

Aux salariés des établissements privés catholiques

Rentrée 2016

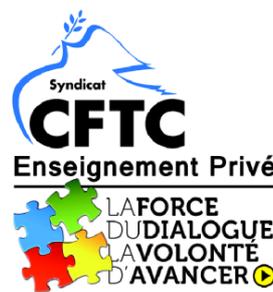
La rentrée scolaire est, bien entendu, un moment propice pour renouer le contact, faire le point et envisager l'avenir....

Principal syndicat de l'Enseignement Privé en Picardie avec 80,7 % des suffrages lors des élections professionnelles de décembre 2014, le **SNEC-CFTC Picardie** a le plaisir de vous remettre son « Guide de la rentrée 2016 ». Nous vous invitons à le lire avec attention et à le conserver. Ce guide répondra à bien des questions tout au long de l'année scolaire. N'hésitez pas à prendre contact avec notre permanence (voir page 16) pour toute information complémentaire.

- Depuis le 1^{er} septembre 2015, la nouvelle **Convention Collective des Salariés de l'Enseignement Privé (CC SEP 2015)** s'est substituée à la Convention Collective PSAEE de 2004.
- Depuis le 1^{er} janvier 2016, l'accord sur la Mutuelle Santé obligatoire s'applique
- L'été 2016 a enfin été marqué par l'échec de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) des salaires. Refusant toutes les demandes des organisations syndicales de salariés, le collège employeur a décidé de façon unilatérale que :
 - **La valeur du point SEP est revalorisée de 0 %**
17,27 € au 1.09.2015 → 17,27 € bruts au 1.09.2016.
 - **Le salaire minimal est revalorisé de 0 %**
1 511,02 € bruts au 1.09.2015 → 1 511,02 € bruts au 1.09.2016.

Le présent dossier fait le point sur :

- ◆ les éléments permettant de déterminer la rémunération (Point I pages 2 à 4)
- ◆ les principales dispositions de la Convention Collective SEP 2015 (point II pages 4 à 9)
- ◆ les régularisations au 31.08.2015 de la CC PSAEE 2004 (page 10)
- ◆ les principaux accords applicables dans les établissements privés :
 - ✓ Accord sur le Travail de Nuit (page 11)
 - ✓ Accord sur le temps partiel du 16 avril 2014 (pages 12 et 13)
 - ✓ Accord Prévoyance du 4 mai 2011 (page 14)
 - ✓ Accord sur les classifications AGIRC du 2 juillet 2013 (page 14)
- ◆ Complémentaire santé (page 12)
- ◆ Formation (page 15)
- ◆ Entretien professionnel et entretien d'activité (page 15).



I. Rémunération

1.1 Depuis les classifications définies par l'Avenant du 10 novembre 2010, la détermination de la rémunération et son évolution dépendent de nombreux critères qui vont déterminer le coefficient (nombre de points) permettant le calcul de la rémunération (Article 3). Ces critères sont liés :

-**au poste de travail** (strate de rattachement, critères classant, plurifonctionnalité)

-**à la personne** (ancienneté, formation professionnelle, implication professionnelle)

Le salaire mensuel brut pour un temps plein est alors calculé selon la formule :

Nombre de points x Valeur du point /12.

1.2 Pour mémoire : quel que soit le temps de travail effectif (voir pages 4 et 5), le salarié à temps plein (35 heures) est rémunéré sur la base annuelle de 1 820 heures (35 h x 52 semaines), soit de 151,66 heures mensuelles (1 820 heures /12 mois). Cela permet également de déterminer le taux horaire brut :

Salaire mensuel brut pour un temps plein / 151,66.

1.3 En complément de son contrat de travail (défini par l'article 2.1), chaque salarié doit posséder une fiche de poste qui décrit les tâches à effectuer dans son poste de travail.

À partir de cette fiche de poste, une fiche de classification doit être établie à partir du référentiel des 80 fonctions (Article 3.1 et Annexe 1). Ces 80 fonctions sont réparties en 2 familles :

- Education et vie scolaire
- Services supports



1.4 La rémunération est déterminée en prenant en compte les éléments suivants

a. La fiche de classification, qui détermine la Strate de rattachement (Article 3.2) et donc le coefficient initial :

Strate I : 928 Strate II: 925 Strate III: 850 Strate IV : 800

b. Les degrés dans les critères classant (Article 3.3 et Annexes 2 et 3)

- **En strate I**, il y a 3 degrés pour chacun des 4 critères (Autonomie, Technicité, Communication et Responsabilité) et chaque degré vaut 18 points.

Soit pour l'ensemble des 4 critères : un minimum de 4 degrés et 72 points ; un maximum de 12 degrés et 216 points.

- **En strate II, III et IV**, il y a 3 degrés pour chacun des 5 critères (Autonomie, Technicité, Communication, Responsabilité et Management) et chaque degré vaut respectivement 25 points (II), 70 points (III) et 120 points (IV).

