



Syndicat National de l'Enseignement Chrétien

LES ESSENTIELS DE VOTRE CARRIÈRE 2024 | 2025



SALARIÉS DE DROIT PRIVÉ

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

SOMMAIRE

APPLICATION DU SNEC-CFTC

→ 3

LES 60 ANS DU SNEC-CFTC

→ 4

LA COMMISSION DES SALARIÉS À VOTRE SERVICE

→ 6

NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

→ 7

BULLETIN DE PAIE

→ 8

CLASSIFICATION ET RÉMUNÉRATION

→ 10 -11

PERIODE D'ESSAI, EMBAUCHE, LICENCIEMENT

→ 13

QUESTIONS D'ADHÉRENTS

→ 14

REPAS ET TARIFS 2024

→ 18

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

→ 19

PRÉVOYANCE

→ 20

TÉLÉTRAVAIL

→ 21

CSE : MOBILISEZ-VOUS ! ÉLECTIONS TPE

→ 22

CONGÉS EXCEPTIONNELS

→ 24

ABSENCES

→ 26

LE TEMPS DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE OU COMPLÉMENTAIRE

→ 28

FORMATION

→ 30

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

→ 31

CALENDRIER SCOLAIRE 2024-2025

→ 34

LE SNEC-CFTC, UN SYNDICAT À VOTRE ÉCOUTE

→ 35

Cher(e) collègue,

Le Sniec-CFTC, syndicat libre et indépendant, doté d'une éthique de dialogue et de négociation, fête cette année ses 60 ans d'existence ! Six décennies consacrées à la défense des droits des salariés des établissements privés sous contrat et à l'amélioration de leurs conditions de travail.

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, pour vous aider à connaître vos droits dans un contexte législatif en constante évolution.

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

Nos négociateurs Sniec-CFTC défendent activement vos droits au sein des différentes commissions paritaires (EPNL, Santé, Prévoyance, Formation). Suite à l'échec des négociations relatives aux classifications, les employeurs ont pris la décision d'accorder unilatéralement une augmentation salariale de seulement 1 % au 1^{er} septembre 2024.

Au cours de l'année 2024-2025, de nouvelles négociations s'engageront, portant sur la seconde partie de carrière et l'égalité entre les hommes et les femmes au sein de la branche EPNL.

Entre le 25 novembre et le 9 décembre auront lieu les élections TPE. Nous invitons les salariés des écoles de moins de 11 salariés, particulièrement les Asem, les éducateurs Vie scolaire, les personnels supports (services de restauration et de propreté) et les personnels administratifs (secrétariat, comptabilité etc...) à **voter CFTC.**

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 pour toute question ou suggestion.

**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





TÉLÉCHARGEZ VOTRE NOUVELLE APPLICATION !

Une nouvelle appli pour le Sniec-CFTC

Activez les notifications  pour être au courant de toutes les infos au Sniec !



Téléchargez ici 



Créez votre profil pour :

Recevoir toutes les actualités,
Accéder à des infos pratiques,
Découvrir le Sniec-CFTC,
Et bien d'autres choses...

Snec-Infos

29 décembre 2024

60 ANS D' ACTIONS ET DE DÉTERMINATION pour le progrès social, la liberté scolaire et des métiers reconnus !



Le Snec-CFTC célèbre cette année son 60ème anniversaire.

Fondé le 29 décembre 1964, au lendemain de l'implosion de la CFTC, par Louis Tourancheau et ses compagnons, avec la volonté de défendre la liberté scolaire et les métiers de l'enseignement, le Syndicat National de l'Enseignement Chrétien (Snec) s'est lancé dans une grande aventure.

En adoptant le nom de Syndicat National de l'Enseignement Chrétien, les fondateurs affichent clairement leur refus d'une interprétation « publicisante » de la loi Debré votée en 1959 avec le soutien de la CFTC. Ils défendent la liberté de l'enseignement, principe garanti par la Constitution, affirmant que les familles doivent pouvoir choisir une école en fonction des projets éducatifs annoncés et vécus collectivement dans les établissements.

Douze années de travail acharné à parcourir la France pour constituer des équipes de militants et encourager les initiatives locales, à se faire reconnaître par diverses instances : le ministère de l'Éducation nationale, l'Enseignement catholique, les commissions paritaires, les recteurs et les inspections académiques.

En 1976, le **Snec-CFTC** obtient la reconnaissance de son travail et de la justesse de ses combats en devenant le 1er syndicat de l'enseignement privé.

La loi Guermeur de 1977, qu'il a contribué à façonner, a marqué une étape majeure en visant l'égalité entre enseignants du

public et du privé, bien que des défis persistent, notamment la parité en matière de retraite.

Au fil des décennies, le **Snec-CFTC** a défendu activement la liberté de choix des familles et la diversité éducative, s'opposant à des politiques menaçant l'existence des établissements privés comme lors du projet Savary en 1984. Impliqué dans la réforme de l'enseignement agricole en 1983, avec la contractualisation des établissements, et dans la création du régime additionnel de retraite pour les enseignants privés en 2005, il n'a cessé de promouvoir l'égalité professionnelle et la valorisation des métiers de l'éducation.

