

Syndicat National de l'Enseignement Chrétien

SNEC



2017-2018

-
**SALARIÉS
DE DROIT PRIVÉ**
-

LES ESSENTIELS
DE VOTRE CARRIÈRE

PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

LA COMMISSION DES SALARIÉS À VOTRE SERVICE



La commission salariés.

Depuis le congrès national d'avril 2015, le conseil national a été renouvelé. Il a élu un bureau national et une commission exécutive. Le syndicat Sniec-CFTC se nourrit également du travail et de la réflexion de plusieurs commissions dont la vôtre : la commission salariés.

Cette équipe est constituée de 14 membres qui se réunissent tous les deux mois pour défendre vos droits et améliorer vos conditions de travail.

Ses membres participent aussi aux négociations et commissions paritaires, aux côtés des autres organisations syndicales et du collège des employeurs, sur des questions ayant trait à la santé, la prévoyance, la formation, les classifications, la négociation annuelle obligatoire...

EN SAVOIR +



La commission exécutive.

L'ÉQUIPE

DES MEMBRES PROCHES DE VOS PRÉOCCUPATIONS

Les 14 membres de votre commission salariés, à travers les différents métiers qu'ils occupent (animateur ou adjoint en pastorale, assistante en classe maternelle, documentaliste, comptable, éducateur surveillant, intendant, laborantin, responsable de vie scolaire, responsable projets, secrétaire, secrétaire de direction, surveillant d'internat, personnel d'entretien, de restauration, etc.) reflètent les préoccupations quotidiennes des salariés.

LE SNEC-CFTC, UN SYNDICAT À VOTRE ÉCOUTE

Entre vos mains, l'Essentiel 2017 des salariés de droit privé des établissements de l'enseignement privé.

Le Sniec-CFTC, syndicat libre, indépendant de tout parti et pouvoir politique ou religieux, défend les intérêts de tous les personnels de l'enseignement privé sous contrat. Il s'inspire de la doctrine sociale de l'Église catholique. C'est un syndicat présent sur l'ensemble du territoire métropolitain et d'outre-mer. Il est nationalement représentatif et peut signer des accords de branche et d'entreprise.

C'est un syndicat réformiste qui privilégie le dialogue entre employeurs et salariés et veille au respect des textes. Il est aussi membre actif des commissions paritaires (EPNL, Santé, Prévoyance, Formation).

Le Sniec-CFTC est un syndicat professionnel affilié à la CFTC, Confédération française des travailleurs chrétiens, représentative au niveau national, qui prend pleinement part aux négociations interprofessionnelles et au dialogue social national.

- » **Siège du Sniec-CFTC** : 128 avenue Jean Jaurès
93 697 Pantin Cedex - Tél. 01 73 30 42 42
E-mail : contact@sniec-cftc.fr
Site Internet : www.sniec-cftc.fr

POURQUOI SE SYNDIQUER ?

Au Sniec-CFTC, l'adhérent est une personne reconnue et écoutée. Les positions et les actions partent de la vie des personnes, sur leur lieu de travail, dans leurs familles et dans leur environnement, et ont pour objectif l'amélioration des conditions de travail et de vie, pour et avec les personnes. Les adhérents peuvent faire appel aux responsables des sections Sniec-CFTC, des unions départementales et régionales CFTC, à des conseillers du salarié. Ils peuvent être conseillés sur la protection sociale, la retraite, etc. Autant de soutiens pour y voir plus clair et être bien défendu !

Adhérer au Sniec-CFTC, c'est :

- » recevoir régulièrement des informations ;
- » ne pas être isolé dans son établissement ;
- » être écouté, renseigné, conseillé, aidé, défendu ;
- » s'organiser pour porter ses revendications ;
- » agir pour la défense des intérêts de tous les personnels ;
- » bénéficier de différents services : assistance juridique dans la vie professionnelle (Macif), assistance psychologique (Psya), évaluation retraite...

CONTACTS

- » Retrouvez les coordonnées des responsables départementaux et académiques sur notre site : www.sniec-cftc.fr
- » Pour consulter les informations spécifiques des salariés de l'enseignement privé, textes, accords... : www.sniec-cftc.fr, onglet «Salariés de droit privé»
- » Pour nous adresser une question : droitdutravail@sniec-cftc.fr

LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE EPNL

Depuis le 12 avril 2017, la Convention collective SEP (Salariés de l'enseignement privé) 2015 est devenue la section 9 de la Convention collective EPNL (Enseignement privé non lucratif). En effet la demande gouvernementale de réduire le nombre de branches professionnelles a débouché sur le regroupement de 9 anciennes Conventions collectives (dont les salariés des universités catholiques, des écoles supérieures

de la FESIC, les enseignants et formateurs des centres de formation et d'apprentissage, les enseignements premier et second degrés du hors contrat, les psychologues et, enfin les enseignants et chefs de travaux de l'enseignement technique). Dans ce livret, les dispositions s'appliquent à tous les salariés (sauf les contrats aidés en ce qui concerne la formation car ils possèdent un système spécifique).

CLASSIFICATION-RÉMUNÉRATION

Chaque salarié doit posséder une **fiche de poste** qui décrit les tâches à effectuer dans son poste de travail, et à partir de celle-ci est établie la **fiche de classification** personnelle.

Elle s'appuie sur le référentiel des **80 fonctions** regroupées en deux familles :

- éducation/vie scolaire ;
- services supports.

