

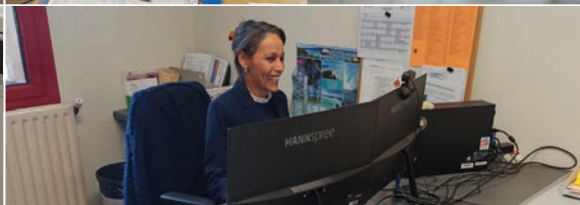


Syndicat National de l'Enseignement Chrétien

LES ESSENTIELS DE VOTRE CARRIÈRE 2023 | 2024



SALARIÉS DE DROIT PRIVÉ



Dans tous les établissements et réseaux d'enseignement privé sous contrat

SOMMAIRE

LA COMMISSION DES SALARIÉS

→ 3

LE SNEC-CFTC

→ 4

NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

→ 7

CLASSIFICATION

→ 8

PÉRIODE D'ESSAI, EMBAUCHE, LICENCIEMENT

→ 10

QUESTIONS D'ADHÉRENTS

→ 11

REPAS ET TARIFS 2023

→ 14

PROTECTION SOCIALE

→ 15

PRÉVOYANCE

→ 16

CONGÉS EXCEPTIONNELS

→ 18

ABSENCES

→ 20

LE TEMPS DE TRAVAIL

SUPPLÉMENTAIRE

OU COMPLÉMENTAIRE

→ 22

FORMATION

→ 24

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

→ 25

CALENDRIER SCOLAIRE

2023-2024

→ 26

CONVENTION COLLECTIVE LE SNEC-CFTC, UN SYNDICAT À VOTRE ÉCOUTE

→ 27

Cher(e) collègue,

Connaître ses droits en tant que salarié d'établissement privé n'est pas toujours aisé dans cette perpétuelle évolution des lois et réglementations.

Le Sniec-CFTC a le plaisir de vous offrir ce livret réalisé par les membres de la commission des salariés, à partir de vos questions.

Vous y trouverez des informations synthétiques relatives à votre statut, vos congés, votre carrière, votre rémunération et la protection sociale...

Le Sniec-CFTC met toutes ses compétences et ses ressources à votre service pour vous accompagner tout au long de votre vie professionnelle.

Nos négociateurs Sniec-CFTC défendent activement vos droits au sein des différentes commissions paritaires (EPNL, Santé, Prévoyance, Formation). Ils poursuivront en 2023-2024 les négociations de la convention EPNL débutées en 2022, la classification en sera un des enjeux principaux.

Le Sniec-CFTC est présent dans les établissements par ses élus au CSE (Comité social et économique).

Voter pour le Sniec-CFTC, c'est choisir :

- des élus engagés qui mènent des actions qualitatives,

- un mode de dialogue constructif,

- des représentants à votre écoute qui œuvrent pour améliorer votre métier dans l'enseignement privé.

Notre syndicat est libre et indépendant, doté d'une éthique de dialogue et de négociation. La commission salariés et le service droit du travail se composent d'une équipe de femmes et d'hommes de terrain qui ont à cœur de vous défendre, vous conseiller, vous accompagner et vous soutenir en toutes circonstances. N'hésitez pas à nous contacter-nous pour toutes questions ou suggestions.

Véronique Cotrelle, présidente et les membres de la commission salariés

Syndicat National de l'Enseignement Chrétien

Tour ESSOR

14, rue Scandicci

93500 Pantin

Tél. : 01 84 74 14 00

www.sniec-cftc.fr

Réalisation graphique :

Maud Bourgeois

Impression : CIA Graphic

Rcs de Nevers 404 816 712

Ne pas jeter sur la voie publique.

Dépôt légal : à parution.

N° commission paritaire

CCPAP 0624 S 06945

valable jusqu'au 30 juin 2024



La commission des salariés est composée de 15 membres représentant tous les territoires et tous les métiers de l'enseignement privé.

Une équipe de négociateurs présente les revendications des salariés au niveau des commissions paritaires nationales et régionales, en lien avec la commission.

La nouvelle convention collective EPNL (Enseignement Privé Non Lucratif) est applicable depuis le 1^{er} septembre 2022 en lien

avec d'autres accords paritaires (formation, santé, prévoyance, travail de nuit, NAO, etc...).

Ce guide a pour objectif de vous présenter une synthèse de nos droits et des mécanismes de leurs applications.

Bonne lecture à tous.



Des membres de la commission des salariés autour de Cyril Chabanier, président de la CFTC, lors du Congrès de Carcassonne.



La secrétaire de la Commission.

Les membres de la commission nationale des salariés :

- Davy-Emmanuel Durand ; vice-président Sniec-CFTC, invité permanent, Responsable pastorale, dpt 69
1. Frédéric Renault, élu CN, référent de la commission auprès du BN, RVS, dpt 49
 2. Radhia Bechahed, élue CN, RVS, dpt 94
 3. Rachida Cogne, élue CN, resp. RH/Asem, dpt 92
 4. Florence Lalande, AES Labo SVT, dpt 33
 5. Jean-Pierre Dague, VS, dpt 02
 6. François Lepine, retraité VS, dpt 69
 7. Géraldine Gaillet, élue CN, comptable, dpt 31
 8. Elisabeth Montety, élue CN, comptable, dpt 34
 9. Isabelle Petit, élue CN, RVS, dpt 33
 10. Francesco Heredia, Gestionnaire restauration, dpt 56
 11. Véronique Chaloin, RVS, dpt 13
 12. Corinne Bonaventur, CVS, dpt ,29
 13. Gwendoline Allaire, Asem, dpt 85
- Véronique Lacaque, VS, dpt 72
Secrétaire de la Commission des Salariés.