→ **Soit pour l'ensemble des 5 critères : un minimum de 5 degrés et respectivement 125 points (II), 350 points (III) et 600 points (IV) ; un maximum de 15 degrés et respectivement 375 points (II), 1050 points (III) et 1800 points (IV).**

Catégories professionnelles (Article 2.3)

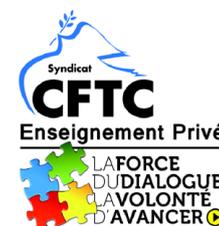
Une fois la strate définie et les degrés attribués, la catégorie professionnelle en découle :

Employés :	Tous les salariés de Strate I et de Strate II, ainsi que les salariés de Strate III ayant de 5 à 8 degrés.
Agents de Maîtrise :	Tous les salariés de Strate III totalisant au moins 9 degrés et ne réunissant pas les critères pour être cadres.
Cadres :	Tous les salariés de Strate III totalisant au moins 12 degrés dont 3 « en responsabilité » et 3 « en autonomie ». Tous les salariés de Strate IV.

c. L'ancienneté (Article 3.5)

- **En strate I** : 6 points/année dès la 2^{ème} année.
- **En strate II** : 5 points/année dès la 2^{ème} année.
- **En strate III** : 5 points/année dès la 3^{ème} avec un maximum de 170 points (34 ans).
- **En strate IV** : 5 points/année dès la 4^{ème} année avec un maximum de 160 points (32 ans).

	Strate I	Strate II	Strate III	Strate IV
Après 1 an	6	5	0	0
Après 2 ans	12	10	5	0
Après 3 ans	18	15	10	5
Après 4 ans	24	20	15	10
Après 5 ans	30	25	20	15
Après 31 ans	186	155	150	145
Après 32 ans	192	160	155	150
Après 33 ans	198	165	160	155
Après 34 ans	204	170	165	160
Après 35 ans	210	175	170	160
Après 36 ans	216	180	170	160
Après 37 ans	222	185	170	160
	+ 6 par année supplémentaire	+ 5 par année supplémentaire	170	160



L'ancienneté est déterminée en prenant en compte :

- l'ancienneté réelle comme salarié de droit privé dans les établissements privés relevant des employeurs signataires de la CC et ceux effectués dans l'enseignement agricole privé. La fonction exercée importe peu. Les services effectués dans le cadre d'un emploi aidé doivent être pris en compte.
- la durée du service national s'il a été effectué après l'entrée dans un établissement privé.
- les absences pour maladie indemnisées par l'employeur.

Les services effectués à temps partiel sont décomptés comme des temps complets.

d. Les points éventuels liés à la plurifonctionnalité (Article 3.4), aux formations professionnelles, (Article 3.6 et Annexe 4) et à l'implication personnelle (Article 3.7).

Ce dernier critère n'a pas été défini, ce qui explique sans doute le peu de salariés qui en bénéficient.

e. La valeur du point

Cette valeur du point fait chaque année l'objet d'une négociation entre les syndicats et les employeurs dans le cadre de la NAO.



De 2010 à 2012, la NAO s'est conclue par un échec et les employeurs ont fixé de façon unilatérale la revalorisation du point, bien en deçà de l'inflation :

Au 1.09.2010 : +1% (inflation +1,5%) ; **Au 1.09.2011** : +0,9% (inflation +2,1%) **Au 1.09.2012** : +0,6% (inflation + 2%).

L'année 2013 a été une parenthèse plus favorable grâce à un artifice lié à la baisse de la cotisation prévoyance (0,3%) qui se cumulait avec l'augmentation du point (+0,8%) soit une augmentation du salaire net de 1,1%.

En 2014, c'était un nouvel échec avec une décision unilatérale des employeurs: + 0,7% (inflation + 0,9%).

En 2015 un accord paritaire (signé par le SNEC-CFTC) a enfin permis de renouer le dialogue social : la valeur du point a été revalorisée de 1,25% en la portant à 17,27 € au 1.09.2015.

En 2016, faisant fi de toute volonté de négociation, les employeurs se sont contentés de proposer une revalorisation de 0 % et ont refusé toutes les contre-propositions des organisations syndicales, dont celles du SNEC-CFTC. Le Collège Employeur met en péril le dialogue social.

f. Salaire minimal

En comparant le salaire minimal d'embauche de la Strate I et le SMIC, il faut constater que, depuis 2012, ce salaire minimal est devenu nettement inférieur au SMIC (voir tableau ci-dessous). **C'est bien le constat que l'édifice mis en place en 2010 avec les nouvelles classifications est loin d'avoir répondu aux attentes légitimes des salariés, et qu'il conviendrait d'en revoir les bases.**

En 2012, le collège employeur décide unilatéralement la création d'un salaire minimal (supérieur au SMIC !) qui correspond, de fait, au salaire d'embauche de la strate II. Mais, ce n'est qu'un emplâtre pour la strate I car cela supprime les évolutions de rémunération liées à l'ancienneté pendant 8 ans.

Dans le cadre de la NAO, le Collège Employeur a décidé que le salaire minimal SEP est revalorisé de 0 % au 1.09.2016 !



	SMIC	Valeur du point PSAEE	Strate I/ 4 degrés Indice 1000	Strate II/ 5 degrés Indice 1050	Salaire PSAEE minimal
1.09.2010	1343,77 €	16,56 €	1380,00 €	1449,00 €	
1.09.2011	1 365,00 €	16,71 €	1392,50 €	1462,13 €	
1.09.2012	1 425,67 €	16,81 €	1400,83 €	1470,88 €	1 470,00 €
1.09.2013	1 430,22 €	16,94 €	1411,67 €	1482,25 €	1 482,00 €
1.09.2014	1 445,38 €	17,06 €	1421,67 €	1492,75 €	1 492,37 €
1.09.2015	1 457,52 €	17,27 €	1 439,17 €	1 511,13 €	1 511,02 €
1.09.2016	1 466,62 €	17,27 €	1 439,17 €	1 511,13 €	1 511,02 €

II - Convention Collective SEP 2015 au 1er septembre 2015

La convention collective SEP étant 2015 applicable depuis le 1^{er} septembre 2015, il est bon de faire quelques rappels sur les principales dispositions.

