



Brèves

Enseignement supérieur

Le secteur de l'enseignement supérieur est couvert par trois conventions collectives nationales (CCN) : EPHC, FESIC, UDESCA.

CCN EPHC (Enseignement Privé Hors Contrat).

Seule cette convention est étendue : la convention est visée par le ministère du travail ; elle contient tous les thèmes obligatoires prévus par la loi pour une convention étendue (prévoyance, formation professionnelle, ...) ; elle s'applique à tous les établissements prévus dans le champs d'application, que les employeurs adhèrent ou non à un syndicat signataire de la convention. La convention couvre, en ce qui concerne le supérieur, tous les établissements qui ne seraient pas couverts par les deux autres conventions FESIC et UDESCA.

CCN FESIC (Fédération d'Ecoles Supérieures d'Ingénieurs et de Cadres).

Il s'agit d'une convention collective nationale non étendue : seuls les employeurs adhérant aux syndicats d'employeurs (FESIC et depuis le 1^{er} septembre 2008, UGEI - Union des Grandes Ecoles d'Ingénieurs) sont concernés. La convention FESIC couvre une cinquantaine d'écoles de commerce et d'ingénieurs.

CCN UDESCA (Union des établissements d'enseignement supérieur catholiques).

Cette convention collective nationale non étendue couvre les universités catholiques de Lyon, Angers, Lille, Toulouse et l'institut catholique de Paris.

Enseignants – Les mêmes droits pour tous !

Le recours au CDD d'usage dans l'enseignement supérieur privé, c'est quoi ?

Rappel article L 1242-2 – alinéa 3 du code du travail concernant le CDD d'usage : « Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret (1) ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire (2) de ces emplois ».

Il faut noter que (1) le secteur de l'enseignement fait partie des secteurs visés à l'article L 1242-2. mais aussi que (2) la loi rappelle le caractère temporaire de ces emplois et interdit donc le recours au CDD d'usage, quand bien même celui-ci s'opérerait dans le secteur de l'enseignement, et ce dès lors que l'activité est reconduite d'année en année, cette activité perdant de fait son caractère temporaire.

Les abus dans le recours au CDD d'usage ...

Qui n'a pas entendu parler des jugements rendus par les prud'hommes concernant des requalifications de CDD en CDI permettant à des salariés d'être indemnisés pour le préjudice subi suite notamment à une rupture abusive du contrat de travail ou à un non renouvellement de CDD ou encore à une diminution drastique du nombre d'heures annuel.

La jurisprudence est constante : le CDD d'usage n'a pas pour vocation à pourvoir des emplois permanents, et ce quel que soit le nombre d'heures d'enseignement.

Les abus dans le recours au CDII (CDI Intermittent) ...

Là aussi des jugements condamnent des écoles quand elles prévoient des CDII pour des enseignants dont les seules périodes « non travaillées » correspondent en fait aux périodes de vacances des étudiants. Ces CDII sont requalifiés en CDI. Quel intérêt ? Le code du travail prévoit que le salarié en CDII ne bénéficie pas de la loi de mensualisation ou des avantages conventionnels des autres salariés, sauf si un accord collectif prévoit un régime plus favorable. En requalifiant un CDII en CDI les salariés sont donc indemnisés en conséquence.

De plus, nous avons vu des CDII où le nombre d'heures minimal annuel était porté à zéro, ou à un chiffre ridiculement bas par rapport au bilan de l'année réellement effectué : l'idée pour l'employeur est d'octroyer des heures à l'enseignant en fonction notamment de son caractère plus ou moins « docile ».

La convention de l'enseignement privé hors contrat : STOP aux inégalités !

Cette convention, est applicable à tous les établissements d'enseignement privé n'ayant pas de contrat d'association avec l'Etat ou non couverts par la FESIC et l'UDESCA notamment.

La CCN EPHC (convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat) encadre le recours aux contrats précaires (CDD d'usage et CDII). Dès que l'enseignement est répété d'année en année, le contrat est a minima un CDII et ce quel que soit le nombre d'heures annuel, sauf pour certaines catégories de salariés, dont notamment les intervenants professionnels (avocat, industriel, ...) dont l'activité principale n'est pas l'enseignement.

Le CDII dans la CCN EPHC est fortement encadré et plus favorable que celui prévu par le code du travail :

- La loi de mensualisation s'applique : maladie, ...
- Les avantages conventionnels des salariés en CDI s'appliquent : prévoyance, 13^{ème} mois, ...
- Le régime du temps partiel s'applique :
 - le nombre d'heures maximal ne peut pas aller au-delà de 30% de la durée minimale portée au contrat de travail.
 - Toute heure effectuée au-delà de 10% de la durée minimale est payée au taux majoré +25%.



Brèves

Enseignants en CDII (CDI Intermittent)

La CCN EPHC encadre le recours aux contrats précaires. Le CDD d'usage est strictement limité aux enseignements qui ne se répètent pas d'une année sur l'autre. Le CDII défini par la CCN EPHC est encadré et plus favorable aux salariés que le CDII tel que le prévoit le code du travail. Les enseignants dans les champs FESIC et UDESCA doivent avoir les mêmes garanties que celles prévues dans la CCN EPHC, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui !

CDII : Clause de révision par avenant annuel du nombre d'heures

Les contrats CDII qui prévoient un nombre d'heures minimal annuel qui pourrait varier d'année en année sont-ils en accord avec la loi ? La loi ne prévoit rien de tel.

Le volume d'heures annuel constitue-t-il un élément essentiel du contrat de travail ? OUI comme pour les autres contrats

Notre avis : faire signer un contrat dans lequel le salarié accepte le principe que le nombre d'heures d'enseignements soit revu annuellement par avenant renforce la précarité. Avant le CDII, et encore pour les établissements qui font des CDD à répétition, quand un salarié refusait une diminution du nombre d'heures, son CDD n'était tout simplement non renouvelé et c'est à ce moment là que le salarié se tournait vers les prud'hommes pour une requalification en CDI. Si le droit pour l'employeur de diminuer le nombre d'heures annuels n'est pas encadré, la précarité est toujours la même pour le CDII, surtout dans les champs FESIC et UDESCA.

Il est donc important de vérifier que cette clause de révision annuelle du nombre d'heures est encadrée (voir ci-contre) ... et pourquoi ne pas l'encadrer en rappelant les conditions d'utilisation dans un accord collectif ...

Enseignants – Les mêmes droits pour tous ! ... suite ...

- Si au cours de l'année le nombre d'heures réalisées a été dépassé (certaines conditions à respecter), la durée minimale doit être augmentée pour l'année suivante, et après accord du salarié.
- Si des heures se dégagent d'une année sur l'autre, les salariés à temps partiel, y compris les salariés en CDII, sont prioritaires pour assurer ces heures, dès lors bien sûr qu'elles correspondent à leur domaine d'enseignement.
- La répartition des heures d'enseignement constitue un élément essentiel du contrat de travail pour les salariés à temps partiel (ce qui n'est pas le cas pour les salariés à temps plein). La modification de la répartition des heures d'enseignement (jours dans la semaine, ...) nécessite l'accord du salarié.

Modifications de la répartition ou du nombre d'heures d'enseignements porté au CDII : rappel de la loi !

Une fois le CDII mis en place, des employeurs cherchent encore et toujours à contourner la loi ... Voici quelques rappels utiles pour faire respecter les droits des salariés.

- L'employeur peut-il modifier le volume d'heures annuel comme il l'entend ? NON. Le volume d'heures constitue un élément essentiel du contrat de travail. Toute modification à la baisse (ou à la hausse d'ailleurs) nécessite l'accord du salarié (avenant au contrat de travail).

Si le salarié refuse la baisse, l'employeur peut soit revenir sur sa décision (maintenir le nombre d'heures précédent) ou soit licencier le salarié et uniquement pour motif économique. Dans ce dernier cas, l'employeur doit pouvoir justifier d'éléments tenant à l'organisation de l'entreprise : suppression d'enseignements ou d'options, baisse du nombre d'étudiants entraînant une baisse du nombre de groupes, ... Si ce n'est pas le cas, l'employeur exerce un abus de droit et le salarié peut aller aux prud'hommes pour licenciement abusif.

- L'employeur peut-il modifier la répartition des heures d'enseignement sans l'accord du salarié ? NON ... en théorie, car là aussi il existe des abus. Le salarié en CDII tout comme le salarié à temps partiel exerce souvent une activité chez un ou plusieurs autres employeurs pour assurer un revenu décent. La répartition des heures constitue donc là aussi un élément essentiel du contrat de travail, tout au moins dans les établissements relevant de l'enseignement privé hors contrat. Le même raisonnement que pour la modification du volume d'heures s'applique donc (voir précédemment).

Si l'employeur licencie un salarié ayant refusé une modification de la répartition des heures (jours dans la semaine par exemple), il devra là aussi pouvoir justifier de l'obligation de par l'organisation de réaliser cette modification. Il est encore trop facile pour se séparer d'un enseignant de lui proposer un emploi du temps qui ne cadre pas avec ses contraintes personnelles ou professionnelles ...

- Quel est l'intérêt du motif économique en cas de licenciement ? Tout d'abord l'employeur ne peut pas invoquer un motif personnel pour le licenciement car le salarié a parfaitement le droit de refuser une modification du volume d'heures ou de la répartition des heures. Le licenciement pour motif économique est bien plus encadré que le licenciement pour motif personnel : recherche d'un reclassement (heures disponibles ailleurs, ...); priorité de réembauchage en cas d'heures nouvellement disponibles l'année suivante ; ...



Brèves

Enseignants – Les mêmes droits pour tous ! ... suite et fin ...

De plus, au-delà d'un certain nombre de départs (démissions, licenciements, non renouvellements de postes, ...), il faut envisager la mise en place d'un PSE (plan de sauvegarde de l'emploi) pour les établissements de plus de 50 salariés (équivalent temps plein). L'intérêt est pour le comité d'entreprise de prendre la main et de s'assurer que les droits des salariés sont respectés et pour les délégués syndicaux de négocier des aménagements.