Davy-Emmanuel Durand
salarié de Droit Privé.
1^{er} Vice-Président
du Sniec-CFTC et Président
de la Fédération
Enseignement et formation

TOUTES LES COULEURS DU



Le Snec-CFTC est légitime à défendre ses adhérents dans tous les établissements ou réseaux d'enseignement privé sous contrat. Vous pouvez adhérer au Snec-CFTC, que vous soyez **salarié, chef d'établissement** ou **enseignant** de droit public affecté dans un établissement privé Education nationale ou Enseignement agricole.

Nombre d'établissements privés sous contrat par réseau (rentrée 2021)*

Catholique, dont les établissements agricoles du CNEAP.	7 056	Juif	134
Laique, dont des établissements agricoles UNREP et MFR	673	Protestant	21
		Autres (Steiner...)	18
		Musulman	10
		Arménien	6
Langues dites régionales ou traditionnelles (Voir ci-dessous)			188
Seaska (Basque)	38	ABC-M-Zweitsprachigkeit (Alsacien)	12
Diwan (Breton)	56	La Bressola (Catalan)	9
Calandreta (Occitan)	71	Scolacorsa (Corse)	2

*D'après le rapport de la cours des comptes (juin 2023) et le site des MFR

Le Snec-CFTC est un des syndicats de la CFTC, confédération fondée en 1919.

Son inspiration : les principes sociaux chrétiens (liberté, solidarité, subsidiarité, justice sociale...) dans lesquels tous les femmes et les hommes peuvent se retrouver, quelles que soient leurs convictions religieuses ou philosophiques.

Son objectif : la recherche de solutions nouvelles aux problèmes individuels et collectifs et la défense des travailleurs, par un syndicalisme positif, respectueux de la dignité humaine dans toutes ses dimensions.

Depuis plus de 100 ans, la CFTC a tracé la voie d'un syndicalisme de construction sociale. Elle s'attache à faire vivre le dialogue social, à rechercher le bien commun et à garantir son indépendance vis-à-vis de tout parti politique ou tout groupe de pression.

Le Snec-CFTC est représentatif dans la branche professionnelle EPNL (enseignement privé) et dans celle de l'Enseignement agricole. Vos représentants défendent de manière constructive l'intérêt des salariés dans les négociations avec les collèges employeurs. Le Snec-CFTC négocie également dans toutes les instances interbranches (formation, santé, prévoyance...).

Dans l'enseignement catholique, le Snec-CFTC est présent dans les instances qui contribuent à la mission éducative confiée à l'école catholique. Il s'agit notamment du Comité national et des commissions 1^{er} et 2nd de l'emploi au niveau national, des Codiec départementaux et des CAE académiques...

Le Snec-CFTC est un interlocuteur des ministères de l'Éducation nationale et de

l'Agriculture, ou en interministériel, dans toutes les instances qui impactent la carrière des quelque 140 000 enseignants : le Conseil supérieur de l'éducation, la Direction des affaires financières, le comité consultatif ministériel (CCMMEP) à l'Éducation Nationale ou le CCM et le Conseil national de l'Enseignement agricole...

Lors des dernières élections professionnelles de décembre 2022, le Snec-CFTC a été le seul des grands syndicats à progresser en nombre de voix avec un 3^{ème} élu en CCMMEP et un 2^{ème} élu à la Commission mixte paritaire agricole. Toutes ces instances se déclinent également dans les académies et les départements. **Le Snec-CFTC est le 3^{ème} syndicat en nombre d'élus dans ces CCMD/I/A et le 2^{ème} syndicat de l'Enseignement agricole.**

Nos élus vous représentent et vous défendent dans plus d'une centaine d'instances et dans les établissements (DS et CSE)



Des services spécialisés pour répondre à toutes les questions

(Services 1^{er} et 2^d degré, Enseignement agricole, Droit du Travail, Documentation, Protection Sociale, Chefs d'établissement...).

Le Snec-CFTC

une présence dans toutes les académies et tous les départements de métropole et d'outre-mer pour vous accompagner.

Pour trouver votre interlocuteur

<https://www.snec-cftc.fr/> ou directement :



NAO 2023 DE LA BRANCHE EPNL

une augmentation de + 5 % grâce au Sniec-CFTC !



La délégation Sniec-CFTC

Les organisations syndicales et patronales se sont réunies les 14 et 30 mars pour la NAO (Négociation annuelle obligatoire) 2023 de la branche EPNL.

Le Sniec-CFTC a rappelé la situation inflationniste actuelle et la précarité salariale des personnels de nos établissements (dont le temps partiel).

Après une négociation ardue, la plupart des syndicats ont refusé de signer en mettant en danger l'augmentation salariale. C'est très grave !

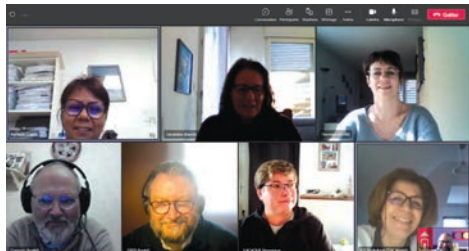
Grâce au Sniec-CFTC, la valeur du point EPNL (le salaire) augmentera de +5 % au total en deux étapes, il est ainsi fixé :

- à 19,354 € au 1^{er} mai 2023, vous avez dû voir apparaître cette augmentation sur le salaire reçu fin mai/début juin ;
- à 19,73 € au 1^{er} septembre 2023.

Le Sniec-CFTC souhaite également négocier une autre augmentation en octobre/novembre... affaire à suivre.