II - a Temps de travail



La durée annuelle du travail s'apprécie dans le cadre de l'année de référence (du 1^{er} septembre au 31 août) et peut faire l'objet d'une modulation (accord de branche de 1999).

A compter du 1.09.2015, l'Article 5 de la CC instaure 2 temps de travail qui s'imposent à tous les salariés, anciens ou nouveaux (sauf accord d'établissement):

- **1 470 heures effectives et 51 jours ouvrables de congés payés.**
- **1 558 heures effectives et 36 jours ouvrables de congés payés.**

Il s'agit bien de l'horaire annuel effectivement travaillé, pour un temps plein, après déduction forfaitaires de 10 jours fériés.

Les 10 jours fériés correspondent à un forfait « favorable », sachant qu'une année comporte effectivement 11 jours fériés, qui peuvent tomber un dimanche (Noël et 1^{er} Janvier en 2016/2017).

Il faut y ajouter 7 heures non payées, au titre de la Journée de Solidarité (au prorata pour les salariés à temps partiel).

Ⓢ **Tous les cadres sont redevables de 1 558 heures.**

Ⓢ **Pour les employés et agents de maîtrise** : il convient d'abord de se reporter à la fiche de classification qui précise les fonctions définies par le référentiel de la Convention Collective. Les fonctions 1 à 7, 10 à 19 et 21 à 23 sont attachées à la référence 1 470 heures : ce sont certaines fonctions « Education et Vie scolaire » (ex ASEM, personnels d'éducation ou de documentation). Toutes les autres fonctions (8 et 9, 20, 24 à 80) sont attachées à la référence 1 558 heures.

- Soit le poste de travail est composé **de plus de 35%** en temps de travail de fonctions attachées à la référence 1 470 heures → la durée de travail du salarié est calculée sur la base de 1 470 heures avec 51 jours de congés payés
- Soit le poste de travail est composé à **35% ou moins** en temps de travail de fonctions attachées à la référence 1 470 heures → la durée de travail du salarié est calculée sur la base de 1 558 heures avec 36 jours de congés payés.

Il faut noter que le temps de travail des « anciens » personnels d'éducation en fonction avant le 1.09.2015 est passé de 1 429 heures (58 jours de CP) à 1 470 heures (51 jours de CP), soit une augmentation de 2,96% de leur temps de travail.

L'accord salarial du 7 juillet 2015 a apporté une faible compensation à ces salariés, en fonction avant le 1.09.2015, qui ont vu leur nombre de jours de CP passer de 58 à 51 (et leur temps de travail de 1 429 h à 1 470 h) : ils bénéficient depuis le 1.09.2015 d'une indemnité de 1% de leur salaire exprimée en points (cette indemnité sera ainsi revalorisée annuellement avec celle de la valeur du point).

Avant d'appliquer cette clause de compensation, il convient de régulariser la situation de tous les personnels Education et Vie Scolaire qui ont pu être embauchés entre 2011 et 2015 sur la base d'un temps plein de 1 558 heures au lieu des 1 429 heures de CC PSAEE 2004.

Des accords d'établissement ont pu fixer des temps de travail effectif inférieurs à ces différentes durées conventionnelles, notamment pour les personnels d'éducation en application de l'article 3.22.2 de la CC de 2004. En l'absence de nouvel accord d'établissement, ils continuent à s'appliquer.



II - b Pauses



Le Code du Travail impose **une pause** d'au moins 20 minutes non rémunérées pour toute période de travail effectif de 6 heures.

Pendant cette pause et en l'absence de rémunération, le salarié n'est pas à la disposition de son employeur.

1. La CC SEP 2015 (Article 5.4) prévoit des dispositions complémentaires :

- Toute pause inférieure ou égale à 10 minutes fixée par l'employeur est rémunérée et considérée comme du temps de travail effectif.
- Toute période de travail d'au moins 6 heures et incluant un moment de repas doit être interrompue par une pause de 45 minutes (sauf accord écrit entre le salarié et l'employeur pour prévoir une durée inférieure dans la limite minimale de 20 minutes (voir point 1 ci-dessus)). Cette pause n'est pas rémunérée.
- Les personnels qui participent à la prise du repas des élèves de maternelle dans le cadre de leur mission éducative (les « ASEM ») bénéficient d'une pause de 30 minutes pour prendre leur propre repas.
- Cette pause est rémunérée comme temps de travail effectif.

II - c Journées à 0 heure / Grille d'annualisation

Dans le cadre de l'annualisation et de la modulation du temps de travail, l'article 5.2 de la CC prévoit un nombre minimal de 6 jours ouvrables consécutifs à 0 heure aux seuls salariés qui bénéficient de 51 jours de CP.

Toutefois, si le salarié effectue en moyenne 35 heures par semaine, son horaire peut varier entre 28 et 40 h hebdomadaires.

Selon l'horaire hebdomadaire effectif mis en place dans l'établissement, le nombre de jours à 0 h peut être, bien entendu, plus important.

De même, les autres catégories de personnels peuvent en bénéficier.

Des dispositions particulières s'appliquent aux salariés à temps partiel (voir pages 12 et 13)



Pour mémoire : Le programme annuel de la modulation doit impérativement être porté à la connaissance des salariés pour le 15 septembre au plus tard.

