



# Procès prud'homal des 37 formateurs d'IGS

## Quelles issues ?

### **LETTRE OUVERTE DU DELEGUE SYNDICAL CGT AUX 37** **(La CGT étant partie civile dans le procès)**

NOTRE SYNDICAT NATIONAL, LE SNPEFP-CGT, S'EST IMMÉDIATEMENT PORTÉ PARTIE CIVILE DANS LE PROCÈS. POURQUOI ?

LE MOUVEMENT DES 37 ET SES ACTUELLES ORIENTATIONS : CELA VEUT DIRE QUOI, ÊTRE INTRANSIGEANT ?

Dans ce type d'affaires, les syndicats ont la possibilité d'intervenir en justice indépendamment des salariés (c'est la notion juridique d'action du syndicat au nom des intérêts collectifs de la profession).

Dès qu'un premier dossier a pu être constitué concernant l'exclusion des formateurs de la réduction du temps de travail (RTT) à l'IGS, le Bureau National de notre syndicat a voté le principe d'agir en justice à ce propos, compte tenu de la valeur d'exemple : en effet, la situation créée dans notre entreprise découle de la nature de l'accord de RTT signé en décembre 1999 au niveau de la branche, entre la Fédération patronale de la Formation et un seul syndicat (le Synafor CFDT).

Pourquoi notre syndicat SNPEFP-CGT s'oppose-t-il à cet accord ? Car son application se traduit le plus souvent par une détérioration des conditions de travail des salariés ; les formateurs subissent un stress lié à l'introduction de nouvelles tâches à effectuer, alors que les autres n'ont pas diminué significativement.

De plus, cet accord de branche ne traite pas explicitement des modalités de la RTT pour les salariés à temps partiel, alors qu'ils sont pourtant nombreux dans le secteur : cet état de fait a multiplié les situations de discrimination, dans les organismes de formation, entre salariés temps plein et temps partiel. Et la Direction du groupe IGS n'a fait que suivre les recommandations de son organisation patronale, dans la façon dont elle a pensé régler le problème de la RTT à l'IGS pour les formateurs (en baissant artificiellement leur durée de travail annuelle, calculée artificiellement à partir des cours qui sont désormais supposés durer 55 mn au lieu d'1 heure).

En novembre 2000, c'est notre collègue Zina Amour, DP CGT aux Jeûneurs, qui a été la première des 37 à saisir Maître Albouy pour les problèmes de discrimination : d'abord sur la discrimination syndicale, puis sur la RTT. A cette date, après plusieurs rendez-vous, le dossier était prêt à être déposé sur sa situation personnelle. Elle était la première : elle acceptait d'attendre ... près de 3 mois, que se constitue le groupe actuel ... parce que certains d'entre vous qui affirment aujourd'hui des positions « dures » et intransigeantes de refus de toute négociation avec la Direction étaient pour le moins frileux à l'époque pour engager l'action. (Cette remarque vise, entre autres, un ancien de nos adhérents, alors qu'il était pourtant titulaire de 3 mandats de salarié protégé ...).

Le fait que Zina ait été depuis suivie par 36 d'entre vous a permis de démontrer avec force à la Direction qu'il y avait un "problème" quant au statut des formateurs et des enseignants à l'IGS. Les revendications qui se manifestent vont au delà de la RTT : maintenant que l'affaire est engagée, d'autres demandes ont été introduites et notamment, pour les enseignants des CFA, CIEFA, Ecoles ..., la question du paiement des copies et des conseils de classe.

L'engagement du procès a suscité une multiplication de demandes d'indemnités, qui s'accumulent, plus le temps s'écoule : tant qu'une juridiction ne tranchera pas définitivement, le « compteur » du rappel de salaires que la Direction doit verser si elle perd, continue de tourner en étant périodiquement réactualisé (recalculs pour les demandes liées aux corrections de copies et conseils de classe, etc ...).