Intervention de Davy-Emmanuel Durand sur les Commissions de la CEPNL.



La Commission salariés préparant entre autres les NAO en visioconférence

Avec Côté santé, suivez vos remboursements santé en un clin d'œil

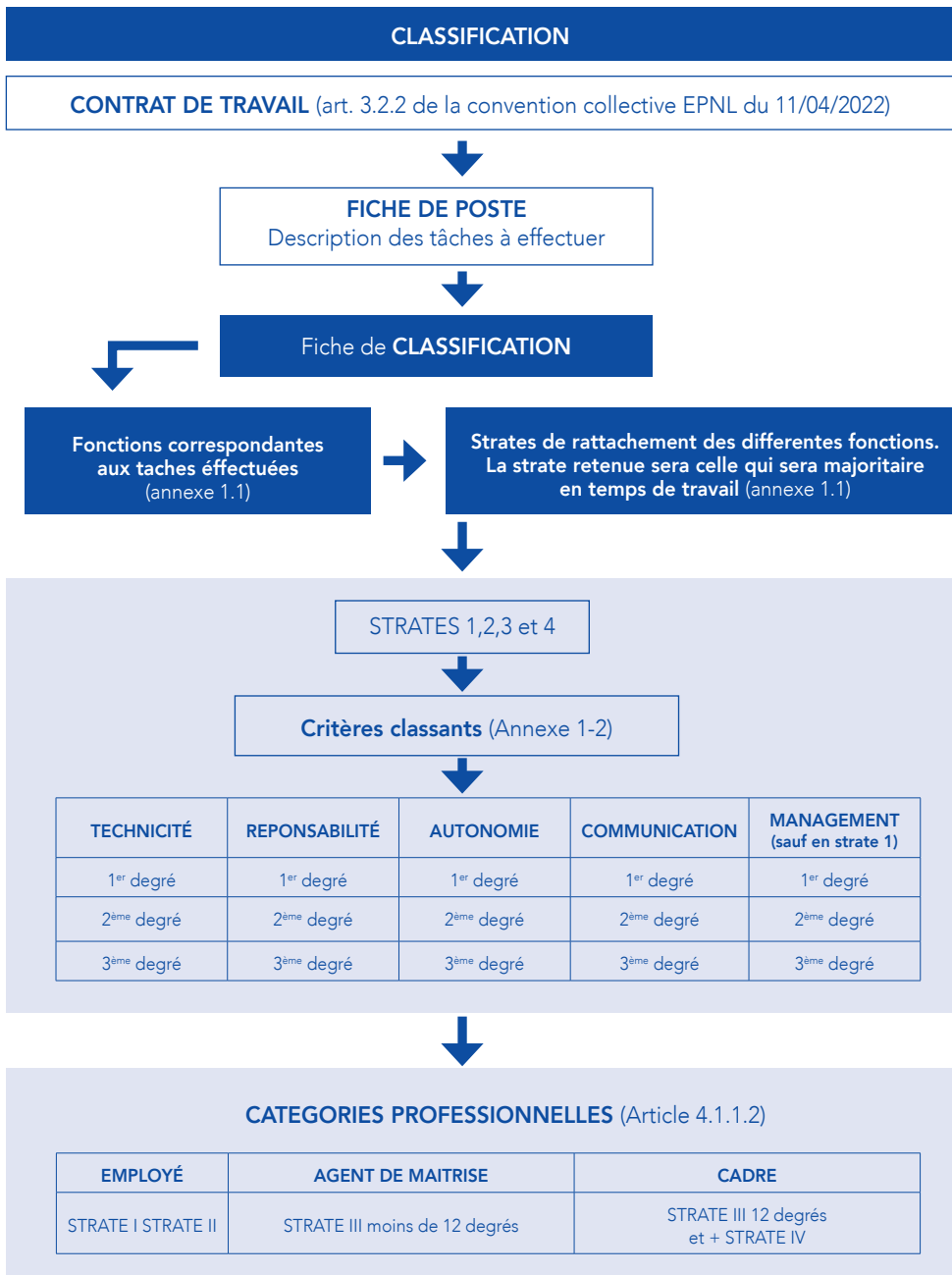
Pas toujours facile de voir clair dans vos dépenses de santé !

Entre la Sécurité sociale, la mutuelle et votre reste à charge, le suivi de vos remboursements peut parfois être compliqué. Retrouvez en une seule et même application toutes ces informations.

Vous pouvez même ajouter les membres de votre famille pour suivre votre budget santé global.

N'attendez pas !
Téléchargez gratuitement Côté santé sur :





RÉMUNÉRATION

NOMBRE DE JOURS DE CONGÉS PAYÉS
36 ou 51
(annexe 2)

A / VALEUR DE LA STRATE EN POINTS
(art. 4.1.3.1)

STRATE I = 965 points
STRATE II = 950 points
STRATE III = 850 points
STRATE IV = 800 points

B / VALEUR DES DEGRÉS EN POINTS

La valeur des degrés change en fonction de la strate.
se reporter à l'article 4.1.3.2

C / PLURIFONCTIONNALITÉ
(article 4.1.3.3)

Si une fonction relève de la strate supérieure, elle peut être valorisée par des points supplémentaires

RÉMUNÉRATION (art. 4.1.3.1)

A + B + C + D + E + F = Total des points

Pour obtenir le salaire brut mensuel, il faut multiplier le nombre total de points par la valeur du point.
Au 01/09/2023 = 1,644 €

F / ANCIENNETÉ (article 4.1.3.5)

STRATE I = 6 pts dès la 2^{ème} année
STRATE II = 5 pts dès la 2^{ème} année
STRATE III = 5 pts dès la 3^{ème} année
STRATE IV = 4 pts dès la 4^{ème} année

E / FORMATION PROFESSIONNELLE
(art. 4.1.3.1)

Avant le départ en formation :
L'employeur et le salarié doivent s'entendre et faire un document « *engagement réciproque* » des conséquences au regard du projet et du parcours

D / ANALYSE TRIENALE DE LA CLASSIFICATION (art. 4.1.3.4)

Tous les 3 ans, l'employeur et le salarié vérifient si les fonctions du poste et les critères classants correspondent à la réalité des activités du salarié.
Si tel n'est pas le cas, une rectification doit être effectuée.