Pour chaque fonction réalisée, le référentiel de fonction définit :

- le contour succinct de la fonction ;
- le positionnement hiérarchique ;
- la référence à une strate ;
- la famille de référence.

Il existe 4 strates, chacune des fonctions est rattachée à l'une d'entre elles.

Les fonctions majoritaires déterminent la strate de rattachement. Chaque strate est composée de cinq critères classant : technicité, responsabilité, autonomie, communication, management (pas de management pour la strate I, elle possède donc quatre critères classant).

Chaque critère est composé de 1 à 3 degrés. **Chaque degré** possède une valeur en nombre de points qui dépend de la strate de rattachement et du nombre de degrés acquis dans cette strate.

Le point a une valeur en euros qui peut évoluer chaque 1^{er} septembre en fonction du résultat de la NAO (Négociation annuelle obligatoire) nationale ; il définit le montant du salaire brut. **»»**

Deux familles
composées de
80 fonctions

4 strates

5 critères classant
par strate
(sauf 4 en strate I)

1 à 3 degrés
par critère

ATTENTION !

La classification doit s'opérer poste par poste en tenant compte des activités réellement effectuées. Dans tous les cas, il faut distinguer l'ancienneté qui fait partie des critères de reconnaissance liés à la personne, de l'expérience acquise qui a permis de faire évoluer le poste de travail et à ce titre, conduit à l'attribution de degrés supplémentaires dans les critères classant (liés au poste de travail).

L'ARCHITECTURE DE LA RÉMUNÉRATION

La rémunération est constituée de deux parties :

1. Un nombre de points liés au poste de travail (tableaux page 8)

- points liés à la strate;
- points relatifs à la valeur de chaque degré obtenu dans une strate;
- points liés aux critères classant (nombre de degrés obtenus multipliés par la valeur du degré dans la strate);
- points valorisant la plurifonctionnalité : en cas de plurifonctionnalité, c'est-à-dire lorsqu'un poste se décompose en plusieurs fonctions référencées sur des strates différentes, des points viennent s'ajouter.

2. Un nombre de points liés à la personne (nombre et valeur des points en bas des pages 7 et 8)

- points relatifs à l'ancienneté;
- 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 EPNL (Convention collective de l'enseignement privé non lucratif). La fonction exercée importe peu;
 - les services effectués dans le cadre d'un emploi aidé;
 - 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.
- points valorisant la formation professionnelle;
 - points découlant de l'implication professionnelle.

En additionnant les points liés au poste de travail et les points liés à la personne, on obtient un coefficient global. Ce dernier est alors multiplié par la valeur du point EPNL section 9 au 1^{er} septembre 2017 (17,39 €) et divisé par 12 pour obtenir le salaire brut mensuel pour un temps complet. Pour un temps partiel, ce montant obtenu est multiplié par le pourcentage de temps rémunéré fixé au contrat de travail. Les critères liés à l'ancienneté, à la formation et à l'implication professionnelle permettent d'augmenter ce nombre de points.

DÉFINITION DES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES : EMPLOYÉS, AGENTS DE MAÎTRISE ET CADRES

La catégorie professionnelle du poste de travail est déterminée à partir de la strate retenue et des degrés attribués.

- Est considéré comme employé : tout salarié occupant un poste de travail de strate I ou II ou de strate III totalisant de 5 à 8 degrés au titre des critères classant.
- Est considéré comme agent de maîtrise : tout salarié occupant un poste de travail de strate III totalisant au moins 9 degrés obtenus au titre des critères classant et ne réunissant pas les critères ci-dessous définis pour être cadre.
- Est considéré comme cadre : tout salarié occupant un poste de travail
 - de strate III totalisant au moins 12 degrés au titre des critères classant, dont 3 en « responsabilité » et 3 en « autonomie »;
 - ou de strate IV.

ATTENTION !

Les salariés de strate III totalisant au moins 8 degrés ou de strate IV sont affiliés au régime de retraite et de prévoyance des cadres (depuis le 1^{er} juillet 2013).

ATTENTION !

L'accord relatif à la négociation quinquennale sur les classifications du 8 juin 2017 modifie la prise en compte de l'ancienneté pour les strates III et IV : il n'y a désormais plus de plafond à l'acquisition des points d'ancienneté.

EXEMPLE DE CLASSIFICATION : SALARIÉE, NADINE E.

N° de fonction	Intitulé de fonction	Strate de rattachement	Temps de travail	Strate de rattachement	
				II	Base : 925 points
13	Fonction de sécurisation simple	I	20 %		
14	Fonction prise en charge d'un groupe d'élèves	II	60 %		
15	Fonction animation (pour l'aide au devoir)	II	20 %		
Classification du poste à partir du tableau des critères classant				Degré	Valeur
Technicité	Technicité de base			1	30
Responsabilité	Effectue son travail dans le délai imparti			1	30
Autonomie	Autonome dans la prise en charge des groupes d'élèves, mais peut en cas d'urgence compter sur d'autres responsables (CPE, enseignant, chef d'établissement...)			2	60
Communication	Communication en interne			1	30
Management	Accompagne des tâches réalisées par une ou plusieurs personnes			1	30
Valorisation de la plurifonctionnalité			Sans objet		
Classification effective			Strate	Total	Nombre de points liés au poste
			II	6	1105

LA RÉMUNÉRATION

Les salaires sont déterminés en multipliant la valeur du point de la présente convention collective (17,39 € au 1^{er} septembre 2017) par le coefficient global obtenu.