La grille d'annualisation doit permettre de distinguer les journées de congés payés et les journées à 0 heure. L'horaire effectif de chaque journée travaillée doit également être explicite. **La totalité de l'horaire annuel effectif** (variable selon la fonction) doit être répartie pour le 15 septembre.

Les droits à congé maladie sont différents selon que le salarié est en congé payé ou en journée à 0 heure.

Dans le respect de l'article 3.3.2 de l'accord de branche de 1999, l'employeur pourra modifier la modulation avec un délai de prévenance d'au moins 10 jours, en cas de nécessité de services non prévisibles.

Il convient également de rappeler que :

La durée quotidienne du travail effectif ne peut excéder 10 heures (sauf dérogation accordée par l'Inspecteur du travail).

La durée hebdomadaire ne peut excéder 48 heures (sauf dérogation accordée par l'Inspecteur du travail).

L'amplitude de la journée de travail ne peut excéder 13 heures.

Le repos quotidien est d'une durée minimale de 11 heures (9 h pour les surveillants d'internat).

Les heures supplémentaires : avec l'annualisation et la modulation du temps de travail, elles s'apprécient soit dans le cadre hebdomadaire (au-delà des 40 heures), soit dans le cadre annuel (au-delà des 1 470 heures ou des 1 558 heures).



II - d Absences pour maladie

- **Après un an d'ancienneté dans l'établissement, l'employeur est amené à prendre à sa charge les 3 jours de carence de la Sécurité Sociale (Article 5.6).**
- A partir d'un an d'ancienneté dans l'établissement et selon cette ancienneté, l'employeur doit maintenir le plein traitement, déduction faite des Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale (IJSS) pendant une période de 30 à 90 jours (Article 5.8). Au-delà de cette période de maintien du plein traitement, le régime de prévoyance intervient (voir pages 13 et 14)
- La CC SEP 2015 conserve **la clause de la garantie de l'emploi pendant un délai de 2 ans** pour tout salarié ayant plus de 2 ans d'ancienneté dans l'établissement (Article 5.8).

Congés payés et maladie/maternité

Si un salarié se trouve dans l'impossibilité de prendre ses congés payés en raison d'absences liées à la maladie ou la maternité, ses congés doivent être reportés après la reprise du travail.

Attention : cette règle ne s'applique pas aux journées à 0 heure.



II - e Autorisations d'absence (Article 5.9)



Événement	Durée de l'absence
Mariage ou PACS du salarié	4 jours
Naissance ou adoption	3 jours pour le père (ou le conjoint)
Décès - du conjoint, d'un partenaire de PACS, du concubin, - d'un ascendant en ligne directe ou d'un descendant, - d'un frère ou d'une sœur, - d'un beau parent du salarié. Mariage ou PACS d'un enfant du salarié Profession religieuse ou ordination diaconale ou sacerdotale du salarié, de son conjoint ou d'un enfant du salarié	3 jours
Examen ou concours à caractère universitaire ou professionnel	Par année scolaire : 4 demi-journées
Soins à enfant malade de moins de 16 ans	Par année scolaire : 3 jours avec maintien du salaire 6 jours avec un demi-salaire Ces absences peuvent être prises par journée ou demi-journée.

II - f Frais de scolarité (Article 5.10)

Tout salarié bénéficie de droit pour ses enfants d'une réduction du montant de la contribution des familles dans l'établissement où il exerce à hauteur du seuil admis par l'URSSAF (soit 30%).

Remarque : rien n'interdit à l'établissement d'accorder une réduction supérieure. Cette réduction est alors considérée comme avantage en nature et elle est soumise aux cotisations sociales.



II - g Participation aux frais de repas



1. Prise en charge totale par l'employeur (article 5.12)

Sont concernés :

- les salariés qui, dans le cadre de leur mission éducative, sont appelés à prendre leur repas avec les élèves.
- les salariés qui participent à la préparation, à la confection, au service des repas ou à la plonge qui s'ensuit, et qui prennent leur repas au service restauration de l'établissement, s'ils travaillent au moment où il est servi.

Il s'agit alors d'un avantage en nature (4,70 €/par repas en 2016) qui doit être intégré au salaire et qui est soumis aux cotisations sociales. Il figure sur la fiche de paye « en positif » avec le salaire et « en négatif » pour chaque repas consommé.

A noter que l'article L 3141-23 du Code du Travail prévoit à propos de l'indemnité de congés payés « *qu'il est tenu compte des prestations en nature dont le salarié ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé* ». Le bénéfice de cet avantage en nature doit donc être maintenu, mais il n'apparaît pas « en négatif » car il n'y a pas de repas consommé.

Enfin, ces avantages en nature étant soumis à cotisations sociales ouvrent donc également à des droits lors du calcul de la retraite.

2. Prise en charge partielle (Article 5.12)

Exception faite de salariés concernés par le point 1, un salarié qui souhaite prendre son repas au service de restauration de l'établissement participe à hauteur de 51% du montant de l'avantage en nature (en 2016 : 51% de 4,70 €, soit 2,40 €/repas).



Pour bénéficier de cette remise partielle, le repas doit être pris :

- avant ou après une période de travail d'une durée minimale d'au moins 4 heures ou entre 2 périodes de travail.
- sur les jours d'activité du salarié et d'ouverture du service.

Dans ce cadre, il ne s'agit pas d'un avantage en nature et la prise en charge partielle par l'employeur (49%) n'a pas à figurer sur la fiche de paye.