EMBAUCHES, DEPARTS

En cas d'embauche en CDI, quelle est la durée de ma période d'essai ?

Période d'essai (maximale) pour un contrat à durée indéterminée :

- Employé : 2 mois ;
- Agent de maîtrise : 3 mois ;
- Cadre : 4 mois.

L'employeur (ou le salarié) qui envisage de mettre un terme à la période d'essai est tenu de respecter un délai de prévenance.

Quel préavis si je démissionne ? Ou si je suis licencié ?

- Employé : 1 mois
- Agent de maîtrise : 2 mois
- Cadre : 3 mois

Attention : Pour le licenciement, le préavis est de 3 mois pour tous si l'ancienneté est de 2 ans et plus.

Le salarié doit manifester de façon claire et non équivoque sa volonté de quitter son CDI. Il n'est pas possible de déduire du comportement du salarié sa volonté de démissionner.

S'il existe une ambiguïté sur le désir du salarié de démissionner, la démission du CDI pourra être requalifiée en licenciement injustifié ou sans cause réelle et sérieuse par le conseil des prud'hommes.

Quel est le montant de l'indemnité de départ à la retraite ?

Les salariés quittant volontairement l'établissement pour bénéficier d'une pension de retraite ont droit à une indemnité de départ à la retraite fixée en fonction de leur ancienneté dans l'établissement :

Ancienneté	Indemnité
< 5 ans	0,5 mois de salaire
≥ 5 ans et < 10 ans	1 mois de salaire
≥ 10 ans et < 15 ans	1,5 mois de salaire
≥ 15 ans et < 20 ans	2 mois de salaire
≥ 20 ans et < 25 ans	2,5 mois de salaire
≥ 25 ans et < 30 ans	3 mois de salaire
≥ 30 ans et < 35 ans	3,5 mois de salaire
≥ 35 ans	4 mois de salaire

Quel est le montant de l'indemnité de licenciement ?

L'indemnité de licenciement est calculée en fonction de la rémunération brute perçue par le salarié avant la rupture de son contrat de travail et de l'ancienneté du salarié dans l'établissement. L'indemnité légale est désormais égale à (c. trav. art. R. 1234-2 modifié) :

- 1/4 de mois de salaire par an pour les 10 premières années d'ancienneté ;
- 1/3 de mois de salaire par an pour chaque année au-delà de 10 ans d'ancienneté (mathématiquement sans changement, même si la rédaction du code du travail a été modifiée).

la grille de classification représente le minimum de ce que je peux être payé ?

C'est vrai, la grille de classification établit des minima conventionnels. Vous pouvez tout à fait négocier plus que ces minima sans avoir de degrés supplémentaires. Il suffit pour l'employeur de faire apparaître une ligne bonification sur votre bulletin de salaire.

Pensez à faire noter cette bonification sur votre contrat de travail.

CONGÉS PAYÉS

À chaque fonction correspond un nombre de jours de congés payés de :

- ➔ 51 jours de congés payés ;
- ➔ 36 jours de congés payés.

Le nombre de jours de congés payés applicable est déterminé selon la ou les fonctions majoritaire(s) composant le poste en temps de travail apprécié sur l'année.

Le salarié bénéficie de 36 jours de congés payés si le temps de travail consacré aux fonctions ouvrant droit à 36 jours de congés payés correspond à 65 % et plus de son temps de travail apprécié sur l'année.

Le salarié bénéficie de 51 jours de congés payés si le temps de travail consacré aux fonctions ouvrant droit à 51 jours de congés payés correspond à plus de 35 % de son temps de travail apprécié sur l'année.

Les CP sont désormais calculés du 1^{er} septembre N au 31 août N+1

JOURS A 0 HEURES

Les jours à 0h sont une variable d'ajustement du temps de travail annuel : ils permettent d'adapter le calendrier pour ne pas dépasser le temps de travail annuel contractuel.

Instaurés dans le cadre de l'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT 1999), les jours à 0h constituent des heures de récupération qui doivent être placés sur le calendrier du salarié s'il travaille plus de 35 heures hebdomadaires.

Les jours à 0h sont des repos qui n'ont ni le même objet ni la même cause que les jours de congés payés de sorte qu'ils sont cumulables.

TEMPS DE TRAVAIL

Deux temps de travail sont applicables aux salariés relevant de la CCEPNL (article 5.1.2.1)

Ces deux temps de travail sont :

- 1477 heures annuelles effectives (hors jours fériés) pour 51 jours de congés payés,
- 1565 heures annuelles effectives (hors jours fériés) pour 36 jours de congés payés.

CP ET PERIODE DE TRANSITION du 1^{er} juin au 31 août 2022

➔ prise de tous ces CP sur l'année 2022-2023, avec recalcul à la baisse de la durée de travail effective sur cette période. Soit 13 jours équivalent à 75,83h (pour la référence 51 CP) soit 9 jours équivalent à 52,50h (pour la référence 36 CP)

➔ Une solution par assimilation : report des CP, sur 3 ans au maximum,

➔ Une solution de gré à gré : paiement d'indemnité de congés payés, avec l'accord du salarié.

