



Communiqué de presse intersyndical

Précarité des enseignants au sein de l'Institut Catholique de La Roche-sur-Yon (ICES) et défaut d'application de la convention collective normalement applicable La justice donne raison aux syndicats !

Poitiers, 2 avril 2026 – La Cour d'appel de Poitiers a rendu une décision importante pour l'enseignement supérieur privé : elle valide l'action et les alertes de trois organisations syndicales (SNEPL-CFTC, SNPEFP-CGT, SYNEP CFE-CGC) face :

- 1/ au refus de l'association OGICES de la Roche-sur-Yon (Organisme de Gestion de l'Institut Catholique d'Études Supérieures) d'appliquer la Convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant (EPI) ;
- 2/ au recours massif aux CDD d'usage (CDDU), ce qui précarise illégalement les enseignants de l'association.

Pour rappel l'ICES est né de la volonté de Philippe De Villiers et du département de Vendée qui a toujours soutenu très généreusement cette institution : 2,3 M€ en 2025.

Toujours pour l'année 2025, les collectivités territoriales des Pays de la Loire mettent aussi la main au porte-monnaie : 900 000 € de la Région, 195 000 € de la Ville de la Roche sur Yon ainsi que 60 000 € de la Ville des Sables d'Olonne.

1/ Une victoire syndicale sur le fond : la Convention collective de l'Enseignement Privé Indépendant (CCN EPI) doit être appliquée aux salariés de l'ICES.

Avec la complicité de certains représentants du personnel, l'ICES faisait croire à ses salariés qu'elle ne devait pas appliquer cette convention collective et qu'ils devaient se contenter des droits (moins favorables sur de nombreux points) issus d'une autre convention collective (celle de l'Enseignement Privé non lucratif – EPNL).

La Cour écarte l'argument consistant à soutenir qu'une convention « *plus favorable sur certains points* » autoriserait un employeur à écarter globalement l'application de la véritable convention obligatoire. La Cour considère que cela constitue une atteinte aux droits collectifs de la profession. Résultat : l'ICES est prise à son propre piège car, désormais, les salariés ont le droit de choisir, point par point, ce qui leur est le plus favorable dans l'une ou l'autre convention (principe de l'application distributive des conventions collectives).

2) Une condamnation claire des pratiques de précarisation : abus du recours aux CDDU

La Cour d'appel de Poitiers condamne également l'OGICES pour violation des règles encadrant le recours aux CDDU, dans un contexte de recours massif et illicite ayant déjà conduit à la requalification en CDI dans plusieurs affaires où des enseignants avaient déjà obtenu gain de cause devant le Conseil de prud'hommes de La Roche-sur-Yon. Pour autant, après ces condamnations, l'ICES n'avait pas infléchi sa pratique consistant à précariser la grande partie de son corps enseignant, en instituant l'instabilité contractuelle comme un mode d'organisation ordinaire de ses ressources humaines.

Cette décision de la Cour d'appel confirme donc ce que les syndicats dénoncent depuis des années : l'emploi enseignant ne peut pas être géré comme une variable d'ajustement permanente de l'activité des écoles, au mépris du droit du travail et de la continuité pédagogique dont doivent profiter les étudiants.

.../...

3) Un point décisif : la reconnaissance du préjudice collectif

La Cour reconnaît que l'OGICES a porté atteinte à l'intérêt collectif de la profession et **elle confirme que les organisations représentatives peuvent agir au nom du collectif**, même lorsque des salariés n'osent pas, par crainte de rétorsion, s'engager eux-mêmes dans le cadre d'une procédure prud'homale individuelle.

A cet effet, la Cour alloue 3 000 € de dommages et intérêts à chacun des trois syndicats au titre du préjudice causé par l'OGICES à l'intérêt collectif, outre 1 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

4) Portée nationale : un signal à tous les établissements

Cette décision doit servir d'alerte à l'ensemble des établissements de l'enseignement supérieur privé :

- L'employeur ne peut exclure l'application d'une convention étendue au profit d'une autre convention en prétextant que celle-ci serait, soi-disant, plus favorable. La convention étendue doit d'ailleurs être obligatoirement mentionnée sur chaque bulletin de paie, afin que chaque salarié connaisse ses droits.
- Le recours aux CDDU ne peut pas constituer un mode normal de gestion des équipes enseignantes : lorsqu'il est utilisé de manière abusive, la justice requalifie le contrat des salariés qui saisissent les tribunaux et, par ailleurs, elle reconnaît l'existence d'un dommage collectif quand les syndicats s'associent (ou se substituent) à la demande des salariés.

Contacts presse

- SNEPL-CFTC : Valérie de Montvallon / 06.70.36.36.25 / valeriedemontvallon@snepl-cftc.fr
- SNPEFP-CGT : Christine Fourage / 06 77 13 38 80 / Christine.fourage@efp-cgt.org
- SYNEP CFE-CGC : Nicolas Dacher / 06 61 83 07 77 / nicolasdacher@sfr.fr

* *

Créer une section syndicale SYNEP CFE-CGC au sein de votre établissement (suite 1)

Les conditions de création d'une section syndicale SYNEP CFE-CGC en général et qui représente la section syndicale SYNEP CFE-CGC dans les entreprises de moins de 50 salariés ont été traitées dans la lettre d'information précédente.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, qui représente la section syndicale SYNEP CFE-CGC ?

- **1/ Si le SYNEP CFE-CGC n'est pas représentatif dans l'entreprise** (il n'a pas participé aux dernières élections du CSE ou n'a pas obtenu au moins 10% des votes exprimés au 1^{er} tour titulaires), **le syndicat peut nommer, en qualité de Représentant de Sa section Syndicale SYNEP CFE-CGC (RSS), tout salarié satisfaisant toutes les conditions suivantes :**

-Être âgé d'au moins 18 ans - Travailler dans l'entreprise depuis 1 an minimum (ou depuis 4 mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement) - N'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité concernant ses droits civiques.

Moyens d'action : des heures de délégation

Le RSS bénéficie d'au moins 4 heures de délégation par mois pour se consacrer à ses fonctions. Ces heures de délégation sont considérées comme du temps de travail effectif.

Les heures de délégation d'un salarié en forfait-jours sont regroupées en demi-journées, qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés. Une demi-journée correspond à 4 heures de mandat.

Le représentant de la section syndicale, RSS est un salarié protégé. Ce statut permet de s'assurer que le licenciement du salarié n'a pas de lien avec ses fonctions de représentant de la section syndicale. Son licenciement ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspection du travail.

Pour être le représentant d'une section syndicale, contactez-nous à synep@synep.org

- **2/ Si le SYNEP CFE-CGC est représentatif dans l'entreprise** (à voir dans la suite 2 de la prochaine lettre)

Evelyne CIMA

2/2