Remarque : un accord d'établissement ou un usage peut étendre à tous les salariés la prise en charge totale des frais de repas (sous réserve bien entendu de les faire figurer sur la fiche de salaire).

3. Participation aux frais de repas des enfants du salarié (article 5.11)

Tout salarié peut bénéficier d'une réduction sur les frais de restauration pour ses enfants scolarisés dans l'établissement où il exerce.



Chaque établissement fixe, selon ses possibilités économiques, le montant de cette réduction.

Pour que cette réduction ne soit pas appréciée comme avantage en nature (devant alors figurer sur la fiche de salaire), elle doit être comprise entre 0% et 30% du prix du repas.

Toutefois, rien n'interdit à un établissement de faire mieux... la réduction devrait alors être soumise aux cotisations sociales.

II - h Supplément Familial de Traitement (SFT)

Les salariés embauchés antérieurement au 1^{er} septembre 2015 qui bénéficiaient du SFT - ou auraient dû en bénéficier, voir page 10 - en conservent le bénéfice avec le maintien de leurs droits sous la forme d'une indemnité en euros (Article 5.13).

Cette indemnité est réduite en application des dispositions définissant le SFT, notamment lorsqu'un enfant atteint l'âge de 20 ans.

Par contre, toute nouvelle naissance (à compter du 1.09.2015) ne permet pas de revoir (à la hausse) le calcul du SFT.

Attention : certains établissements avaient déjà anticipé dès 2011 ou 2012 la « cristallisation » du SFT sous forme d'une indemnité, la diminution et l'absence de revalorisation en cas de naissance antérieures au 1.09.2015. Il convient de revoir ces situations avant la mise en œuvre de l'article 5.13, notamment en cas de naissance antérieure au 1.09.2015.

II - i Indemnité de Départ à la Retraite (IDR)

L'article 6.3 de la CC est plus favorable que les dispositions du Code du Travail.



Code du Travail		CC SEP 2015	
Ancienneté	IDR	Ancienneté	IDR
- de 10 ans	Néant	- de 5 ans	0,5 mois
10 à 14 ans	0,5 mois	5 à 9 ans	1 mois
15 à 19 ans	1 mois	10 à 14 ans	1,5 mois
20 à 29 ans	1,5 mois	15 à 19 ans	2 mois
30 ans et +	2 mois	20 à 24 ans	2,5 mois
		25 ans et +	3 mois

II - j Préavis (Article 6.2)

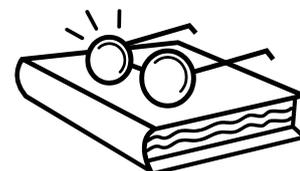
Ancienneté dans l'établissement	Démission ou départ à la retraite	Licenciement (sauf faute grave ou lourde) Ou mise à la retraite par l'employeur	
		Ancienneté inférieure à 2 ans	Ancienneté de 2 ans et +
Employé	1 mois	1 mois	3 mois
Agent de maîtrise	2 mois	2 mois	
Cadres	3 mois	3 mois	

II - k Période d'essai

La CC n'apporte pas de précisions. Il convient donc de se reporter au Code du Travail et à l'usage. De plus, toute clause prévoyant un renouvellement de la période d'essai serait illégale.

Pour un CDI :
Employés : 2 mois
Agents de maîtrise : 3 mois
Cadres : 4 mois.

Pour un CDD :
Inférieur à 6 mois : 1 jour/semaine dans la limite de 2 semaines
Supérieur à 6 mois : 1 mois



III - Convention Collective PSAEE 2004 : régularisations

La CC PSAEE 2004 aurait dû s'appliquer jusqu'au 31.08.2015 (Jugement du Tribunal de Grande Instance de Paris du 3 février 2015). De trop nombreux établissements se sont contentés d'appliquer la recommandation patronale du 25 mars 2013, très nettement moins favorable. Des droits n'ont pas été respectés et des régularisations s'imposent, comme l'atteste le communiqué des employeurs du 28 octobre 2015.

Le Collège employeur rappelle que la convention collective PSAEE s'est appliquée jusqu'au 31 août 2015 et appelle dans certains cas des régularisations.

Ces régularisations ne peuvent être traitées collectivement mais doivent l'être au cas par cas.

Elles concernent, pour l'essentiel, le remboursement des jours de carence, la durée du travail, le service du supplément familial, et éventuellement de l'indemnité de résidence.

Il convient de traiter ces régularisations dès que possible.

En fonction des spécificités des territoires et des établissements, il peut être envisagé que ces régularisations soient étalées dans un temps raisonnable mais limité.

Le Collège employeur



Au cas par cas et selon les dispositions mises en œuvre par chaque établissement, des régularisations de salaire, plus ou moins importantes, ont été (ou auraient dû être) faites pour les salariés, embauchés antérieurement au 1.09.2015.

Sans en faire un relevé exhaustif, il convient donc d'être attentif aux régularisations concernant :

◆ **les journées de carence non prises en charge par l'employeur** (de 1 à 3 jours selon les établissements et selon que les arrêts maladies sont antérieurs ou non au 23 mars 2013).

◆ **le temps de travail**

- **des « ASEM »** qui ont effectué 1 558h au lieu de 1 470 h. Il s'agit d'heures supplémentaires majorées à 25%, voire à 50%.

Attention ! Ces salariés devaient également bénéficier d'une pause de 30 minutes rémunérées pour prendre leur repas.

- **des « personnels d'éducation »** qui ont effectué 1 558 h au lieu de 1 429 h. Il s'agit d'heures supplémentaires majorées à 25%, voire à 50%.