60 ans d'actions...

En soixante ans, le **Snec-CFTC** a multiplié les actions en faveur des maîtres titulaires, des maîtres délégués, des catégories d'enseignants aujourd'hui éteintes (instituteurs, instituteurs, PCEG, PEGC) pour leur accession aux nouveaux grades, sans oublier les chefs d'établissement. Le **Snec-CFTC** œuvre aussi aux côtés des salariés des établissements de la branche EPNL et dans le secteur agricole pour l'amélioration des conditions de travail et de la rémunération.

En 2022, le **Snec-CFTC** a refusé de signer la nouvelle convention collective des établissements agricoles privés qui marquait le plus fort recul de l'histoire sociale de cette branche ; la CFDT l'a signée. En février 2024, le **Snec-CFTC** a été le seul syndicat à signer l'accord de classifications pour les salariés OGEC, qui permettait d'obtenir de réelles augmentations pour les strates 1 et 2, accord rejeté par la FEP- CFDT et le Spelc.

La persévérance du **Snec-CFTC** dans la défense des droits des salariés et des enseignants ainsi que sa capacité à mener des actions concrètes font de lui un syndicat incontournable, garantissant un avenir meilleur pour tous les acteurs des établissements privés de l'éducation nationale et de l'enseignement agricole.

60 ans du Snec-CFTC

et l'histoire continue...

1964

Naissance du
Snec-CFTC

1976

Le Snec-CFTC :
1er syndicat de
l'enseignement privé

2004
Création du
régime de retraite
additionnel

2026

Le Snec-CFTC
1er syndicat de
l'enseignement privé ?

1984

Mobilisation pour la
liberté scolaire

Contractualisation des
établissements agricoles

21 octobre 2024

Pau (64) - Palais Beaumont



Tout savoir sur
l'événement...



La Commission nationale des Salariés est composée de différents 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 des salariés.

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 de leurs applications.

Bonne lecture à tous.



Les membres de la commission nationale des salariés :

Davy-Emmanuel Durand ; vice-président Snec-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. RVS/Asem, dpt 92
4. Florence Lalande, AES Labo SVT, dpt 33
5. Jean-Pierre Daguet, CVS, dpt 02
6. Géraldine Gaillet, élue CN, comptable, dpt 31
7. Elisabeth Montety, élue CN, comptable, dpt 34
8. Isabelle Petit, élue CN, EVS internat, dpt 33
9. Véronique Chaloin, RVS, dpt 13
10. Corinne Bonavantur, CVS, dpt 29 (Absente sur les photos)
Véronique Lacaque, VS, dpt 72
Secrétaire de la Commission des Salariés.

NAO 2024 DE LA BRANCHE EPNL

seulement 1% d'augmentation !



Les négociateurs CPPNI

Après l'échec de la renégociation de l'accord des classifications, dû à l'opposition de la Fep-CFDT et du Spelc, l'ancien système de points s'applique toujours. Le Snec-CFTC, lui, avait signé l'accord après des négociations fournies qui avaient abouti à des résultats positifs comme par exemple des augmentations significatives et l'arrêt de l'écrasement des grilles.

Par défaut donc une NAO « à l'ancienne » sur deux jours, les 13 et 21 mars, a donc eu lieu. Les Employeurs ont proposé une augmentation de 1 %, ne tenant absolument pas compte des argumentaires des organisations syndicales. Le Snec-CFTC a refusé de signer après avoir consulté par sondage ses adhérents.

La NAO a donc abouti à une décision unilatérale des employeurs d'augmentation du point de 1 % au premier septembre 2024.

Le point sera donc au 1^{er} septembre 2024 à : 19,93 €.



La Commission des salariés préparant entre autres les NAO en visioconférence

Le groupe des Conseillers Nationaux Snec-CFTC représentant les salariés



NAO PAR ETABLISSEMENT SCOLAIRE

Les NAO d'entreprise peuvent compléter la NAO de branche. Ainsi, elles auront lieu dans les entreprises de plus de 50 salariés lorsque celles-ci contiennent une ou plusieurs sections syndicales représentatives, ainsi que dans les entreprises de moins de 50 salariés, lorsqu'elles contiennent un délégué syndical.

Numéro de Sécurité Sociale.
Statut : Employé - Agent de Maîtrise - Cadre.
Convention collective.
Strate : I, II, III ou IV (voir votre fiche de classification).
Coefficient : Votre nombre de points (voir votre fiche de classification).
Valeur du point EPNL Conv. Collective : EPNL
(Enseignement Privé Non Lucratif).
Emploi : intitulé de votre poste (secrétaire, surveillant...).
Vos dates d'entrée et sortie de l'établissement.