Rappel. Le coefficient global se compose :

- d'un nombre de points liés au poste de travail ;
- d'un nombre de points liés à la personne.

Sur la base d'un temps complet, aucune rémunération ne peut être inférieure au salaire minimum de branche (au 1^{er} septembre 2017 : 1521,60 € brut).

Pour le salarié à temps partiel, la rémunération est proportionnelle au temps de service.

À cette somme s'ajoutent (selon la catégorie ou la situation individuelle du salarié) :

- les heures complémentaires (si temps partiel) ou supplémentaires (si temps plein) ;
- les primes éventuelles ;
- les indemnités éventuelles (différentielle, de résidence et supplément familial en avantage individuel acquis, des salariés dont le temps de travail est passé de 1429 h à 1470 h en 2015...).

LE CONTRAT DE TRAVAIL

Quelles sont les mentions obligatoires du contrat de travail d'un salarié ?

Outre les dispositions légales obligatoires, le contrat de travail d'un salarié doit spécifier :

- la référence à la CC EPNL section 9 (enseignement privé non lucratif) et au règlement intérieur si celui-ci est obligatoire ;
- l'intitulé du poste ;
- la date de prise de fonctions ;
- la strate de rattachement, le coefficient global et le nombre total de degrés ;
- la catégorie professionnelle (employé, agent de maîtrise, cadre) ;
- la durée – éventuelle – de la période d'essai ;
- la durée de travail qui sert de base à la rémunération ;
- la durée annuelle de travail effectif ;
- le montant brut de la rémunération et ses modalités de calcul ;
- l'ancienneté ;
- l'affiliation à une institution de retraite complémentaire, à un régime de prévoyance et de complémentaire. »»»

ATTENTION

L'accord relatif à la négociation quinquennale sur les classifications du 8 juin 2017 modifie la valorisation de la plurifonctionnalité en points. Si le poste de travail nécessite une fonction dans une strate supérieure : 25 points

en strates I et II (50 points si plusieurs fonctions) et 70 points en strate III (quel que soit le nombre de fonction). S'il s'agit d'un travail ponctuel : la bonification temporaire est calculée au prorata temporis sur la base de 50 points en strates I et II et 70 points en strate III.

Strate 1						
Valeur strate	Valeur degré	Nombre de degrés obtenus		Coefficients liés au poste de travail hors plurifonctionnalité		Valeur financière (salaire brut en €)
930	30	Mini	4	Mini	1050	1521,63
	28		5		1070	1550,61
	25		6		1080	1565,10
	22		7		1084	1570,90
	20		8		1090	1579,59
	18		9		1092	1582,49
	18		10		1110	1608,58
	18		11		1128	1634,66
	18	Maxi	12	Maxi	1146	1660,75

Exemple :
 930 (points de la base de strate I) + (30 points x 4 degrés) =
 1050 points ; 1050 points x 17,39 €/12 mois = 1521,63 €

Strate 2						
Valeur strate	Valeur degré	Nombre de degrés obtenus		Coefficients liés au poste de travail hors plurifonctionnalité		Valeur financière (salaire brut en €)
925	30	Mini	5	Mini	1075	1557,85
	30		6		1105	1601,33
	27		7		1114	1614,37
	25		8		1125	1630,31
	25		9		1150	1666,54
	25		10		1175	1702,77
	25		12		1200	1739,00
	25		12		1225	1775,23
	25		13		1250	1811,46
	25		14		1275	1847,69
	25	Maxi	15	Maxi	1300	1883,92

Strate 3						
Valeur strate	Valeur degré	Nombre de degrés obtenus		Coefficients liés au poste de travail hors plurifonctionnalité		Valeur financière (salaire brut en €)
850	70	Mini	5	Mini	1200	1739,00
	70		6		1270	1840,44
	70		7		1340	1941,88
	70		8		1410	2043,33
	70		9		1480	2144,77
	70		10		1550	2246,21
	70		12		1620	2347,65
	70		12		1690	2449,09
	70		13		1760	2550,53
	70		14		1830	2651,98
	70	Maxi	15	Maxi	1900	2753,42

Strate 4						
Valeur strate	Valeur degré	Nombre de degrés obtenus		Coefficients liés au poste de travail hors plurifonctionnalité		Valeur financière (salaire brut en €)
800	120	Mini	5	Mini	1400	2028,83
	120		6		1520	2202,73
	120		7		1640	2376,63
	120		8		1760	2550,53
	120		9		1880	2724,43
	120		10		2000	2898,33
	120		12		2120	3072,23
	120		12		2240	3246,13
	120		13		2360	3420,03
	120		14		2480	3593,93
	120	Maxi	15	Maxi	2600	3767,83

ATTENTION !

L'accord relatif à la négociation quinquennale sur les classifications du 8 juin 2017 a modifié et revalorisé la base de la strate I et la valeur des critères classant à la base des strates I et II. Ces modifications doivent s'appliquer au 1^{er} septembre 2017

CALCUL DE L'ANCIENNETÉ

Chaque année et tout au long de la carrière est attribué un nombre de points au titre de l'ancienneté selon les règles suivantes :

Strate I : 6 points dès la 2^e année (c'est-à-dire, ici, que seule la première année ne permet pas d'obtenir ces points) ;

Strate II : 5 points dès la 2^e année ;

Strate III : 5 points dès la 3^e année ;

Strate IV : 5 points dès la 4^e année.