JOURS FÉRIÉS

Les jours fériés sont chômés et payés.

La durée annuelle de référence est calculée en intégrant forfaitairement 10 jours fériés chômés.

A l'exclusion du 1^{er} mai, le travail les jours fériés légaux demeure possible en cas de nécessité de service.

Le lundi de Pentecôte correspond aux 7h de la journée de solidarité (proratisées en fonction du temps de travail).

Puis-je bénéficier du report de mes congés payés si je tombe malade avant le départ en congé ?

Lorsque la maladie précède le départ en congés payés, les congés payés acquis et non pris du fait de la maladie doivent être reportés. En d'autres termes, le salarié qui tombe malade avant son départ en congés payés bénéficiera du report du nombre de jours de congés payés couverts par un arrêt maladie.

Au regard de la jurisprudence actuelle, ce report peut être limité à une période de 12 mois.

Puis-je bénéficier du report de mes congés si je tombe malade pendant les congés payés ?

En l'état actuel de la jurisprudence nationale, il n'y a pas de « rattrapage » de congés payés lorsque le salarié tombe malade durant ceux-ci.

MODIFICATIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL

L'employeur peut proposer au salarié une modification d'un élément essentiel de son contrat de travail ou un simple changement de ses conditions de travail.

Pour modifier le contrat de travail d'un salarié, l'accord de ce dernier est nécessaire.

Le lundi de Pentecôte correspond aux 7h de la journée de solidarité (proratisées en fonction du temps de travail).

MODIFICATIONS DES CONDITIONS DE TRAVAIL

L'employeur peut, dans le cadre de son pouvoir de direction, imposer au salarié un changement de ses conditions de travail. Le salarié ne peut s'opposer à ce changement que s'il démontre qu'il porte une atteinte excessive aux droits du salarié, notamment au respect à sa vie personnelle et familiale ou à son droit au repos, qu'il s'appuie sur un motif discriminatoire ou qu'il vise à lui nuire (Cour de cassation, chambre sociale, 12 mars 2002, pourvoi n°99-46034 - et Cour de cassation, chambre social 3 novembre 2011 n°10-14.702).

TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE

La reprise de travail à temps partiel pour motif thérapeutique et la reprise d'un travail aménagé ou à temps partiel sont deux possibilités d'aménagement du temps de travail. Elles sont prescrites par le médecin traitant à la suite d'une maladie ou d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Il y a deux options possibles :

- une diminution des heures travaillées sur une semaine (50 %, 60 %, 70 %...);
- une charge de travail aménagée.

Pour que ces mesures (temps partiel thérapeutique, travail aménagé ou à temps partiel) soient mises en œuvre tout en percevant une indemnisation financière de l'Assurance Maladie, il faut :

- que la mesure soit prescrite par le médecin traitant ;
- que l'employeur donne son accord ;
- qu'en cas de travail aménagé ou à temps partiel suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle, le médecin conseil de l'assurance maladie donne son accord.

RUPTURE CONVENTIONNELLE

Procédure :



PLANNING

Organisation de la RPTT (La répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail)

Le planning général (et notamment les dates de rentrée) est transmis au CSE avant la fin d'année scolaire.

Depuis le 1^{er} septembre 2022 :

Un planning prévisionnel est remis au salarié avant la rentrée. A défaut, le programme de l'année précédente est reconduit.

Le planning définitif est, quant à lui, obligatoirement remis au plus tard 3 semaines après la rentrée de l'établissement ou de la formation.

La totalité des heures de travail effectif doit être placée sur le planning du salarié, sans qu'il y ait la possibilité de constituer des « réserves d'heures. »

Modifier le planning

Si pour des nécessités de service, l'employeur doit modifier cette répartition, il en informe le salarié qu'il soit à temps plein ou à temps partiel dans les meilleurs délais et 10 jours calendaires au moins avant la date d'application du nouvel horaire, sauf cas d'urgence et après accord du salarié.

REPAS ET TARIFS 2023

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.

➡ 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 2023 : 2,65 € soit 51 % du prix du 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. Interrogez à vos délégués du personnel ou à votre délégué syndical.

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

Depuis le 1^{er} janvier 2016, tous les salariés des établissements bénéficient d'une complémentaire santé. Cette obligation découle directement de la Loi qui impose une telle couverture.

Seuls les salariés dont le conjoint à un CONTRAT FAMILIAL OBLIGATOIRE et les salariés pour lesquels la cotisation (part employeur et part salarié) représente au moins 10 % de leurs rémunérations brutes peuvent être exonérées de cette complémentaire santé.

Par Accord collectif interbranches du 18 juin 2015, un régime géré paritairement a été créé.

Le régime se portant bien, un avenant signé le 26 septembre 2018 est venu améliorer le dispositif.

Le socle de la cotisation est pris en charge à hauteur de 50 % par l'employeur ; il est possible de négocier d'avantage par accord d'entreprise ou en NAO.



POINTS D'ATTENTION

Chaque mutuelle a des accords avec des réseaux de professionnels de santé pour vous permettre d'utiliser au maximum le tiers payant et ne pas avancer d'argent pour les soins. Regardez dans vos contrats, sur le site internet de votre mutuelle ou n'hésitez pas à la contacter.



AVIS DU SNEC

Une lettre de la Commission paritaire EEP (Etablissements d'Enseignement Privés) Santé est publiée régulièrement à destination des établissements de l'enseignement privé et de leurs salariés.