Salaire de base conventionnel : votre nombre de points multiplié par la valeur du point, divisé par 12 pour un temps plein. Ici $1\ 620 \times 19.73 / 12$.

Si le salarié avait un contrat à temps partiel de 20 h par semaine, il faudrait multiplier le résultat obtenu par 20/35 pour obtenir le salaire de base brut.

Base : nombre d'heures mensuelles rémunérées : pour un temps plein $35h \times 52 \text{ semaines} / 12 \text{ mois} = 151.67 h$.

Cotisations part employeur :
A la charge de l'employeurs aux différentes caisses de cotisations.

Cotisations part salarié :

Santé :

- Complémentaire Incapacité Invalidité Décès : prévoyance
- Complémentaire santé : **généralement 50 % salarié 50 % employeur**. Ici 100 % pris en charge par l'employeur.

Retraite : Si votre salaire dépasse le plafond de la Sécurité Sociale (3 864 € en 2024), une ligne Tranche 2 apparaît sur votre bulletin pour la partie supérieure à 3 864 €.

Assurance chômage : Apec : pour les agents de maîtrise et cadres cotisant aux caisses des cadres.

CSG déductible de l'impôt sur le revenu et CSG/CRDS non déductible de l'impôt sur le revenu : base CSG/CRDS = (rémunération brute x 98.25 %) + parts employeurs prévoyance et EEP Santé.

Soit ici $(2\ 663.48 \times 98.25 \%) + 39.95 + 50.30$

Net social : revenu pris en compte pour déterminer l'éligibilité à certaines prestations sociales (CAF par exemple).

Net à payer (NAP) avant impôt sur le revenu (IR) : rémunération brute moins cotisations part salariés. Ici $2\ 663.48 - 594.04$

Montant net imposable : C'est le NAP avant IR (voir ci-dessus) + CSG/CRDS non déductible + part employeur complémentaire santé.
Ici $2\ 069.44 + 78.51 + 50.30$

Situation Congés payés.

OGE

Bulletin de Paie

du 01/04/2024 au 30/04/2024

Siret : NAF :

N° SS : Statut : Agent de Mairie
 Matricule : 1
 Conv. collective : EPM Enseignement Privé Non Lucratif
 Strate : III Coefficient : 1670
 Valeur du point : 19,730
 Emploi : SECRETAIRE
 Date d'entrée : 26/08/2002 Sorti le :

Mme

Bruts	Base	Taux	Montant	
Salaires de Base Conventionnel SFP	151,87	17,581		2 663,48
Congés Payés du 15/04/2024 au 20/04/2024	6,00	102,442		-614,85
Paiement des Congés Pris	6,00	102,442		614,85
Retenue Jours à 0 du 10/04/2024 au 12/04/2024	3,00	102,442		-307,33
Paiement des Jours à 0 pris	3,00	102,442		307,33
TOTAL RÉMUNÉRATION BRUTE				2 663,48

Cotisations et contributions sociales	Base	Taux salarié	Part Salarié Gain Rente	Part employeur
Santé				186,44
Sécurité Sociale-Maladie Maternité Invalidité Décès	2 663,48			39,95
Complémentaire Incapacité Invalidité Décès	2 663,48	0,200		50,30
Complémentaire Santé				31,43
Accidents du travail - Maladies professionnelles	2 663,48			
Retraite				227,73
Sécurité Sociale plafonnée	2 663,48	8,900	183,78	53,80
Sécurité Sociale déplafonnée	2 663,48	0,400	10,66	196,83
Complémentaire Tranche 1	2 663,48	4,820	131,05	91,89
Famille	2 663,48			113,20
Assurance chômage				0,96
Chômage	2 663,48	0,024	0,64	209,14
Apec	2 663,48			
Autres contributions dues par l'employeur				184,08
CSG déductible de l'impôt sur le revenu	2 707,12	6,800		78,51
CSG/CRDS non déductible de l'impôt sur le revenu				-86,56
Abiègement de cotisations				584,04
TOTAL DES COTISATIONS				1 215,11