TEMPS DE TRAVAIL

TEMPS DE TRAVAIL

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

■ Deux temps de travail s'imposent à tous les salariés :

- 1470 h effectives et 51 jours ouvrables de congés payés : famille vie scolaire ;
- 1558 h effectives et 36 jours ouvrables de congés payés : famille support.

Dans les deux cas, la journée de solidarité (7 h pour un temps plein) vient s'ajouter.

■ Les cadres sont redevables de 1558 h :

Seuls les cadres dont les postes sont classés en strate III, avec au moins 12 degrés dont 3 en responsabilité et 3 en autonomie ou strate IV, sont concernés par ces dispositions.

■ Les employés et agents de maîtrise :

- il convient de se reporter à la fiche de poste 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 1470 h : ce sont des fonctions «éducation et vie scolaire». Toutes les autres fonctions (8 et 9, 20, 24 à 80) sont attachées à la référence 1558 h.

■ Pour les postes mixtes :

- le salarié est à 1470 h si le temps de travail consacré aux fonctions «éducation et vie scolaire» correspond à plus de 35 % de son temps de travail sur l'année.

ATTENTION !

Il est interdit de faire une réserve d'heures dans le cadre de l'annualisation. Toutes les heures doivent être posées. Cependant, le calendrier de modulation peut être modifié en respectant les délais prévenance.

CALENDRIER DE MODULATION

(ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL)

La CC EPNL section 9 prévoit que tous les salariés dont le temps de travail est annualisé et qui bénéficient de 51 jours de congés payés (CP) disposent, chaque année, d'une semaine à 0 heure conventionnelle.

Pour mémoire, conformément à l'accord sur le temps partiel, les salariés dont la référence hebdomadaire contractuelle est inférieure à 35 heures bénéficient de 4 semaines à 0 heure par an dont 2 accolées aux congés payés (CP) d'été.

Ces deux dispositions n'étant pas cumulatives, le salarié bénéficiant de 51 jours de CP et dont la référence contractuelle hebdomadaire est inférieure à 35 heures, dispose de 4 semaines à 0 heure par an dont 2 accolées aux CP d'été. Selon l'horaire hebdomadaire effectif mis en place dans l'établissement, ce nombre peut être plus important.

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 h sauf dérogation accordée par l'inspecteur du travail ;
- la durée hebdomadaire ne peut excéder 48 h maximum sauf dérogation accordée par l'inspecteur du travail ;
- l'amplitude de la journée de travail ne peut excéder 13 h. Elle débute lors de la première heure de travail et se termine avec la dernière, quelle que soit la durée de la ou des coupures ;
- le repos quotidien est d'une durée minimale de 11 h (9 h pour les surveillants d'internat si accord d'entreprise) ;
- les heures supplémentaires, avec l'annualisation et la modulation du temps de travail, s'apprécient soit dans le cadre hebdomadaire (au-delà des 40 h), soit dans le cadre annuel (au-delà des 1 470 h ou des 1 558 h).

AVANTAGES CONVENTIONNELS

REPAS

■ Prise en charge totale par l'employeur des repas des :

- salariés qui, dans le cadre de leur mission éducative, sont appelés à prendre leur repas avec les élèves: animation pastorale, internat (...);
- 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.

Dans ces deux cas, les repas sont décomptés sur le bulletin de salaire en avantage en nature et vont venir augmenter votre salaire brut de référence. Ils seront pris en compte pour le calcul de la valeur des jours de congés payés et viendront augmenter votre revenu annuel de référence pour le calcul de la retraite. Effectivement à court terme, vous payez des cotisations mais à long terme, vous aurez un retour sur investissement.

■ Prise en charge partielle: exception faite des salariés concernés par le point ci-dessus, 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 (valeur révisée tous les ans au 1^{er} janvier par l'autorité de la Sécurité sociale).

En 2017: 51 % de 4,75 €, soit 2,42 € par 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 deux périodes de travail ;
- sur les jours d'activité du salarié et d'ouverture du service.

ATTENTION !

Un accord d'établissement ou un usage peut être plus favorable à tous les salariés. Demandez à vos délégués du personnel ou à votre délégué syndical.

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 ni donner droit à des congés payés. Les avantages en nature ne procurent pas des droits à CP mais sont pris en compte dans le calcul de l'indemnité de CP (à défaut d'être maintenu pendant les CP).

PARTICIPATION AUX FRAIS DE REPAS DES ENFANTS DU SALARIÉ

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

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.

LOGEMENT FOURNI PAR L'EMPLOYEUR

Lorsqu'un employeur met gratuitement un logement à disposition d'un salarié, il doit évaluer un avantage en nature logement ou un avantage en espèce (si le loyer est pris en charge par l'employeur) et le soumettre au paiement des cotisations de Sécurité sociale.

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.

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). 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 ex-Asem) bénéficient d'une pause de 30 minutes pour prendre leur propre repas. Cette pause est rémunérée comme temps de travail effectif.

SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT (SFT) ET INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE (IR)

Les salariés embauchés antérieurement au 1^{er} septembre 2015 qui bénéficiaient du SFT ou de l'IR en conservent le bénéfice avec le maintien de leurs droits sous la forme d'une indemnité en euros (article 5.13).

Pour le SFT, cette indemnité est réduite en application des dispositions définissant le montant du SFT, notamment lorsqu'un enfant atteint l'âge de 20 ans. Par contre, toute nouvelle naissance postérieure au 31.08.2015 ne permet pas de revoir le calcul du SFT.

INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE (IDR)

Les dispositions de la présente convention collective sont positives par rapport à la précédente CC SEP 2015.