Attention ! Ces salariés verront donc leur temps de travail passer de 1 429 h (après régularisation) à 1 470 h au 1.09.2015. **Ils devront donc bénéficier de l'indemnité de 1%.**

Pour les salariés à temps partiel, il s'agit d'heures complémentaires qui sont majorées

→ de 10% pour celles n'excédant pas 1/10^{ème} de la durée prévue au contrat de travail

→ de 25% au-delà.



◆ **le Supplément Familial de Traitement (SFT)** en cas de nouvelle(s) naissance(s) avant le 1.09.2015:

2 enfants (73,04€) ; 3 enfants (181,56€) ; enfants supplémentaires (129,31€).

Des personnels « Vie Scolaire » embauchés entre novembre 2010 et août 2015 n'ont pas bénéficié du droit au SFT. Le Collège Employeur recommande « d'appliquer aux salariés concernés les mêmes droits qu'aux salariés dans une situation équivalente (au regard de la définition du poste) ayant bénéficié du SFT entre 2010 et 2015. »



Attention ! C'est le montant régularisé qui doit être maintenu en application de l'article 5.13 de la CC SEP 2015.

Si, contrairement aux préconisations nationales, votre établissement n'avait pas mis en œuvre ces régularisations, il vous faudra le saisir par écrit.

Le SNEC-CFTC met à la disposition de ses adhérents des modèles de courrier.

L'employeur se devra d'être précis pour justifier du montant de la régularisation. Chacun doit être attentif à sa propre situation.

IV - Travail de nuit

1. Pour tous les salariés qui travaillent de 21 heures à 6 heures et sous certaines conditions conventionnelles, l'accord de branche du 2 juillet 2002 (modifié en 2007) accorde des compensations en terme de repos (**1 heure pour 10 heures rémunérées de travail de nuit**). Il oblige également à des normes supplémentaires sur les conditions de travail (article 2.24).

2. Surveillants d'internat

En application de l'accord du 31 janvier 2007, des **horaires d'équivalence** sont appliqués pour les périodes de **veille en chambre** :

- La surveillance de nuit s'entend pour la période de veille en chambre, du coucher jusqu'au lever des élèves, son amplitude ne peut dépasser **7 heures**.
- **45%** de la surveillance de nuit équivaut à du temps de travail effectif pour la détermination de la rémunération et l'application de la législation du travail : **7 H = 3 H 9 mn (ou 3,15 H) d'équivalence**.

Exemple d'un surveillant d'internat en fonction de 19 h à 7 h.

Son horaire pourra se découper ainsi : de 19h à 23h00 (4 heures effectives), de 23h à 6h (**7 heures équivalentes à 3,15 heures**) et de 6h à 7h (1 heure effective).

→ **Un horaire de 12 heures comptabilisé pour 8,15 heures.**

À cela, il convient d'ajouter la compensation pour les **5,15 h travail de nuit de 21h à 6h**, qui se décomposent ainsi 2h (de 21h à 23h) puis **3,15h (de 23h à 6h)**.

La compensation est de **0,515 h (5,15 x 0,10)**, soit **31 minutes**.



Attention : Les horaires d'équivalence s'appliquent uniquement aux salariés à temps plein. Pour les salariés à temps partiel, toutes les heures (y compris de veille) doivent être payées intégralement. L'accord du 31 janvier comprend d'autres dispositions, en particulier relatives à la durée maximale du travail quotidien et hebdomadaire.

V - Complémentaire Santé

En application de la loi de sécurisation sociale, un accord paritaire a été signé le 18 juin 2015 pour « la mise en place d'un régime de frais de soins de santé dans l'enseignement privé sous contrat » pour application au 1.01.2016.



Cet accord précise

- ⊕ la nature et le montant des prestations (un régime de base obligatoire et 2 options facultatives).
- ⊕ le montant de la cotisation et de sa répartition entre Salarié et Employeur. En 2016, l'employeur participe à hauteur de 50% de l'option de base (18,50 € /mois), sauf accord d'établissement plus favorable.
- ⊕ les salariés dispensés de l'affiliation obligatoire.
- ⊕ les organismes recommandés.

Il faut noter que certains contrats d'établissement proposent des options « surcomplémentaires »

VI - Accord sur le temps partiel

Dans le prolongement de la loi 2013-204 du 14 juin 2013, un accord sur le temps partiel a été signé le 13 octobre 2013 (arrêté ministériel du 16 avril 2014 publié au JO le 13 mai 2014). Cet accord concerne trois catégories de personnels à temps partiel :

- Ceux effectuant dans le cadre annuel moins d'un mi-temps (point 1).
- Ceux effectuant dans le cadre annuel moins de 24 heures (point 2).
- Ceux effectuant dans le cadre annuel moins de 35 heures (points 3 et 4).



1. Le temps de travail (minimum 17 heures 30 minutes)

La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 17h30 mn hebdomadaires ou son équivalent (mensuel ou annuel).

Il s'agit de la quotité rémunérée (sur la fiche de salaire, il doit être indiqué au moins 75,83 heures rémunérées) à ne pas confondre avec l'horaire hebdomadaire de travail qui prend en compte l'annualisation et la modulation du temps de travail (et d'éventuelles semaines à 0 heure).

L'horaire annuel effectif minimal est donc :

- Pour un temps plein de 1 558 heures : 779 heures.
- Pour un temps plein de 1 470 heures : 735 heures.