Net social 2 069,44 €

Net à Payer avant impôt sur le revenu 2 069,44 €

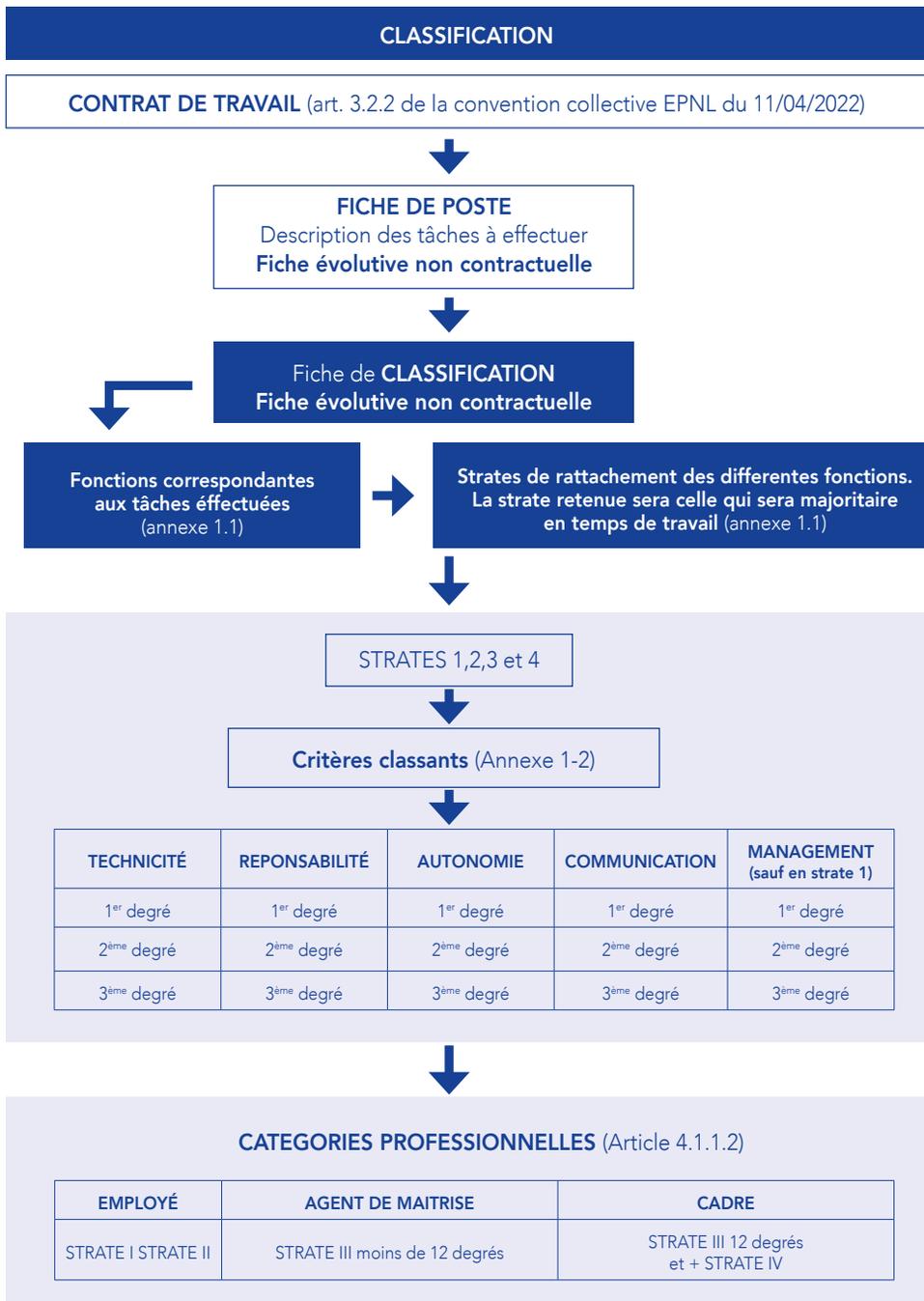
Impôt sur le revenu	Base	Taux	Montant	Cumul annuel
Montant net imposable			2 198,25	8 786,38
Impôt sur le revenu prélevé à la source	2 198,25	0,000	0,00	0,00
Montant net des heures compl/suppl exonérées			0,00	0,00

Net à Payer - Payé par virement en fin de mois 2 069,44 €

	Période	Exercice	Période	Exercice	Total versé par l'employeur
Salaires Bruts	2 663,48	10 645,73	2 198,25	8 786,38	
Brut soumis à cotisation	2 663,48	10 645,73	0,00	0,00	-3 878,59 €
Base Plafonnée	2 663,48	10 645,73	0,00	0,00	
Charges salariales	594,04	2 374,34	151,87	606,68	
Charges patronales	1 215,11	4 993,01	0,00	0,00	Abiègement de cotisations employeur
					134,50 €

Congés payés acquis de l'année précédente	35,00	Congés payés pris dans l'année	12,00
Congés payés restant à prendre	-12,00	Congés payés en cours d'acquisition	24,00

Dans votre intérêt, conservez ce bulletin de paie sans limitation de durée, il peut vous aider à faire valoir vos droits.
 Pour plus d'informations : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F959>



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)

$A + B + C + D + E + F = \text{Total des points}$
Pour obtenir le salaire brut mensuel, il faut multiplier le nombre total de points par la valeur du point.
Au 01/09/2024 = 1,660 €

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.



“ Ce qu’on attend
d’une mutuelle ?
Qu’elle s’adapte
à nous, et pas
l’inverse. ”

Avec AÉSIO mutuelle, bénéficiez d’une protection complète et vraiment adaptée à vos besoins, dès que vous en avez besoin.

C’est ça, la mutuelle d’aujourd’hui.

