un chantier de grande envergure pour la CFDT. Dans la branche des OF, la *Fep* s'engage pour obtenir de meilleures conditions de travail en négociant un accord télétravail, qui inclut

une indemnité forfaitaire selon le barème *Urssaf*, et une modification de la durée du travail pour les formateurs afin d'obtenir un meilleur équilibre entre temps de préparation et de face-à-face pédagogique.

Quels sujets seront sur la table des négociations en 2025 ?

L'année prochaine, les thématiques importantes dans les différentes branches seront l'égalité professionnelle, les seniors, la santé et la prévoyance.

Quant à la révision des classifications qui n'a pas abouti dans l'EPNL, elle restera plus que jamais un sujet d'actualité dans toutes les branches, afin d'assurer une plus grande adéquation entre la réalité des postes et la rémunération de celles et ceux qui les occupent. Ce sera notamment le cas dans l'EPI, après des années sans modification des classifications, faute d'un dialogue social constructif.

Enfin, 2025 sera l'occasion pour les partenaires sociaux dans l'EPNL de poursuivre les négociations sur les proches aidants et d'ouvrir un nouveau chantier sur les deuxièmes parties de carrière et l'épargne salariale.



La Fep-CFDT dans les médias

Récemment, la Fep-CFDT est apparue dans les médias.

Télévision

- Le Grand JT de l'Éducation du mercredi 26 mars 2025 –
Comment mieux protéger les écoles privées ? [Sqool TV](#)
- Le 16h/18h du jeudi 20 mars 2025, sur l'affaire Bétharram. [France Info](#)
- Le 11h/13h du mardi 18 mars 2025, sur l'affaire Bétharram. [France Info](#)

Presse

- *Le Secrétariat général de l'enseignement catholique, influent défenseur du privé sous contrat auprès du ministère de l'éducation nationale*, jeudi 3 avril 2025. [Le Monde](#)
- *Privé : la FEP-CFDT en appelle au dialogue social*,
Lundi 30 septembre 2024. [Le café pédagogique](#)
- *Dans l'enseignement privé, la CFDT exclue d'une instance de dialogue social*,
mardi 24 septembre 2024. [Le Monde](#)
- *Salaire des enseignants : «Ils ne devraient plus avoir à payer pour travailler»*,
alerte la CFDT, vendredi 20 septembre 2024. [Capital](#)
- *Groupes au collège, mixité, contrôle du privé... les fédérations CFDT de l'éducation dressent le bilan de la rentrée*, vendredi 20 septembre 2024. [AEF](#)
- *Rapport parlementaire sur l'enseignement [supérieur] privé lucratif : les réactions du HCERES, d'associations et de la Fep-CFDT*, jeudi 18 avril 2024. [AEF](#)





Vos contacts



Valérie Ginet

Secrétaire générale adjointe

vginet@fep.cfdt.fr / 06 11 63 06 93

- Élu(e) au C.C.M.M.E.P.
- Membre du Bureau national confédéral de la CFDT.



Laurent Lamberdière

Secrétaire général

llamberdiere@fep.cfdt.fr / 06 20 36 27 37

- Élu(e) au C.C.M.M.E.P.
- Action revendicative.



Carole Berlemont

cberlemont@fep.cfdt.fr / 06 10 83 01 39

- Élu(e) et coordinatrice du C.C.M.M.E.P.
- Membre du Conseil Supérieur de l'Éducation.
- Second degré.
- Action revendicative.



Jessica Bertrand

jdrula@fep.cfdt.fr / 06 71 58 92 18

- Élu(e) au C.C.M.M.E.P.
- Premier degré.
- Handicap.
- Transition écologique juste.



Damien Gillot

dgillot@fep.cfdt.fr / 06 76 17 30 12

- Membre et coordinateur du Conseil Supérieur de l'Éducation.
- Politique éducative.
- Formation initiale et continue.
- Hors contrat.
- Enseignement supérieur.



Alexis Guitton

aguitton@fep.cfdt.fr / 06 78 60 96 41

- Membre du Conseil Supérieur de l'Éducation.
- Droits et société : lutte contre les discriminations, égalité professionnelle, laïcité, qualité de vie et condition de travail.



Diego Leòn

dleon@fep.cfdt.fr / 06 13 99 50 49

- Membre du Comité de participation à la gestion du régime additionnel de retraite des personnels enseignants et de documentation sous contrat avec l'État.
- Protection sociale.

Cfdt:

**FORMATION ET
ENSEIGNEMENT PRIVÉS**

Fédération CFDT

Formation et enseignement privés

49, avenue Simon Bolivar

75950 Paris cedex

Tél : 01 56 41 54 70



fep-cfdt.fr