Pour toutes ces demandes, une curieuse alliance entre l'extrême gauche (Lutte Ouvrière) et la section CFDT (en désaccord avec son syndicat national) amène à ce que soit soutenue la position de rejeter toute logique de négociation avec la Direction et de chercher à faire passer dans ce procès toutes les demandes liées aux discriminations jusqu'à présent subies par les formateurs à l'IGS.

Mais une procédure juridique, ce n'est pas le dépôt d'un cahier de revendications : et à multiplier les demandes de toutes sortes, ce dossier risque de devenir un "monstre", amenant les juges à demander des expertises avant de se prononcer etc ...

Nous soutenons qu'au contraire, ce procès doit être l'occasion d'amener, par la négociation d'entreprise, à ce que les choses avancent pour TOUS les formateurs, et au delà, sur les façons de travailler au sein du groupe IGS entre collègues de statut différents, RP, secrétaires, assistantes etc ...

---

#### NOS QUESTIONS AUX 37 :

Autrement dit, doit-on considérer l'action juridique comme une fin ou comme un moyen ? Partagez-vous tous cette ligne de conduite se limitant à laisser tourner le compteur des indemnités susceptibles un jour d'être versées, en attendant les dates fixées par les tribunaux et les décisions qui pourront y être rendues ? Cette position est peut-être satisfaisante pour celles ou ceux qui seront partis d'IGS d'ici les décisions rendues ... Mais pour tous ceux qui restent dans l'entreprise, pensez-vous que vous devez vous contenter d'une attente passive ? Dans 3 ans à 5 ans, compte tenu des lenteurs de procédure, le procès ne sera peut-être pas terminé. Mais dans 3 ans ou 5 ans, comment travaillerons nous à l'IGS ? Une fois que ce que l'on appelle, en jargon syndical, le rapport de force est constitué, maintenant que décidez-vous de faire et selon quelles orientations ?

En ce qui nous concerne, nous pensons qu'il y a des moments de négociation qu'il faut savoir saisir, pour obtenir parfois un peu ... et parfois plus, quand on est dans une position favorable ... C'est le sens de notre demande faite à la Direction de réouverture de négociation concernant le statut de l'enseignant IGS.

Celle-ci a été acceptée, de même que notre proposition de rechercher à progresser selon une série d'accords partiels, sur des points précis et concrets, plutôt que par une négociation globale et générale.

Sur deux exemples, nous voudrions tenter de vous convaincre que, pour obtenir des avancées favorables, l'engagement d'une négociation d'entreprise, dans laquelle vous vous impliqueriez, est complémentaire de la voie juridique.

#### EXEMPLE N°1 : LE PAIEMENT DES COPIES ET DES CONSEILS DE CLASSE

Alors que l'on prépare des élèves à des diplômes identiques, on peut, selon que l'on appartient ou non à telle ou telle entité, être rémunéré ou non pour la correction de copies de contrôle continu (0,76 € soit 5 F la copie), de copie d'évaluation (2,28 € soit 15 F la copie) et toucher ou non un forfait 63 € (450 F) pour la participation aux conseils de classe.

Pour nous qui sommes dans l'entreprise, les demandes de réparation portées à ce sujet devant les prud'hommes paraissent évidentes : qu'est-ce qui justifie cette discrimination ? Mais pour un juge, ce sera sans doute moins clair : il sera certes difficile pour la Direction de justifier qu'un formateur des Jeûneurs soit rémunéré pour la correction de copie et qu'un autre de Parodi ne le soit pas ... alors qu'ils sont tous les deux contractualisés sur la même entité ; mais à l'inverse, l'argument de l'avocat de la direction est prévisible : il fera valoir que le CIEFA (qui rémunère la correction des copies) et le CFA (qui ne la rémunère pas) sont deux organismes de statut différent, qui sont libres de leurs choix de pratiquer chacun une politique de rémunération spécifique.