Renseignez-vous en agence
ou sur aesio.fr



AÉSIO
MUTUELLE



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. Document non contractuel à caractère publicitaire - ©AdobeStock. 23-205-005-2

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(e) ?

- 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.



L'employeur doit informer les salariés en CDD dont l'ancienneté est supérieure à 6 mois et qui le demandent, des postes en CDI, (comme les travailleurs intérimaires) à pourvoir au sein de l'entreprise.

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 mentionner cette bonification sur votre contrat de travail.

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 (journée de solidarité incluse) pour 51 jours de congés payés,
- 1565 heures annuelles effectives (journée de solidarité incluse) pour 36 jours de congés payés.

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.

Période d'acquisition et de prise des congés payés

La période d'acquisition et de prise des congés payés est désormais identique à la période de référence pour la répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail, à savoir du 1^{er} septembre au 31 août, afin de faciliter la gestion du temps de travail des salariés.

Cette période d'acquisition et de prise des congés payés, tout comme la période de référence, peut être adaptée en fonction des besoins territoriaux (année scolaire différente notamment dans l'hémisphère sud) ou des besoins de l'établissement (par exemple fixation sur l'année civile).

Pour cela, il conviendra de signer un accord d'entreprise ou de rédiger une décision unilatérale de l'employeur après consultation du CSE.

JOURS À 0 HEURE

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 et doivent être inscrits 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. Ils sont donc cumulables.

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

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.

Ce report est de 3 ans.

Concernant la durée du report, rappelons que la Cour de cassation interdit que le report soit limité à une période de 12 mois. Dans une note de commentaire, elle explique que ce report peut être au maximum de 3 ans à compter de l'expiration de la période de prise de congés concernée fixée par l'employeur.

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 si je tombe malade pendant les congés payés ?

Oui, mais n'oubliez pas de fournir un arrêt de travail à votre employeur comme si vous travailliez.

Report des CP

Arrêt de travail de courte durée

Lorsqu'un salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident, de prendre au cours de la période de prise de congés tout ou partie des congés qu'il a acquis, il bénéficie d'une période de report de 15 mois afin de pouvoir les utiliser.

Cette période débute dès que le salarié, ayant repris le travail, reçoit les informations nécessaires de son employeur concernant ses congés et la date de report.

Arrêt de travail de longue durée (plus d'un an)

La période de 15 mois débute à la date à laquelle s'achève la période de référence au titre de laquelle les congés payés ont été acquis, si, à cette date, le contrat de travail est suspendu, en raison de la maladie ou de l'accident, depuis au moins 1 an.

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 sociale 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 2024

↳ 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 2024 : le prix de base URSAFF du repas est de 5,35 €. Pour bénéficier de la remise partielle de 51 % soit 2,73 €, 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 vos délégués du personnel ou 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.

Les cas de dispenses

Bien que le régime soit à adhésion obligatoire, la loi prévoit que certains salariés peuvent demander des dispenses d'adhésion : CDD de moins de 12 mois, salarié bénéficiant d'un régime par ailleurs (cumul d'emplois, contrat familial dans l'entreprise du conjoint).

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 de 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 Privé) 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 SNEC-CFTC dans votre établissement.



INFOS 2024 AUGMENTATION COTISATIONS

Pour 2024, afin de garantir la pérennité du régime EEP Santé, les partenaires sociaux ont choisi d'appliquer la recommandation des assureurs, soit une augmentation globale de 18 % des cotisations.

Cette augmentation s'applique de façon différenciée comme suit :

- + 16,9 % sur le socle, l'option 1 et 2
- + 25 % sur l'option 3 (cette dernière étant davantage déficitaire)



À 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, (vérifiez qu'il n'y ait pas eu de fusion de caisses).

Cette cotisation est retenue mensuellement sur votre salaire et 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 de référence.

- 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 personnel en fonction de la situation de chaque salarié.



LE SAVIEZ-VOUS ?

Action sociale des régimes de prévoyance

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.

Vous pouvez également faire appel **au Fonds social de l'Enseignement privé - EEP Solidarité.**

DES AIDES FINANCIÈRES POUR LES SALARIÉS & LES ENSEIGNANTS

Le fonds EEP Solidarité prévoyance vous accompagne en cas de :

- Prévoyance décès
- Prévoyance invalidité
- Prévoyance maladie
- Prévoyance perte d'emploi

POUR QUI ? VOUS ÊTES TOUS CONCERNÉS !

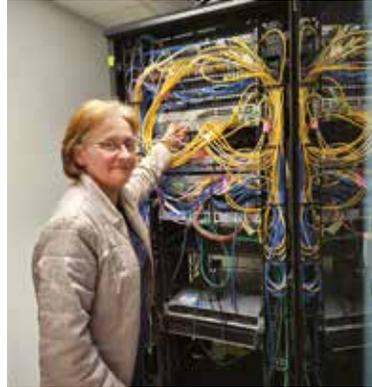
Remplissez directement le dossier de demande d'aide via le QR code ou rendez-vous sur eep-solidarite.org



TÉLÉTRAVAIL

Un accord sur le télétravail a été négocié et signé par le Snec-CFTC après un avis favorable de la Commission Snec-CFTC des Salariés et du Bureau national.