CC EPNL	
Ancienneté	IDR
- de 5 ans	0,5 mois
5 à 9 ans	1 mois
10 à 14 ans	1,5 mois
15 à 19 ans	2 mois
20 à 24 ans	2,5 mois
25 ans et +	3 mois

SALARIÉS BÉNÉFICIAIRE D'UN ACCORD D'ENTREPRISE

Les salariés qui étaient soumis aux dispositions d'un accord d'établissement, notamment sur le temps de travail annuel, continuent de bénéficier de ces avantages. En cas de dénonciation par l'employeur, la procédure légale protège les salariés et certaines dispositions individuelles restent acquises de manière temporaire (survie) ou définitive (AIA). **»»**

Renseignez-vous auprès de vos délégués. Les accords d'entreprise sur le temps de travail ont été signés fin 1999 début 2000.

PRÉVOYANCE

En application de la section 9 de la CC EPNL et de l'accord du 4 mai 2011, les salariés bénéficient d'un régime de prévoyance qui intervient :

■ **en cas de maladie** : la prévoyance intervient à partir de la fin du maintien du salaire total par l'employeur pour assurer au salarié un maximum de 95 % du salaire net mensuel.

■ **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 ;

■ **en cas de décès** : versement, aux ayants droit désignés par le salarié, d'un capital décès correspondant à trois fois le salaire annuel (cadres et assimilés, non-cadres).

À ce capital s'ajoute par enfant à charge soit une majoration, soit une rente d'éducation. Les organismes de prévoyance disposent d'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 du gestionnaire.

ABSENCES ET CONGÉS

Absences	
Absences pour événements familiaux ou personnels	<p>Les absences rémunérées pour événements familiaux ou personnels sont les suivantes en jours ouvrés :</p> <ul style="list-style-type: none"> – 4 jours en cas de mariage ou du Pacs du salarié ; – 3 jours en cas de mariage ou le Pacs d'un enfant du salarié ; – 3 jours en cas de profession religieuse ou d'ordination sacerdotale ou diaconale du salarié, du conjoint ou d'un enfant du salarié ; – 3 jours pour le décès du conjoint ou du partenaire de Pacs, du concubin, d'un ascendant en ligne directe ou descendant autre qu'un enfant, d'un frère ou d'une sœur, d'un beau-parent (de mariage, de Pacs ou de concubin). – 5 jours pour le décès d'un enfant. – 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer (non cumulable avec le congé de maternité). – 3 jours pour l'arrivée au foyer d'un enfant au vu de son adoption. – 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant. – 4 demi-journées par année scolaire pour un examen ou un concours à caractère universitaire ou professionnel. <p>Ces congés doivent être pris dans un délai raisonnable entourant l'événement.</p>
Absences pour enfant malade	<p>Sur justificatif médical, dans la limite de 3 jours par année scolaire avec maintien du salaire ; au-delà, avec accord du chef d'établissement, 6 autres jours à demi-salaire. Absences prises par journée ou demi-journée. Autorisation pour la totalité des enfants de moins de 16 ans à charge.</p>
Absences sans justificatif médical	<p>Les courtes absences sans présentation d'un certificat médical sont considérées comme absences pour convenances personnelles et l'employeur peut en exiger la récupération.</p>
Autres absences autorisées	<p>Une autorisation d'absence peut être demandée au chef d'établissement pour une circonstance exceptionnelle ou pour toute fonction reconnue par la loi ou par l'établissement, ainsi que pour l'exercice d'un mandat syndical. Il n'est pas fait de retenue sur le salaire dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> – participation à l'appel de préparation à la défense (APD), l'employeur ne peut réduire votre rémunération mensuelle, ni décompter cette journée de vos congés annuels ; – si les heures d'absence ont pu être remplacées par le salarié ; – si elles résultent d'une obligation légale non rémunérée.
Congés	
Maladie ordinaire (CMO)	Plein traitement pendant la durée fixée dans la convention collective.
Maladie grave	ALD (Affection de longue durée) 3 ans maxi USS et prévoyance (pension invalidité et la prévoyance).
Pour accident de service ou pour maladies contractées dans l'exercice des fonctions	Traitement assuré par les USS jusqu'à la consolidation.
Maternité	16 semaines (1 ^{er} ou 2 ^e enfant) ou 26 semaines (à partir du 3 ^e enfant).
Adoption	10 semaines (1 ^{er} ou 2 ^e enfant) ou 18 semaines (3 ^e enfant ou plus).
Paternité	11 jours (ou 18 jours en cas de naissances multiples)
Accompagnement d'une personne en fin de vie	<p>3 mois, avec possibilité de transformer ce congé en période de travail à temps partiel après accord du chef d'établissement.</p> <p>Sans rémunération de la part de l'employeur, le salarié peut toutefois déposer un dossier de demande d'allocation. Ces pièces doivent être adressées par courrier au centre national de gestion des demandes d'allocations journalières d'accompagnement d'une personne en fin de vie (Cnajap).</p>
Présence parentale	<p>Tout salarié ayant à charge un enfant victime d'un accident ou atteint d'une maladie ou d'un handicap nécessitant la présence d'une personne à ses côtés, a le droit de bénéficier : soit d'une suspension de son contrat de travail, soit d'un travail à temps partiel selon les conditions et procédures prévues par la législation.</p>
Congé parental d'éducation	<p>Tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année dans l'établissement à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée à son foyer d'un enfant de moins de 16 ans confié en vue de son adoption, peut demander un congé parental d'éducation ou une réduction de son temps de travail hebdomadaire dans les conditions fixées par la loi.</p>

Des accords plus favorables existent dans certains établissements.