ATTENTION, votre employeur a l'obligation de vous les communiquer, à défaut regardez le panneau syndical Sniec-CFTC dans votre établissement.



A SAVOIR : LE 100 % SANTÉ

Il s'agit d'un remboursement intégral sur les équipements de santé qui composent trois postes pour lesquels le reste à charge est important : l'optique, le dentaire et les audioprothèses. L'objectif est de réduire le nombre de personnes qui renoncent à se soigner.

Les professionnels de santé ont l'obligation d'établir et de fournir un devis « 100 % santé ». Si ce n'est pas le cas, il ne faut pas hésiter à le demander et à faire remonter ce manquement.

PRÉVOYANCE

Longue maladie - Invalidité - Capital Décès

Les salariés de l'Enseignement privé non lucratif bénéficient d'un régime de prévoyance. Votre contrat de travail indique les références de l'organisme qui couvre cette prestation. (vérifier qu'il n'y ait pas eu de fusion de caisse).

Cette cotisation est retenue mensuellement sur votre salaire et c'est obligatoire.

- 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.

Vous devez pouvoir bénéficier de la subrogation. Votre employeur maintient votre salaire et perçoit les indemnités.

Ancienneté dans l'établissement	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



POINTS D'ATTENTION

CAPITAL DÉCÈS : En vous rapprochant de la caisse de prévoyance pour laquelle vous cotisez, vous pouvez demander un feuillet de désignation de bénéficiaires qui est personnelle en fonction de la situation de chaque salarié.



LE SAVIEZ-VOUS

ACTION SOCIALE des régimes de prévoyance et de couverture santé.

Une difficulté suite à un accident de la vie, une perte d'emploi, un handicap, une maladie, un décès.....

Pensez à contacter votre régime de prévoyance.

Il peut vous accompagner et vous épauler dans ces moments difficiles.





Vos partenaires sociaux ont choisi le Groupe APICIL

Nous sommes le 3^e groupe de protection sociale français, spécialiste des métiers de la santé, de la prévoyance, de la retraite et de l'épargne.

Paritaire et mutualiste depuis plus de 80 ans, nous nous engageons depuis toujours aux côtés des entreprises et des salariés sur l'ensemble du territoire.

Notre expertise auprès des branches est reconnue par les partenaires sociaux de divers secteurs d'activité qui sont de plus en plus nombreux à nous rejoindre.

APICIL Prévoyance est l'assureur historique du régime conventionnel de prévoyance des Enseignants et des salariés des établissements d'Enseignement Privé. Depuis 2022, APICIL Prévoyance est également assureur recommandé du régime frais de santé des salariés des établissements d'Enseignement Privé.

Pour en savoir plus :

<https://pro.apicil.com/accord-branche/ccn-ep/>



CONGÉS EXCEPTIONNELS

CONGÉS EXCEPTIONNELS		
Maladie ordinaire (CMO)	Plein traitement pendant la durée fixée dans la convention collective.	
Maladie grave	ALD (Affection de longue durée) 3 ans maxi IJSS et prévoyance (peut être suivi d'une pension d'invalidité).	
Pour accident de service ou pour maladies contractées dans l'exercice des fonctions	Traitement assuré par les IJSS jusqu'à la consolidation.	
Maternité	16 semaines (1 ^{er} ou 2 ^e enfant) ou 26 semaines (à partir du 3 ^e enfant).	Maintien du salaire net.
Adoption	10 semaines (1 ^{er} ou 2 ^e enfant) 18 semaines (3 ^e enfant ou plus).	
Paternité	Nouveau : 25 jours calendaires (32 jours calendaires en cas de naissances multiples).	

CONGÉS EXCEPTIONNELS

<p>Accompagnement d'une personne en fin de vie</p>	<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>
<p>Présence parentale</p>	<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>
<p>Congé parental d'éducation</p>	<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 Snc-CFTC.

ABSENCES

ABSENCES		
Mariage ou Pacs du salarié	4 jours	
Naissance ou adoption	3 jours pour le père	
Mariage ou Pacs d'un enfant du salarié	3 jours	
Décès d'un enfant ou d'une personne à charge de moins de 25 ans	8 jours	
Décès d'un enfant de 25 ans et plus	s'il était lui-même parent	8 jours
	s'il n'était pas lui-même parent	5 jours
Décès du conjoint, d'un partenaire de PACS, du concubin, du père ou de la mère	5 jours	
Décès d'un grand parent et plus, d'un beau parent du salarié. Décès d'un frère ou d'une sœur. Décès d'un descendant en ligne directe autre qu'un enfant.	3 jours	
Examen ou concours en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un titre inscrit au Répertoire National des Certifications (RNCP) à caractère universitaire ou professionnel.	Durée variable prenant en compte le temps pour : 1. passer les épreuves ; 2. déplacement ; 3. la préparation dans la limite de 2 jours par an.	



ATTENTION

Ces absences sont prises en jours ouvrables successifs non fractionnables sauf accord de l'employeur dans un délai raisonnable entourant l'événement.

Ces jours d'absence sont assimilés à des jours de travail effectifs pour le calcul du droit à congés payés.

Dans l'hypothèse où le salarié est déjà absent de l'établissement lorsque l'événement se produit (par exemple, Un mariage intervenant pendant une période de congé durant une période de fermeture de l'établissement), il ne peut prétendre à aucune rémunération supplémentaires ou prendre les jours prévus pour cet événement lors de son retour.