Vous trouverez le texte de cet accord en consultant ce QR-code.



CALCUL DES HEURES EN CENTIÈMES

Le Snec-CFTC est heureux de vous offrir cet outil de calcul. Il vous permet facilement de transformer vos heures en centièmes. Par exemple présenter votre total d'heures complémentaires ou supplémentaires au comptable de votre établissement ou comprendre votre grille d'annulation.

Exemple :

J'ai fait 45 minutes supplémentaires. Je regarde la roue ci-jointe ça me fait 0,75 centièmes à déclarer à ma comptable en temps supplémentaire (donc sera bonifié de 25 % comme heures sup)



Exemple :

Je dois faire chaque Vendredi 8,33 sur ma grille.

Cela veut dire que je travaillerai 8h20 minutes chaque vendredi.

Le CSE (**Comité Social et Économique**) est une instance incontournable dans la vie des établissements (11 salariés et plus).

Sa mission est d'assurer l'expression collective et/ou individuelle des salariés.

Leurs représentants sont donc, à la fois, informés et partie prenante des décisions d'orientation dans la structure. Ils peuvent négocier des améliorations, voire des avantages, en termes de conditions de travail.

Il est **important** pour les salariés de se mobiliser pour être élus et faire entendre leurs voix. Nous sommes à l'écoute pour vous accompagner dans cette démarche (salariés@snec-cftc.fr)



Nota : Pour les petits établissements (moins de 11 salariés), il n'y a pas de CSE.

Mais les salariés sont représentés au travers des élections TPE (tous les 4 ans).

**Aussi, faites entendre
votre voix et votez CFTC
du 25 novembre
au 9 décembre 2024 !**

ÉLECTIONS TPE¹ : UN ENJEU DE TAILLE POUR LES SALARIÉS DES PETITES ÉCOLES !

Pour les établissements de petite taille (moins de 11 salariés), il n'y a pas de CSE².

Mais les salariés sont représentés au travers des élections TPE (tous les 4 ans).

Toutes les Asem, secrétaires, personnels techniques et tout autre métier présent dans les écoles sont invités à se mobiliser pour faire élire des représentants qui les défendent réellement.

Le Snec-CFTC est à l'écoute et accompagne en permanence et avec ténacité les salariés des écoles de moins de 11 salariés (en équivalent temps plein).

Ces établissements sont nombreux dans les Pays de la Loire, en Bretagne, dans les Hauts de France et dans le Sud du Massif central.

Les enseignants de ces établissements ne sont pas électeurs sauf s'ils ont un contrat avec l'école.

Tous les membres de la Communauté professionnelle (salariés et enseignants) peuvent motiver également les assistantes maternelles, les employés à domicile, les salariés des petits commerces, des garages auto etc à voter pour les listes CFTC. Cela consolidera la place de la CFTC en France et en région.

Aussi, faites entendre votre voix, votez et faites voter CFTC du 25 novembre au 9 décembre 2024 ! (Les électeurs recevront en amont un code et lien de vote).

.....
1. TPE : Très petites entreprises

2. CSE : Conseil social et économique

Le vrai risque, c'est de ne pas l'anticiper

La prévoyance, avec la santé, la retraite et l'épargne, est l'un de nos sujets essentiels au quotidien, depuis plus de 100 ans.

Notre mission, c'est d'anticiper et d'être aux côtés de nos assurés et de leurs bénéficiaires lorsqu'un événement grave survient :

- nous sommes là pour protéger les revenus en cas d'incapacité ou d'invalidité et verser un capital en cas de décès,
- et nous sommes là également pour les soutenir dans ces épreuves.

Aides psychologiques, aides pour les démarches administratives, site communautaire Aidons les nôtres... : nous accompagnons nos assurés en leur proposant une prise en charge complète, et surtout, personnalisée.

Notre responsabilité, c'est d'être présent à tous les moments, et tout au long de la vie. Seule une société de personnes comme AG2R LA MONDIALE, non cotée en bourse et dirigée par ses assurés, peut proposer une approche aussi complète pour protéger ses assurés.

www.ag2rlamondiale.fr/convention-collective-nationales/ccn-enseignement-prive-cadres-non-cadres



AG2R LA MONDIALE

Prendre la main
sur demain

Épargne
Retraite
Santé
Prévoyance



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).		
Adoption	Nombre d'enfants Adoptés	Nombre d'enfants déjà à charge	Durée du congés
	1	0 ou 1	16 semaines
		2 ou plus	18 semaines
2 ou plus	Peu importe le nombre	22 semaines	
Paternité	<p>25 jours calendaires (samedi, dimanche et jours fériés compris) pour une naissance simple, 32 jours pour des naissances multiples. Le congé se divise en deux parties :</p> <p>4 jours calendaires obligatoires, à prendre dans les jours suivant immédiatement le congé de naissance.</p> <p>21 jours (ou 28 en cas de naissances multiples) à prendre dans un délai de 6 mois maximum après la naissance.</p> <p>Le congé doit commencer avant la fin du délai de 6 mois..</p>		

Maintien du salaire net.