1.1 Ne sont pas concernés :

- les salariés étudiants de moins de 26 ans,
- les salariés embauchés antérieurement au 13 mai 2014 (avenant du 10 mars 2015). Cependant, ils ont une priorité d'emploi (point 4)

1.2 Cette quotité s'applique de droit à tout salarié embauché à partir du 13 mai 2014.

Un salarié peut demander à bénéficier d'un horaire de travail inférieur. Il doit en faire une demande écrite et motivée auprès de l'employeur.

La demande doit bien être initiée par le salarié (volontaire) et non imposée par l'employeur.

2. Le regroupement des heures : pour tous les salariés effectuant moins de 24 heures (moins de 104 heures mensuelles rémunérées)

- 2.1** Le temps de travail hebdomadaire est réparti sur un maximum de 6 demi-journées.
Une demi-journée est définie comme une période d'amplitude 6 heures consécutives.

- ✓ La demi-journée ne correspond pas nécessairement à une durée de travail de 6 heures.
- ✓ Toutes les autres contraintes du Code du Travail ou conventionnelles continuent également à s'imposer :



- ★ L'amplitude maximale quotidienne de travail est de 13 heures.
- ★ Le temps de travail maximal quotidien est de 10 heures.
- ★ Chaque salarié a droit à 20 minutes de pause non rémunérée toutes les 6 heures (au plus) de travail effectif.
- ★ la durée minimale d'une journée de travail ne peut être inférieure à 45 minutes.



Les horaires d'équivalence pour les surveillants d'internat ne s'appliquent pas en cas de temps partiel.

2.2 Les salariés bénéficient d'au moins 4 semaines à 0 h par an, dont 2 devront être accolées aux congés payés pris pendant la période de fermeture estivale de l'établissement.

2.3 Au cours d'une même journée, l'horaire de travail ne peut comporter plus d'une interruption d'activité. Cette interruption ne peut être d'une durée supérieure à 2 heures.

3. Majoration des heures complémentaires : pour tous les salariés effectuant moins de 35 heures (moins 151,66 heures rémunérées par mois)

- Le salarié à temps partiel peut être conduit à effectuer des heures complémentaires dans la limite du dixième de la durée annuelle prévue au contrat de travail. Il peut les refuser s'il en est informé moins de 3 jours avant la date d'exécution. Les heures sont majorées de 10%.
- Au-delà du dixième et dans la limite du tiers, des heures complémentaires pourront être réalisées avec l'accord du salarié. Les heures sont majorées de 25 %.
Cette majoration ne peut être remplacée par un repos compensateur et ne peut non plus faire l'objet d'un « rattrapage » dans le cadre d'une modification du planning (annualisation et modulation).

4. Priorité d'emploi

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité pour l'attribution, dans leur établissement, d'un poste disponible à temps complet ou à temps partiel dont l'horaire est plus important que le leur et du ressort de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur doit porter à la connaissance de ces salariés, par voie d'affichage, la liste des emplois disponibles correspondants.

**TOUS UNIQUES,
TOUS UNIS !**



VII - Prévoyance

En application de l'article 7-2 de la CC SEP 2015 et de l'accord du 4 mai 2011, les salariés bénéficient d'un régime de prévoyance qui intervient :

→ **En cas d'incapacité-invalidité :**

En complément des Indemnités Journalières ou de la pension d'invalidité de la Sécurité Sociale, la caisse de prévoyance verse un complément assurant au moins 95% du salaire net d'activité de référence (au-delà du maintien du plein traitement par l'établissement).



→ **En cas de décès :**

Versement, aux ayants droit désignés par le salarié, d'un capital décès correspondant à 3 fois le salaire annuel (cadres et non cadres).

À ce capital s'ajoute par enfant à charge soit une majoration, soit une rente d'éducation.

Les organismes de prévoyance ont une commission sociale, qui peut intervenir sous certaines conditions.

La prévoyance est un élément essentiel de la protection sociale des salariés. Pour faire valoir ses droits, il convient de se rapprocher du chef d'établissement ou de l'économiste.

Dans la presque totalité des établissements privés catholiques de Picardie, les maîtres sont affiliés à :

UNIPRÉVOYANCE 10 rue Massue 94307 Vincennes ☎ : 01 58 64 41 00

www.uniprevoyance.org

Quelques établissements picards sont affiliés à l'AG2R La Mondiale www.ag2ramondiale.fr

Cette prévoyance a un coût pour les salariés (employés, agents de maîtrise et Cadres) : 0,2% en 2016.

Il est prudent de vérifier ce taux sur votre fiche de salaire.

VIII - Accord sur les classifications AGIRC du 2 juillet

Caisse AGIRC : Les salariés ayant un statut de cadre ou d'agent de maîtrise (State III avec au moins 9 degrés, Strate IV) doivent être affiliés à une caisse de retraite complémentaire AGIRC.

Cette affiliation a été étendue aux salariés de strate III ayant 8 degrés (accord du 2 juillet 2013).

Dans la presque totalité des cas, le salaire mensuel brut de ces salariés concernés est de loin inférieur au plafond de la Sécurité Sociale (3 218 € bruts en 2016) et encore plus au salaire charnière (3 549,24 € bruts en 2016). **Ils cotisent alors forfaitairement au titre de la GMP (en 2016 : salarié 25,84 €/mois et employeur 42,23 €/mois) et obtiennent chaque année 120 points de retraite AGIRC.**

Caisse ARRCO : Tous les salariés (Strates I, II, III et IV) doivent être affiliés à une caisse complémentaire ARRCO.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, tous les salariés doivent être affiliés au groupe HUMANIS (ARRCO et AGIRC).