➤ Rapprochez-vous de vos délégués du personnel ou de votre délégué syndical.

AUTORISATIONS D'ABSENCE

Les jours d'absence se décomptent en jours ouvrés (jours normalement travaillés dans l'entreprise, même si l'ensemble du personnel ne travaille pas forcément ces jours-là). Le salarié ne doit subir aucune perte de salaire à l'occasion de ces absences qui sont assimilées à des jours de travail effectif pour le calcul du droit à congés payés.

ATTENTION!

Les congés autorisés pour événements familiaux ne sont pas imputés au compteur de congés payés (CP). S'ils adviennent pendant des jours de CP, ceux-ci sont donc reportés sur des journées travaillées (et non sur journées à 0 heure). Les jours de CP non pris sont donc reportés. (L 3142-2 Code du travail).

ABSENCES POUR MALADIE

Après un an d'ancienneté dans l'établissement, il n'y a plus de jours de carence :

- l'employeur est amené à prendre à sa charge les 3 jours de carence de la Sécurité sociale (article 5.6) ;
- la durée de maintien du salaire par l'employeur est la suivante :

Ancienneté	Maintien du salaire par l'employeur à 100 %
Entre 1 an et 11 ans	40 premiers jours
Au-delà de 11 ans et jusqu'à 16 ans	60 premiers jours
Au-delà de 16 ans	90 premiers jours

La CC EPNL réintroduit 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.

ACCIDENT, MALADIE, MATERNITÉ...

Que deviennent les congés payés non pris par le salarié ? A-t-il le droit d'en demander le report à son retour ?

Rappel: Les congés de 2017-2018 sont acquis entre le 1^{er} juin 2016 et le 31 mai 2017. Chaque année, les salariés doivent donc prendre leurs congés payés durant la période de prise (au minimum du 1^{er} juin 2017 au 31 mai 2018), sous peine de les perdre.

Les règles ci-dessous s'appliquent aux congés payés et non aux journées à 0 heure. Cela rend donc indispensable la grille d'annualisation, en principe remise avant le 15 septembre de l'année scolaire en cours.

Maternité: Le Code du travail précise que «les salariés de retour d'un congé de maternité prévu à l'article L. 1225-17 ou d'un congé d'adoption prévu à l'article L. 1225-37 ont droit à leurs congés payés annuels, quelle que soit la période de congé payé retenue; pour le personnel de l'entreprise, par accord collectif ou par l'employeur».

Accident du travail et maladie professionnelle: Les salariés peuvent reporter leurs congés payés lorsqu'ils n'ont pu les prendre en raison d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

Cette solution s'inscrit dans le régime protecteur des victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Maladie «non professionnelle»: Si un salarié se trouve dans l'impossibilité de prendre ses congés payés en raison d'absences liées à la maladie, même non professionnelles, ses congés doivent être reportés après reprise du travail et ce, même si la période de prise de congés payés a expiré. Si le contrat de travail prend fin sans que les congés payés aient pu être reportés, le salarié doit bénéficier d'une indemnité compensatrice.

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» qui s'applique depuis le 1^{er} janvier 2016.

Cet accord précise :

- la nature et le montant des prestations (un régime de base obligatoire et deux options facultatives) ;
- le montant de la cotisation et de sa répartition entre salarié et employeur. En 2017, l'employeur participe à hauteur de 50 % de l'option de base (soit 18,80 € par mois) ;

- les salariés dispensés de l'affiliation obligatoire ;
- les organismes recommandés.

CONCRÈTEMENT :

- chaque établissement doit proposer ce socle mais aussi les options 1 et 2 ;
- une réduction tarifaire de solidarité de 50 % est prévue pour les salariés en CDD de moins de 12 mois et les salariés dont la contribution représente 10 % de leur rémunération (petit temps partiel).

EN SAVOIR +

www.snec-cftc.fr

NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2017 (NAO)

Chaque année, la NAO amène les partenaires (syndicats de salariés, dont le Snec-CFTC, et les employeurs) à négocier une revalorisation des salaires.

Une «première»

Ce fut la première NAO de branche de la nouvelle Convention collective unifiée EPNL. Les employeurs : FNOGEC, Organisations professionnelles des chefs d'établissement, AEUIC (Association des employeurs des universités et instituts catholiques) et FESIC (Fédération d'écoles supérieures d'ingénieurs et de cadres) n'étaient pas d'accord sur une revalorisation collective, symbole visible manifestant la nouvelle branche.

Les salariés des universités catholiques, les psychologues et les enseignants du premier et second degré hors contrat ont vu un refus de revalorisation. Seuls les salariés des Grandes écoles de la FESIC ont obtenu entre 0 et 0,35% et les salariés de l'Enseignement privé et les enseignants des centres de formation 0,7 %...

Le Snec-CFTC dénonce ce résultat comme inquiétant pour l'avenir de la branche et insuffisant pour les salariés.

Nouvelle valeur du point

La valeur annuelle du point est de 17,39 € au 01.09.2017, soit une augmentation de 0,7 % pour tous les salariés.

Pour rappel, le salaire mensuel brut pour un temps plein est ainsi calculé : nombre de points issus de sa classification multiplié par la valeur du point divisé par 12.