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. 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. Sans rémunération de la part de l'employeur mais possibilité de bénéficier d'une allocation journalière de présence parentale : dossier à demander à la CAF.</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 Snec-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	14 jours	
Décès d'un enfant de 25 ans et plus Loi 21 juillet 2023	s'il était lui-même parent	14 jours
	s'il n'était pas lui-même parent	12 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. 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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • annonce d'un handicap ou d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ; • annonce d'un cancer 	<p>5 jours. Aucune condition d'ancienneté n'est exigée pour avoir droit au congé.</p>
<p>Absences pour enfant malade</p>	<p>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.</p>
<p>Absences sans justificatif médical</p>	<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>
<p>Autres absences autorisées</p>	<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 Snec-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 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 Économique), 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 % 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 %.

Calculez facilement vos heures complémentaires et/ou supplémentaires en dixièmes.



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 ...



Adhérents Snc-CFTC : des tarifs privilégiés sur vos contrats d'assurance

Pour toute nouvelle souscription à une assurance **auto, habitation ou santé** avant le 31/12/2024 :

10%
de réduction
+ 2 mois offerts*

Pour toute adhésion groupée à une assurance **auto + habitation** avant le 31/12/2024 :



**PROTECTION JURIDIQUE
Spéciale Enseignant**

1 an offert

OBTENEZ UN DEVIS EN 3 MINUTES AU 01 85 53 47 28

Du lundi au jeudi de 8h30 à 18h (jusqu'à 17h30 le vendredi)

* Offre réservée aux adhérents du Snc-CFTC et soumise à conditions.

Mutuelle Saint-Christophe assurances - 277 rue Saint-Jacques - 75256 Paris cedex 05

Tél : 01 56 24 76 00 - www.saint-christophe-assurances.fr

Société d'assurance mutuelle à cotisations variables régie par le Code des assurances - N° SIREN : 775 662 497



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.

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 classants ;

↳ 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 :



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.

* Une négociation de la valorisation du départ en formation

LES DIFFÉRENTS ENTRETIENS : PROFESSIONNEL, TRIENNAL ET BILAN

2 ENTRETIENS POUR 2 ENJEUX DIFFÉRENTS ET UN BILAN

1. L'entretien PROFESSIONNEL

Il est :

- ↪ **Individuel** et concerne tous les salariés ;
- ↪ **Obligatoire** et a lieu tous les 3 ans à l'initiative de l'employeur, quelle que soit la taille de l'établissement relevant de la Branche EPNL et systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue de certaines absences telles que le congé de maternité, le congé parental d'éducation...

↪ **Totalement déconnecté** de tout **entretien d'activité**, d'évaluation ainsi que de **l'entretien triennal** d'analyse des classifications ;

↪ Prévu par l'accord Interbranches sur l'emploi et le développement des compétences du 2 décembre 2021.

Il permet de :

- ↪ Faire le point sur le parcours professionnel du salarié ;
- ↪ Accompagner dans les perspectives d'évolution professionnelle ;
- ↪ Identifier les besoins de formations.

Quels sont les points à aborder lors de l'entretien professionnel ?

- ↪ L'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi ;
- ↪ Les questions relatives au suivi des actions de formation, de certification et de progression salariale ou professionnelle du salarié ;

- ↪ L'évaluation de son employabilité ;
- ↪ La réflexion sur l'avenir du salarié, le poste occupé et son projet professionnel.

Dernière mise à jour : 20/09/2023

2. L'entretien TRIENNAL

Il est :

- ↪ Spécifique et obligatoire ;
- ↪ Prévu par l'article 4.1.3.4 de la CCEPNL.

Il permet de :

↪ Vérifier que la classification correspond à la réalité du poste ;

↪ Relever les éventuelles évolutions de classification et éléments de reconnaissance sur les 3 années écoulées à la suite du dernier entretien professionnel. C'est l'élément essentiel si un correctif est apporté, il s'accompagne **d'une valorisation d'au moins 15 points.**

Quels sont les objectifs ?