Si le tribunal donne tort à la Direction en l'amenant à vous verser des indemnités, l'ensemble des enseignants d'IGS ne bénéficiera pas nécessairement des effets de cette décision, qui n'entraînera aucune obligation contractuelle de la Direction à leur égard : en effet, la Direction est libre de fixer comme elle veut les rythmes de contrôle continu et d'évaluation ... et il faut savoir que certains organismes règlent le problème du coût en sous traitant tout simplement à l'extérieur les tâches de correction. Par ailleurs, l'informatique commence à transformer les choses dans le domaine (à court terme déjà, la correction "humaine" des tests QCM est amenée à devenir une pratique désuète ...).

Sur ce point, si des avancées peuvent être obtenues pour tous, ce sera nécessairement par la négociation au niveau de l'entreprise : établissement d'une grille de rémunération des corrections par niveaux de diplômes, indépendamment de l'appartenance de l'enseignant à telle ou telle entité ; intégration dans le contrat de travail de l'enseignant, d'une façon quantifiée, de ses obligations en la matière : soit un nombre de copies à corriger rémunérées à tel taux, soit un temps de travail clairement défini qui s'imputerait sur d'autres tâches ...

EXEMPLE N° 2 : LE TEMPS DE TRAVAIL EN DEHORS DES COURS, DANS LE CADRE DES ÉQUIPES PÉDAGOGIQUES : participation à des réunions de travail ; l'intégration d'un temps de formation dans le temps de travail des enseignants

Ce temps de travail en dehors des cours suppose, cette fois-ci une implication de l'enseignant qui aille au delà de la participation à des conseils de classe ; cette fois-ci, c'est la Direction qui a tout intérêt à rechercher un accord sur ce point par la négociation d'entreprise :

Il lui sera de plus en plus nécessaire d'amener les enseignants à participer à des réunions en dehors des temps de cours : conception de produits pédagogiques etc ...

A très court terme, on peut observer que, par exemple, la charge de travail des formateurs des CFA va de plus en plus comprendre la participation à des réunions qualité, vu les exigences des financeurs. La convention collective de la formation (cf son article 1) ne doit normalement pas s'appliquer dans les CFA Quel décompte du temps de travail proposer de négocier avec la direction, alors ?

De même, la formation des formateurs aux nouvelles technologies devient un enjeu pour le groupe IGS : mais comment intégrer ce temps sur le temps de travail contractuel ? Pour que cela soit acceptable, il faudra nécessairement que la charge de travail diminue sur d'autres tâches pédagogiques : lesquelles ? Compte tenu des impératifs que s'est fixée la Direction Générale dans le Plan de Formation 2002 pour la formation des formateurs dans ce domaine, on ne voit pas en quoi une négociation d'entreprise sur ce point précis ne serait pas susceptible de déboucher sur un accord ...

---

Notre proposition générale :

La contractualisation des enseignants du groupe IGS sous le régime de la convention de la formation n'est plus adaptée :

Il faut sortir de l'actuelle situation où tous les enseignants et formateurs du groupe IGS voient leur temps de travail défini et mesuré à partir du taux unique FFP-PRAA 70-30, alors que les réalités ne sont pas identiques selon le type de filière auxquelles ils appartiennent et les niveaux auxquels ils interviennent.

Actuellement, l'application de la convention de la formation conduit à ne pas quantifier les tâches impliquées par le travail pédagogique en dehors des cours : le PRAA est un « fourre-tout » qui conduit à la multiplication des heures de travail « fantômes », non quantifiées et non rémunérées..

Un accord national de RTT pour les Ecoles techniques de l'Enseignement privé hors contrat a été signé par notre syndicat, le SNEFP-CGT ainsi que par le SNEPL-CFTC

Il a vocation à s'appliquer à tous les enseignants des cycles diplômants de l'IGS : la Direction doit maintenant être amenée à s'y référer. Pour nous, l'un des débouchés souhaitables au mouvement des 37, c'est que la Direction réforme sa politique de contractualisation des enseignants, en se référant aux dispositions de cet accord.

L'un de ses apports les plus significatifs consiste en effet dans une définition réaliste de la charge de travail d'un enseignant chargé de la préparation d'élèves à des diplômes, sur l'année scolaire. Une différenciation est introduite entre les niveaux d'enseignement : le ratio 70-30 demeure pour certains enseignants, mais pour d'autres (ex : les enseignants de BTS), le rapport entre temps de cours et activités induites n'est plus que de 56/44.