La valeur mensuelle du point, dit point EPNL section 9, est donc de 1,4492 €.

Le salaire minimum de notre branche est fixé à 1521,60 € bruts au 01.09.2017. Il est applicable à l'ensemble des salariés en CDI, en CDD ou en contrat aidé. Il s'agit du salaire brut pour un temps plein mensuel de 151,67 h, à proratiser en fonction du temps de travail.

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

C'est quoi ?

Un rendez-vous obligatoire.

Pour qui ?

Tous les salariés relevant de la CC EPNL.

Pourquoi ?

- Déterminer des perspectives d'évolution professionnelle.
- Identifier des formations envisageables.

Quand ?

Tous les deux ans.

Ce n'est pas ?

L'évaluation du travail du salarié.

Et en dehors de cette période ?

Il doit être systématiquement proposé à tout salarié qui reprend son activité après une pé-

riode d'interruption due à un congé de maternité, à un congé parental à temps plein ou partiel, à un congé d'adoption, à un arrêt maladie de plus de 6 mois, ou à un mandat syndical.

Quelle forme ?

- Un document est rédigé, une copie est remise au salarié.
- Et tous les 6 ans, élaboration d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel.

Quel texte ?

L'article L6315-1 (modifié par loi n°2014-288 du 5 mars 2014 - art. 5).

L'ENTRETIEN D'ACTIVITÉ

La loi du 5 mars 2014 a conduit à intégrer l'entretien professionnel dans l'accord EEP formation professionnelle et à le dissocier clairement de «l'entretien d'activité». Il a donc été décidé de maintenir l'entretien d'activité comme un moment d'examen et de valorisation du travail du salarié en vue de l'amélioration de la situation de travail. La périodicité est d'un à deux ans. Cependant, la valorisation du travail du salarié ne consiste pas en une négociation salariale individuelle. En conséquence, l'entretien d'activité ne donnera pas lieu à discussion salariale mais à examen, notamment des éléments suivants :

Le poste

- Les activités principales du poste : y a-t-il eu des modifications, la fiche de poste est-elle toujours conforme, nécessite-t-elle des aménagements ?

- Les tâches et les objectifs du poste sont-ils tenus ?

La conformité au service attendu

- Quelle est la qualité des relations dans l'établissement ? Avec les élèves, les familles, les autres personnels ?
- Le respect du règlement intérieur, des horaires, des plannings, des consignes et des règles de sécurité, du matériel confié...

La valorisation des compétences

- Les compétences professionnelles sont-elles pertinentes pour le poste, leur développement est-il nécessaire ?
- Les capacités à s'adapter, à résoudre les problèmes, à prendre des initiatives si nécessaire sont-elles satisfaisantes ?

Commentaires le cas échéant du salarié et du responsable

LES PRINCIPAUX DISPOSITIFS DE FORMATION

La formation professionnelle est financée grâce à la participation obligatoire des établissements.

PRÉALABLE : CC EPNL (SECTION 9)

- Les conséquences d'un départ en formation sont prévues et formalisées par écrit avant celui-ci, notamment dans le cadre de l'entretien professionnel.
- Les formations sont valorisées par un élément convenu avec l'employeur (attribution de fonction, révision des degrés au titre des critères classant) ou à défaut de 25 points ; dans la limite d'une par période

de 5 ans et au maximum de trois formations dans chacune des strates.

- Le projet de formation est à prévoir dans le cadre de l'entretien professionnel tous les deux ans ou à l'issue d'un congé parental d'éducation d'une période d'absence ou de réduction d'activité ;
- pour les salariés de strate I : une formation d'adaptation au poste est prévue pour les nouveaux arrivants dans l'enseignement catholique.

ATTENTION !

Pour les salariés de strates I embauchés dans l'enseignement catholique, hors contrats aidés, entre le 1^{er} septembre 2015 et le 1^{er} septembre 2017 et qui n'ont pas bénéficié des 15 points de formation obligatoire d'adaptation au poste ou à la fonction, ont droit à demander cette indemnité compensatrice pérenne de 15 points.

LE PLAN DE FORMATION

Il contient des actions de formation.

FORMATION PENDANT OU HORS TEMPS DE TRAVAIL

Le principe : si les actions se déroulent pendant le temps de travail, le salarié bénéficie de sa rémunération habituelle. Si le temps de la formation dépasse la durée du travail du salarié, c'est le régime des heures supplémentaires ou complémentaires (majoration de salaire) qui s'applique.

Pour chaque heure de formation organisée hors temps de travail dans le cadre du plan de formation, le salarié perçoit l'allocation formation (50 % de son salaire de référence). Chaque année, les représentants du personnel (comité d'entreprise ou, à défaut, délégués du personnel) doivent être consultés sur le plan de formation écoulé et celui en cours, ainsi que sur le projet de plan de formation pour l'année suivante. Cette consultation a lieu au cours de deux réunions respectivement organisées avant le 1^{er} octobre et le 31 décembre de l'année en cours.

ATTENTION !

Tout salarié a droit à 12 jours de congé de formation économique, sociale et syndicale par an.

AUTRES FORMATIONS

Il existe d'autres procédures pour se former : contrat de professionnalisation, congé individuel de formation (Cif), contrat d'apprentissage.

COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ (CPA)

Le CPA vous accompagne à chaque étape de votre vie professionnelle. Il rassemble le compte personnel de formation (CPF), le compte personnel pénibilité (CPP), le compte d'engagement citoyen (CEC).