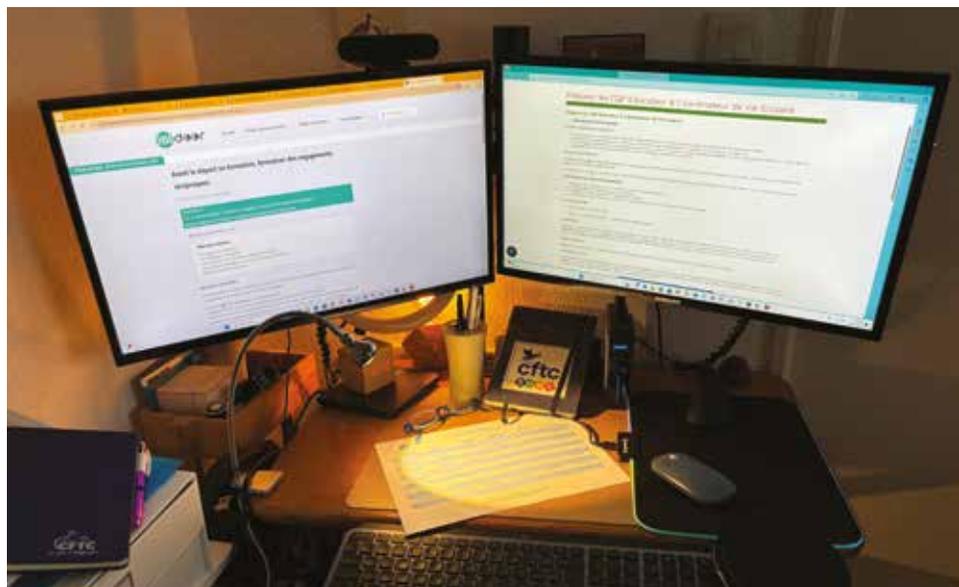
- ↪ Faire en sorte que la classification corresponde le plus possible à la réalité du poste ;
- ↪ Rendre la classification dynamique et évolutive.

Il a lieu :

↪ **Tous les 3 ans**, à l'occasion de l'entretien professionnel : c'est-à-dire dans un temps proche de l'entretien professionnel (avant ou après).

Peut-il se dérouler le même jour ? **OUI MAIS à condition :**

- ↪ de formaliser par écrit les deux entretiens ;
- ↪ de prévoir 2 créneaux spécifiques.



L'article L6315-1 du CDT ne s'oppose pas à la tenue à la même date de l'entretien professionnel et de l'entretien d'évaluation pourvu que lors de l'entretien professionnel il ne soit pas question d'évaluation. Cour Cass.soc.5 juillet 2023, 21-24.122.

Par extension, l'entretien triennal peut se tenir à la même date que l'entretien professionnel s'il n'y a pas de confusion dans le sujet traité et que deux compte rendus différents sont rédigés.

ATTENTION A NE PAS LES CONFONDRE !

3. Le BILAN sexennal

Il est :

Un état des lieux récapitulatif du parcours du salarié.

Il permet de vérifier que le salarié :

↳ A bénéficié de tous les entretiens professionnels ;

- ↳ A suivi au moins une action de formation ou acquis un élément de certification par une VAE ou la formation ;
- ↳ A bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Quand ? : Tous les 6 ans pendant l'entretien professionnel (tous les 2 entretiens)





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/>



 **APICIL**
PRÉVOYANCE

CALENDRIER SCOLAIRE 2024-2025

	Zone A	Zone B	Zone C
Rentrée des enseignants	Vendredi 30 août 2024		
Rentrée des élèves	Lundi 2 septembre 2024		
Vacances de la Toussaint	Samedi 19 octobre 2024 - Lundi 4 novembre 2024		
Vacances de Noël	Samedi 21 décembre 2024 - Lundi 6 janvier 2025		
Vacances d'hiver	22 février - 10 mars 2025	8 février - 24 février 2025	15 février - 3 mars 2025
Vacances de printemps	19 avril - 5 mai 2025	5 avril - 22 avril 2025	12 avril - 28 avril 2025
Vacances d'été*	Début des vacances samedi 5 juillet 2025		

(*) 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 30 mai 2025 et le samedi 31 mai 2025**.

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 SNEC-CFTC

Siège du SNEC-CFTC

Tour ESSOR 14, rue Scandicci 93500 Pantin

☎ Tél. 01 84 74 14 00

✉ E-mail : contact@sne-cftc.fr

🌐 Site Internet : www.sne-cftc.fr



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

POUR PLUS D'INFORMATIONS SPÉCIFIQUES AUX SALARIÉS DE DROIT PRIVÉ

Forum salariés à la rencontre des salariés



Vannes



Paris



Metz



Vannes
les ateliers individuels



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

La Convention Collective EPNL N° IDDC 3218

<https://www.snec-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.snec-cftc.fr
- Pour consulter les informations spécifiques des salariés de l'enseignement privé, textes, accords... : www.snec-cftc.fr, onglet « *Salariés de droit privé* »
- Pour adresser une question technique : droitdutravail@snec-cftc.fr
- Pages Facebook : Snec-cftc Salariés et ses groupes de discussion / ASEM du droit privé
- Instagram : [snec_cftc_salaries](https://www.instagram.com/snec_cftc_salaries/) / Twitter : Snec-CFTC Salariés



Victoria,
professeure des écoles.

S'engager auprès de ceux
qui se mettent au service
des autres, c'est ça être
assurément humain.



Assurément
Humain