Nous avons jugé que le moment venait à point pour demander la réouverture de discussions avec la Direction. Cette demande s'est traduite par une réponse positive.

Nous souhaitons que les 37 prennent une part active à ce processus de négociation.

***Nous tenons à votre disposition  
le texte de l'accord national de RTT  
dans les Ecoles techniques privées  
Hors contrat.***

*Pour ceux qui ont accès à Internet  
Faites nous parvenir votre demande  
par e-mail :  
syndicat-cgt-igs@laposte.net*

*Pour obtenir une version papier :  
Nous vous demandons 2 €  
(pour les frais de photocopie).*



*La section SNEFP-CGT est affiliée à l'UGICT.*

*(L'UGICT—CGT est l'organisation des techniciens et cadres adhérents à la CGT)*

---

## Un mot sur notre décision de ne plus travailler avec les actuelles délégations CFDT et FO.

Nous sommes en total désaccord avec leur choix de refuser de trouver des solutions au problème suivant : actuellement à l'IGS, une situation malsaine de discrimination s'est progressivement créée et perpétuée, concernant les modalités d'exercice des mandats de représentation et les heures de délégation des formateurs à temps partiel titulaires de mandat.

- Si vous trouvez normal qu'une absence de règles offre la possibilité à quelqu'un de toucher une rémunération supplémentaire conséquente, s'ajoutant à son salaire de base au titre d'une activité de délégation intense qui se serait effectuée ... au mois d'août,
- Si vous trouvez normal qu'il y ait une distinction entre ceux qui bénéficient de ce régime de rémunération supplémentaire au titre d'un "privilege acquis des mandats renouvelés" (l'expression est de la Direction), et ceux qui en sont exclus, parce qu'ils ont été élus après 1999,
- Si vous trouvez normal qu'un formateur bénéficiant de ce "privilege acquis des mandats renouvelés", puisse avoir la tentation d'écarter d'un mandat une personne qui ne bénéficie pas de cet avantage, mais qui est pourtant largement plus active que lui,

- Si vous trouvez normal qu'une déléguée syndicale puisse abuser de la situation liée à son appartenance familiale avec la Direction pour bénéficier de remboursement de frais de transport sans doute parmi les plus élevés de l'entreprise (Allers Retours réguliers Paris province plusieurs fois par mois en avion)

... alors, en ce qui nous concerne, nous préférons être seuls que mal accompagnés.

Je précise que ces positions ne sont pas conjoncturelles, mais que j'ai commencé à les soutenir à partir de 1998. L'ancien délégué syndical CFDT, Michel Perino, était d'ailleurs aussi réticent que moi sur la situation : il avait même préconisé de mettre fin au régime où les heures de délégation des formateurs titulaires de mandat étaient payées à un taux plus élevé sur le bulletin de paie que les heures de travail. Désormais, vis-à-vis de l'Inspection du travail, notre délégation soutiendra que le problème des heures de délégation à l'IGS, c'est d'abord celui des modalités de leur imputation sur la charge de travail, car l'organisation actuelle favorise la passivité militante. Selon le Code du Travail, les heures de délégation s'imputent sur le temps de travail, dans la limite d'un 1/3 pour les salariés à temps partiel : la Direction du groupe IGS doit accepter d'adopter une organisation rendant compatible la prise de mandat avec l'exercice d'une fonction professionnelle : ceci dans le respect des charges de travail impliquées par l'une et par l'autre.

Jean-Claude MALARRE

---

Pour nous contacter :

**Zina AMOUR**, représentante syndicale CGT au CE  
**Jean-Claude MALARRE**, Délégué syndical CGT

Centre « Les Jeûneurs » Bureau 306  
Tél. : 01-44-82-38-66 et 01-48-03-19-42  
Messagerie : [syndicat-cgt-igs@laposte.net](mailto:syndicat-cgt-igs@laposte.net)