■ **CPF**: Le compte personnel de formation vous permet d'acquérir des droits à la formation professionnelle (heures CPF). Ces droits sont inscrits dans un compte d'heures qui vous suit tout au long de votre vie professionnelle : vous pouvez décider de vous former régulièrement en les utilisant. Vos heures CPF ne sont jamais perdues, même si vous changez de situation ou d'employeur.

■ **CPP**: Toute entreprise doit prévenir la pénibilité au travail. Lorsqu'un salarié est exposé à des facteurs de pénibilité au-delà de certains seuils, l'employeur doit établir une déclaration et le salarié bénéficie alors d'un compte personnel de prévention de la pénibilité sur lequel il peut accumuler des points.

■ **CEC**: il permet de recenser vos activités «citoyennes», et de permettre d'acquérir des heures inscrites sur le compte personnel de formation (CPF).

LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

Les contrats aidés

Pour les salariés en contrat aidé (CAE-CUI), la période de professionnalisation est en lien direct avec le projet professionnel formulé lors de l'inscription à Pôle emploi.

La formation réalisée dans ce cadre est prise en charge par votre entreprise: coût de la formation, maintien de votre rémunération, éventuels frais de déplacement, hébergement et repas.

ATTENTION !

Ces salariés n'ont pas droit à la valorisation professionnelle que prévoit la convention collective.

Sont accessibles dans le cadre d'une période de professionnalisation :

- un diplôme ou un titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP);
- un certificat de qualification professionnelle (CQP);
- permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences (à définir par décret);
- visant une certification inscrite à l'inventaire de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP);
- éligible au compte personnel de formation (CPF).

CALENDRIER SCOLAIRE 2017-2018

	Zone A	Zone B	Zone C
Rentrée des enseignants	Vendredi 1 ^{er} septembre 2017		
Rentrée des élèves	Lundi 4 septembre 2017		
Toussaint	samedi 21 octobre 2017 au lundi 6 novembre 2017		
Noël	samedi 23 décembre 2017 au lundi 8 janvier 2018		
Hiver 2018	10 au 26 février	24 février au 12 mars	17 février au 5 mars
Printemps 2018	7 au 23 avril	21 avril au 7 mai	14 avril au 30 avril
Vacances d'été 2018	Samedi 7 juillet		

Rentrée des enseignants : vendredi 31 août 2018 - Rentrée scolaire des élèves : lundi 3 septembre 2018

Zones depuis le 1^{er} janvier 2016 :

A : Besançon, Bordeaux, Clermont-Ferrand, Dijon, Grenoble, Limoges, Lyon, Poitiers.

B : Aix-Marseille, Amiens, Caen, Lille, Nancy-Metz, Nantes, Nice, Orléans-Tours, Reims, Rennes, Rouen, Strasbourg.

C : Créteil, Montpellier, Paris, Toulouse, Versailles.

COORDONNÉES DU SNEC-CFTC

Siège du SNEC-CFTC

128 avenue Jean Jaurès - 93 697 PANTIN Cedex - Tél. 01 73 30 42 42

■ E-mail : droitdutravail@sneec-cftc.fr - Site Internet : www.sneec-cftc.fr

■ Pour connaître le responsable le plus proche de chez vous, consultez le site www.sneec-cftc.fr, onglet Sneec-CFTC, «L'organisation»



ADHÉSION

Coupon à découper ou à photocopier

Nom : M. Mme

Prénom :

Adresse personnelle :

.....

Tél. :

E-mail :

souhaite une information sur le Sneec-CFTC.

souhaite bénéficier des services du Sneec-CFTC et adhérer au Sneec-CFTC.

Document à retourner au : Sneec-CFTC – 128, avenue Jean Jaurès – 93697 Pantin Cedex



À VOUS LES CHÈQUES-VACANCES !

Nouveau
 Une bonification
 de **35%** pour les
 - de 30 ans

Personnels de l'Education Nationale, **épargnez quelques mois** et bénéficiez d'une **bonification de l'Etat**.

Profitez pleinement de vos Chèques-Vacances auprès des **170 000 professionnels du tourisme et des loisirs**.

Et avec e-Chèque-Vacances, vous pouvez désormais régler vos prestations sur internet.

Pour toute information :

- sur le site Internet : www.fonctionpublique-chequesvacances.fr
- par téléphone :  **N°Azur 0 811 65 65 25**

Coût d'un appel local



MÊME POUR SARAH, ENSEIGNANTE, LES RISQUES DU QUOTIDIEN NE MANQUENT JAMAIS À L'APPEL.

ASSURANCE PROFESSIONNELLE
**POUR LES RISQUES LIÉS
À VOTRE ACTIVITÉ**

OFFRE RÉSERVÉE AUX MÉTIERS
DE L'ENSEIGNEMENT :

-10% SUR LES CONTRATS
D'ASSURANCE AUTO*

**GMF 1^{ER} ASSUREUR
DES AGENTS DU SERVICE PUBLIC**



ASSURÉMENT HUMAIN

Appelez le 0 970 809 809 (numéro non surtaxé, du lundi au samedi de 8h à 20h)
Connectez-vous sur www.gmf.fr

*Offre réservée aux personnels des métiers de l'enseignement, la 1^{ère} année à la souscription d'un contrat d'assurance auto, valable jusqu'au 31/12/2017.
LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - 775 691 140 R.C.S. Nanterre - APE 6512Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret et sa filiale GMF ASSURANCES. Adresse postale : 45930 Orléans Cedex 9.