ABSENCES	
<p>Pour un enfant du salarié, annonce :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de la survenue d'un handicap ; • de l'annonce d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ; • de l'annonce d'un cancer 	2 jours
Absences pour enfant malade	Sur justificatif médical, 3 jours par enfant de moins de 16 ans à charge 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. Des accords peuvent être plus favorables en région, ex : 12 jours en Aquitaine.
Absences sans justificatif médical	Les courtes absences sans présentation d'un certificat médical sont considérées comme absences pour convenances personnelles et l'employeur peut en exiger la récupération.
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 rétribuée.



Des accords plus favorables existent dans certains établissements.
Rapprochez-vous de vos délégués du personnel ou de votre délégué syndical Snc-CFTC.

À QUELLE MAJORATION PUIS-JE PRÉTENDRE EN CAS D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES (TEMPS PLEIN) ET HEURES COMPLÉMENTAIRES PUIS SUPPLÉMENTAIRES (TEMPS PARTIEL) ?

TEMPS PLEIN

Rappel : est considérée comme heure supplémentaire dans le cadre d'un contrat à temps complet :

- toute heure effectuée en dépassement en cours d'année de la durée maximale hebdomadaire prévue par l'accord de branche, soit 40 heures ;
- toute heure, en final, effectuée en dépassement du temps de travail effectif annuel.

Si, en l'absence de délégués syndicaux, aucun accord collectif n'a été négocié avec des élus sur liste non syndicale* (élus au second tour du Comité Social et Economique), la majoration est de :

- 25 % pour chacune des 4 premières heures supplémentaires.

TEMPS PARTIEL

Le salarié pourra être amené à effectuer des heures complémentaires au-delà de la durée hebdomadaire de travail, dans la limite d'un dixième de la durée annuelle prévue au contrat rémunérées en respectant une majoration légale de 10 %.

Exemple : Si contrat 25h/semaine :
 $1470 \times 25/35 = 1050\text{h}$ de travail effectif à réaliser pour un personnel de Vie Scolaire (hors journée de solidarité).

Nombre d'heures complémentaires majorées à 10 % : $1050 \times 10 \% = 105\text{h}$.

Au-delà des 10 % ci-dessus, et dans la limite d'un tiers de la durée prévue au présent contrat, des heures complémentaires pourront être réalisées avec l'accord du salarié

Elles donneront lieu à une majoration de salaire de 25 % conformément à la loi.

Il ne pourra être demandé au salarié d'effectuer des heures complémentaires au delà du tiers cité ci-dessus.

En aucun cas, le cumul des heures contractuelles et des heures complémentaires ne doit permettre d'atteindre 35 h dans le cadre de la semaine ni le temps plein annuel (1470 h).

Suite de l'exemple :
 $1050\text{h} \times 1/3 = 350\text{h} - 105\text{h} = 245\text{h}$ complémentaires majorées à 25 %.



POINTS D'ATTENTION

Les heures supplémentaires sont payées le mois qui suit, ou récupérées seulement si le salarié le demande.

Les heures supplémentaires sont effectuées à la demande de l'employeur ou avec son accord implicite c'est-à-dire si la tâche effectuée l'exige. Par exemples parents en retard pour récupérer les enfants à la garderie, réunion prévue en dehors du travail, journée portes ouvertes etc ...

NOUS SOMMES UN LIEN ENTRE 3 MILLIONS D'ADHÉRENTS.



Plus que jamais, nos équipes continuent
de se mobiliser pour vous, afin de tisser
un lien toujours plus solide.

aesio.fr



Santé • Prévoyance • Épargne • Retraite • Auto • Habitation

AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 4 rue du Général Foy 75008 PARIS. Crédit photo Alexis Raimbault. Document non contractuel à caractère publicitaire. 21-005-010

 **AÉSIO
MUTUELLE**

DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX

VOUS SOUHAITEZ PARTIR EN FORMATION PROFESSIONNELLE, VOICI LES ÉTAPES GÉNÉRALES QUE VOUS POUVEZ SUIVRE :

1. Identifiez votre besoin de formation : Déterminez les compétences que vous souhaitez acquérir ou développer dans le cadre de votre travail.

2. Présentez votre demande de formation à votre supérieur hiérarchique de manière détaillée (le programme, la durée, les modalités d'organisation (présentiel, à distance, etc.) et les coûts éventuels).

3. Attendez la réponse de votre employeur qui doit intégrer votre demande au sein du plan de développement des compétences de l'établissement.

4. avant le départ en formation, votre employeur et vous-même devez remplir un document « engagements réciproques » sur les conséquences au niveau professionnel ou salarial. Article 4.1.3.4 de la CC EPNL*

Assurez-vous de fournir les documents requis (justificatifs d'inscription, conventions de formation, etc.) à votre employeur.

CONSEIL DU S nec-CFTC :

Faites un petit compte-rendu de votre formation : à la fin de la formation, partagez avec votre employeur les acquis de votre formation et son impact sur votre travail. Cela peut aider à évaluer les bénéfices de la formation et à déterminer les orientations futures de votre évolution professionnelle.

Employeur et salarié s'entendent sur un ou plusieurs élément(s) de reconnaissance de la formation et du développement de compétences qui en résulte, par exemple :

- une évolution du poste par l'attribution de nouvelles fonctions ;
- une évolution de la classification par l'attribution d'un ou plusieurs degrés au titre des critères classant ;
- une augmentation de la rémunération ;
- l'attribution d'une prime exceptionnelle.

Au terme de l'action de formation, un avenant au contrat de travail sera rédigé afin d'entériner les éléments de reconnaissance choisis, **applicables dès votre fin de formation !**

Il est également possible de prévoir que la formation ne donnera lieu à aucune valorisation. Dans ce cas, le document « *engagements réciproques* » doit également être rempli et signé par les deux parties.