Vos représentants

Secrétaires nationaux

Christine Fourage

Responsable nationale Enseignement supérieur

christine.fourage@snpefp-cgt.fr

06 83 81 02 99

Pascal Régnier

Responsable national Enseignement privé hors contrat

Responsable Paris IDF Enseignement supérieur

pascal.regnier@snpefp-cgt.org

06 77 13 38 80

Négociateurs CGT à l'EPHC (Enseignement Privé Hors Contrat)

Pascal Régnier

pascal.regnier@snpefp-cgt.org

06 77 13 38 80

Annick Guillochon

annick.guillochon@snpefp-cgt.org

06 81 93 25 24

Négociateurs CGT à la FESIC (Fédération d'Ecoles Supérieures d'Ingénieurs et de Cadres)

André Martin

andre.martin95@aliceadsl.fr

Dave Neve

neve.dave@neuf.fr

Pascal Régnier

pascal.regnier@snpefp-cgt.org

06 77 13 38 80

Négociateurs CGT à l'UDESCA (Union des établissements d'enseignement supérieur catholiques)

Christine Fourage

christine.fourage@snpefp-cgt.fr

06 83 81 02 99

Contactez nous !

N'hésitez pas à nous contacter (voir coordonnées plus haut) ou à nous rencontrer. Pour Paris Ile de France, nous assurons une permanence à la bourse du Travail – 3 rue du Château d'eau – 75010 Paris – métro République tous les mercredis de 17h30 à 19h30. Pour les autres régions, contactez nous et nous vous répondrons et vous indiquerons qui rencontrer au plus près de chez vous.

Une période à venir des plus importantes : faire respecter ses droits !

Chaque salarié se doit de faire respecter ses droits, surtout dans cette période où les atteintes aux droits des salariés sont de plus en plus fréquentes. Faire respecter vos droits, c'est aussi et surtout le travail de vos représentants du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, CHSCT, délégués syndicaux). Vous pouvez également et devez saisir l'inspection du travail si utile. Si vous n'avez aucun représentant aujourd'hui, c'est le moment de nous contacter pour que nous demandions à votre employeur de procéder aux élections qui vous donneront les représentants pour lesquels vous aurez voté. La convention collective de l'EPHC vous rappelle le rôle de ces représentants.

Attention : si sur certains points vos conditions de travail et de rémunération sont supérieures à celles d'une convention collective, la loi impose à l'employeur de maintenir les avantages antérieurs plus favorables.

Une autre possibilité consiste à solliciter la commission d'interprétation et de conciliation de la commission concernée (EPHC, FESIC, UDESCA, ...) quand l'employeur ne veut pas respecter une convention ou quand salariés et employeurs interprètent différemment certaines clauses de la convention. Même si la commission ne rend pas de jugements elle rend des avis qui permettent souvent de débloquer les situations conflictuelles dans les établissements et permettent aux syndicats de salariés d'être informés.

Les combats à venir : EPHC – FESIC – UDESCA même combat !

La convention collective de l'enseignement privé hors contrat a ouvert la voie en stoppant les inégalités entre les salariés en fonction des types de contrats de travail. Il s'agit d'une véritable avancée, notamment pour ces enseignants qu'on qualifie souvent de « non permanents » alors qu'ils effectuent parfois beaucoup plus d'heures que des enseignants en CDI. Néanmoins, nous nous battons tous les jours contre les quelques employeurs qui décident de passer outre la loi et la convention collective.

Pour cela, nous disposons d'une convention (CCN EPHC) qui oblige les employeurs à améliorer les droits des salariés en CDI, même s'il reste encore beaucoup à faire, notamment pour les salaires. Aujourd'hui, notre syndicat se bat pour que la FESIC et l'UDESCA aillent dans le même sens de l'amélioration des droits des salariés en CDI. La FESIC et l'UDESCA sont des conventions qui mettent souvent en avant les valeurs humanistes que doivent respecter les employeurs : et pourquoi ne pas commencer en stoppant les inégalités, notamment par rapport au contrat de travail !

Vers un nouveau rapport de force à la FESIC !

La FESIC regroupe maintenant près d'une cinquantaine d'établissements, suite à l'arrivée de la majorité des établissements de l'UGEI (Union des Grandes Ecoles d'Ingénieurs). Tous les syndicats représentatifs y siègent. La majorité des syndicats est pour l'amélioration des droits des salariés mais chaque syndicat avance à son rythme ... En ce qui concerne la CGT, le rythme est imposé par notre souhait de gommer toutes les inégalités, quelles qu'elles soient le plus vite possible ! Tout cela ne sera possible qu'avec une mobilisation des salariés dans les écoles. Si vous êtes en accord avec ces principes, nous vous invitons à adhérer à notre syndicat et/ou aussi à vous faire désigner comme délégué syndical.