IX - Formation

- En application de l'article 3.6 et de l'annexe 4 de la CC, les formations en vue du développement des compétences sont valorisées soit par 25 points, soit par une évolution de poste, une fois par période 5 ans dans la limite de 3 fois par strate.
- Le projet de formation est à prévoir dans le cadre de l'entretien professionnel (voir ci-dessous) ou à l'issue d'une période d'absence ou de réduction d'activité.
- Pour les salariés de state I, une formation d'adaptation au poste, avec valorisation de 15 points, pour les nouveaux arrivants dans l'enseignement catholique. Elle doit être effective dans l'année qui suit l'arrivée du salarié ou en cas de changement de poste.
- Si les actions se déroulent pendant le temps de travail, le salarié bénéficie de sa rémunération habituelle.
Si le temps de formation dépasse la durée de travail du salarié, c'est le régime des heures supplémentaires (ou complémentaires en temps partiel) qui s'applique.
- Dans le cadre du Compte Personnel de Formation (CPF), le salarié acquiert chaque année un quota de 24 h, cumulables dans la limite de 120 h (puis 12h par an dans la limite globale de 150 h).

Vous pouvez utilement contacter l'organisme gestionnaire de la formation :

OPCALIA 27 rue de Mogador 75009 Paris

www.opcalia.com/particuliers/salariés/me-former.

X - Entretien professionnel / Entretien d'activité



L'EAAD ne répondant plus aux obligations réglementaires n'est plus à mettre en œuvre.

- **L'entretien professionnel** (accord interbranches du 3 novembre 2015) est un nouveau rendez-vous obligatoire (tous les 2 ans) entre le salarié et l'employeur permettant un entretien sur les perspectives d'évolution professionnelle. Il doit permettre d'identifier les formations qui doivent être proposées au salarié.
Un document doit être rédigé et une copie remise au salarié.
Tous les 6 ans, cet entretien doit comporter un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel.
- **L'entretien d'activité est maintenu** (recommandation patronale du 20 janvier 2016) et doit avoir lieu chaque année. Il a pour objet l'examen et la valorisation du travail du salarié, sans que cela consiste à une discussion salariale. Il doit permettre d'aborder:
 - ✓ **Le poste** : les activités, la fiche de poste (avec, si nécessaire, des modifications), les tâches et les objectifs du poste...
 - ✓ **la conformité au service attendu** : qualité des relations dans l'établissement (avec les élèves, les familles, les autres personnels), respect du règlement intérieur, des horaires, des plannings, des consignes, des règles de sécurité...
 - ✓ **la valorisation des compétences**

SERVICES AUX ADHÉRENTS

Le numéro d'adhérent (INARIC) figurant sur la carte annuelle est nécessaire pour accéder à ces services.

INFORMATION JURIDIQUE VIE PRIVÉE

La CFTC met à disposition une plate-forme d'information juridique portant sur « le droit privé et la vie pratique » : consommation, logement, banque, fiscalité, placements, justice, démarches administratives, famille, loisirs.

La plate-forme est accessible du lundi au samedi de 8h à 19h : ☎ : 02 51 86 61 09

PROTECTION JURIDIQUE Vie Professionnelle

Ce contrat a pour objet de défendre l'adhérent CFTC (à jour de cotisation depuis au moins 2 ans) lorsque sa responsabilité personnelle est mise en cause à la suite d'une faute, d'une négligence ou d'une omission non intentionnelle dans l'exercice de ses fonctions professionnelles devant une juridiction pénale, civile ou administrative.

La garantie prend en charge la mise à disposition d'un avocat, son défraiement et les frais de justice dans les limites des plafonds prévus au contrat. ☎ : 01 44 52 49 54

Service d'écoute et de soutien psychologique PSYA : www.psya.fr ou ☎ : 01 73 30 42 42

Les principaux objectifs sont :

- D'offrir une écoute dans des moments difficiles.
- D'informer, d'orienter et d'accompagner vers des solutions appropriées à la situation.
- De favoriser et faciliter l'accès à la démarche thérapeutique si nécessaire.

PUBLICATIONS SYNDICALES

- SNEC-INFORMATIONS, revue nationale mensuelle.
- SNEC-INFORMATIONS PICARDIE, revue régionale quadrimestrielle.
- LA VIE À DÉFENDRE, revue confédérale mensuelle.

NOM – PRÉNOM :	
ADRESSE :	
CODE POSTAL :	VILLE :
☎ :	☎ :
📧 :	@ :
ÉTABLISSEMENT :	
<input type="checkbox"/> Souhaite une information sur le SNEC-CFTC <input type="checkbox"/> Souhaite adhérer au SNEC-CFTC	
<input type="checkbox"/> Souhaite obtenir la Convention Collective SEP 2015 (joindre un chèque de 5 € à l'ordre de CFTC – Gratuit pour les adhérents)	
Souhaite une réponse à la question suivante :	

SNEC-CFTC PICARDIE
52, rue Daire – 80000 AMIENS
Tél 03.22.92.65.38. ou 06.87.73.50.55
Fax 03.22.97.97.26.
E-mail : sneccftc.picardie@wanadoo.fr
Site régional : www.sneccftc-picardie.fr
Site national : www.sneccftc.fr
Permanence du lundi au vendredi 10h/17h
ou sur rendez-vous.