Pour compléter fiche formation et temps de travail accessible par ce QR-code :



* Une négociation de la valorisation du départ en formation

PÉRIODICITÉ DES ENTRETIENS PROFESSIONNELS ET/OU D'ANALYSE TRIENNALE

Avant le 7 mars 2014 et jusqu'à cette date, l'entretien sexennal devait se tenir avant le 7 mars 2020.

Quant à l'entretien professionnel qui se tenait tous les deux ans, il se déroule depuis le 1^{er} septembre 2022 sur une périodicité de 3 ans.

Cela veut-il dire que l'employeur ne devait pas faire d'entretien en 2022 ?

Non. L'employeur était tenu jusqu'en 2022 de respecter la périodicité des entretiens professionnels.

Vous n'avez pas eu d'entretien professionnel ?

Il est toujours temps de le demander. La date à laquelle cet entretien sera fixé permettra de faire courir le délai de 3 ans pour le prochain entretien.

Mon employeur ne veut pas réaliser l'entretien professionnel car il ne veut pas organiser d'entretien d'analyse triennale de ma classification.

A-t-il raison ?

Non. Ces deux rendez-vous peuvent être organisés de façon concomitante, mais ce n'est en aucun cas une obligation.

L'article 4.1.3.4 dispose que : « *Tous les 3 ans, à l'occasion de l'entretien professionnel obligatoire, l'employeur et le salarié vérifient si les fonctions mobilisées pour le poste correspondent à la réalité des activités du salarié et si les critères classant sont adaptés.* »

Rien ne rend obligatoire ce rendez-vous en même temps que l'entretien professionnel.

Il est précisé « à l'occasion de... ». C'est une facilité donnée au chef d'établissement de s'organiser en respectant bien les deux temps différents.



Frédéric Renault (Président de la Commission des Salariés Snec-CFTC) et Radhia Bechahed (Négociatrice) préparant une CPN-Formations.

Comment comprendre cette périodicité triennale ?

La date à laquelle s'est déroulée votre dernier entretien, qu'il soit professionnel ou d'analyse triennale de la classification ou les deux en suivant, devient la date de départ pour comptabiliser les trois ans qui représentent la date limite de la tenue de ces entretiens.

Attention : dans un établissement de moins de 50 ETP, si vous n'avez pas eu votre bilan sexennal, ni vos entretiens professionnels dans les temps, vous avez le droit à 30 points avec rétroactivité à la date prévue du bilan sexennal.

Pour les autres établissements, il s'agit d'un abondement de 3 000 € pour son CPF.

CALENDRIER SCOLAIRE 2023-2024

	Zone A	Zone B	Zone C
Rentrée des enseignants	Vendredi 1 ^{er} septembre 2023		
Rentrée des élèves	Lundi 4 septembre 2023		
Vacances de la Toussaint	Samedi 21 octobre 2023 - lundi 6 novembre 2023		
Vacances de Noël	Samedi 23 décembre 2023 - lundi 8 janvier 2024		
Vacances d'hiver	17 février - 4 mars 2024	24 février - 11 mars 2024	10 février - 26 février 2024
Vacances de printemps	13 avril - 29 avril 2024	20 avril - 6 mai 2024	6 avril - 22 avril 2024
Vacances d'été*	Début des vacances samedi 6 juillet 2024		

(*) Le départ en vacances a lieu après la classe, la reprise des cours le matin des jours indiqués. Les enseignants appelés à participer aux opérations liées aux examens sont en service jusqu'à la date fixée pour la clôture de ces examens par la note de service établissant le calendrier de la session.

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

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

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

Les classes vaqueront le **vendredi 10 mai 2024 et le samedi 11 mai 2024**.

Pour les enseignants, deux demi-journées (ou un horaire équivalent), prises en dehors des heures de cours, pourront être dégagées, durant l'année scolaire, afin de permettre des temps de réflexion et de formation sur des sujets proposés par les autorités académiques.

COORDONNÉES DU S nec-CFTC

Siège du S nec-CFTC

Tour ESSOR 14, rue Scandicci 93500 Pantin

➔ Tél. 01 84 74 14 00

➔ E-mail : contact@s nec-cftc.fr

➔ Site Internet : www.s nec-cftc.fr



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

POUR PLUS D'INFORMATIONS SPÉCIFIQUES AUX SALARIÉS DE DROIT PRIVÉ

Forum salariés à la rencontre des salariés



**Vous souhaitez lire la Convention collective ?
Voici le lien direct :**

La Convention Collective EPNL N° IDDC 3218

<https://www.sne-cftc.fr/wp-content/uploads/2023/02/2022.04.11-CC-EPNL-consolidee-fevrier-2023-3.pdf>



CONTACTS

- Retrouvez les coordonnées des responsables départementaux et académiques sur notre site : www.sne-cftc.fr
- Pour consulter les informations spécifiques des salariés de l'enseignement privé, textes, accords... : www.sne-cftc.fr, onglet « *Salariés de droit privé* »
- Pour adresser une question technique : droitdutravail@sne-cftc.fr
- Pages Facebook : Sne-cftc Salariés et ses groupes de discussion / ASEM du droit privé
- Instagram : [sne_cftc_salaries](https://www.instagram.com/sne_cftc_salaries/) / Twitter : SneC-CFTC Salariés



AGENTS DU SERVICE PUBLIC

DÉCOUVREZ NOS ASSURANCES ADAPTÉES À VOS BESOINS.

REJOIGNEZ NOS PLUS DE 3,5 MILLIONS DE SOCIÉTAIRES



ENGAGÉS POUR LE COLLECTIF
ASSURÉMENT HUMAIN

