



Syndicat National de l'Enseignement Chrétien



**LES
ESSENTIELS**
DE VOTRE CARRIÈRE
2019 | 2020

SALARIÉS
DE DROIT PRIVÉ

SOMMAIRE

LA COMMISSION DES SALARIÉS À VOTRE SERVICE

→ 03

LE SNEC-CFTC, UN SYNDICAT À VOTRE ÉCOUTE

→ 04

CONVENTION COLLECTIVE ENSEIGNEMENT PRIVÉ NON LUCRATIF (EPNL)

→ 04

TEMPS DE TRAVAIL

→ 10

COMPRENDRE SON BULLETIN DE PAIE

→ 12

AVANTAGES CONVENTIONNELS

→ 16

PRÉVOYANCE

→ 18

ABSENCES ET CONGÉS

→ 20

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

→ 24

PAS DE NAO (NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE)

→ 24

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

→ 25

ENTRETIEN D'ACTIVITÉ

→ 25

LES PRINCIPAUX DISPOSITIFS DE FORMATION

→ 26

CALENDRIER SCOLAIRE 2019-2020

→ 27

COORDONNÉES DU SNEC-CFTC

→ 27

BULLETIN ADHÉSION

→ 17

Edito

Le Sniec-CFTC, syndicat national dans l'enseignement privé, a le plaisir de vous offrir ce livret de rentrée 2019-2020, qui vous accompagnera tout au long de l'année scolaire.

Dans ce livret, vous trouverez des informations synthétiques concernant votre statut, vos obligations de service, votre rémunération et vos droits sociaux.

Le Sniec-CFTC est un syndicat libre et indépendant, doté d'une éthique de dialogue et de négociation.

Ses représentants accompagnent TOUS les personnels de l'enseignement privé. Ils sont à votre écoute pour vous aider dans votre carrière, vous informer, vous conseiller ou vous défendre.

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.

Voter pour le Sniec-CFTC, c'est choisir un mode de dialogue constructif.

Voter pour le Sniec-CFTC, c'est choisir des représentants à votre écoute qui œuvrent pour améliorer votre métier dans l'enseignement privé.

Annie Toudic, Présidente Ensemble Voyons Loïn

Syndicat National de l'Enseignement Chrétien

128 avenue Jean-Jaurès
93697 Pantin Cedex
Tél. : 01 73 30 42 42
www.sniec-cftc.fr
www.ensemble-voyons-loin.fr

Conception-réalisation
TORI : 01 43 46 92 92

N° commission paritaire
CCPAP 0624 S 06945
valable jusqu'au 30 juin 2024.



LA COMMISSION DES SALARIÉS À VOTRE SERVICE

Le syndicat Snec-CFTC se nourrit du travail et de la réflexion de plusieurs commissions dont la vôtre : la commission salariés.

Cette équipe est constituée de 12 membres maximum qui se réunissent régulièrement pour défendre vos droits, améliorer vos conditions de travail et travailler en amont les textes du collège des employeurs pour préparer les négociations paritaires.

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

DES MEMBRES PROCHES DE VOS PRÉOCCUPATIONS

Les membres de votre commission salariés, à travers les différents métiers qu'ils occupent (animateur ou adjoint en pastorale, assistante



La commission salariés

en classe maternelle, documentaliste, comptable, éducateur surveillant, infirmière, intendant, laborantin, responsable de vie scolaire, responsable projets, secrétaire, secrétaire de direction, surveillant d'internat, personnel d'entretien, de restauration, etc.) reflètent les préoccupations quotidiennes des salariés.



EN SAVOIR



LE SNEC-CFTC, UN SYNDICAT À VOTRE ÉCOUTE

Entre vos mains, l'Essentiel 2019 des salariés de droit privé des établissements de l'enseignement privé.

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

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

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

Nous sommes à votre écoute et à votre service. N'hésitez pas à nous faire remonter vos questions, vos remarques et vos idées.

Davy-Emmanuel DURAND
Président de la Commission des salariés,
représentant des salariés au Bureau
National du SNEC-CFTC

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 nous adresser une question : droitdu travail@sne-cftc.fr
- ➔ Retrouvez l'actualité salariés sur Facebook : SNEC-CFTC Salariés

POURQUOI SE SYNDIQUER ?

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

Adhérer au SNEC-CFTC, c'est :

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



CONVENTION COLLECTIVE ENSEIGNEMENT PRIVÉ NON LUCRATIF (EPNL)

Depuis le 12 avril 2017, la Convention Collective SEP (Salariés de l'enseignement privé) 2015 est devenue la section 9 de la Convention Collective EPNL.

En effet la demande gouvernementale de réduire le nombre de branches professionnelles a débouché sur le regroupement de 8 Conventions Collectives (dont les salariés des universités catholiques, les enseignants et formateurs des centres de formation et d'apprentissage, les enseignements premier et second degrés du hors contrat, les psychologues et, enfin les enseignants et chefs de travaux de l'enseignement technique).

Dans ce livret, les dispositions s'appliquent à tous les salariés (sauf les contrats aidés en ce qui concerne la formation car ils possèdent un dispositif spécifique).

CLASSIFICATION-RÉMUNÉRATION

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

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

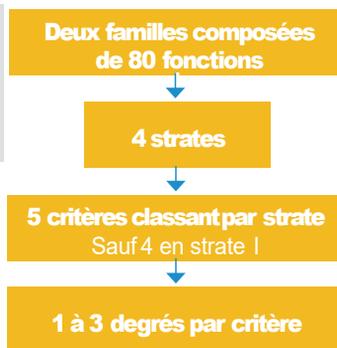
- ➔ Éducation/vie scolaire.
- ➔ Services supports.

Pour chaque fonction réalisée, le référentiel

de fonction définit :

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

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



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

Chaque critère est composé de 1 à 3 degrés.

Chaque degré possède une valeur en nombre

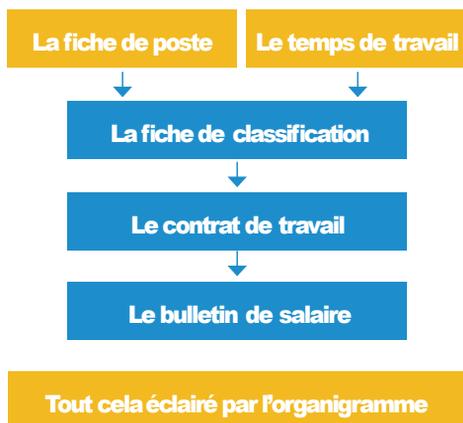


ATTENTION :

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

de points qui dépend de la strate de rattachement et du nombre de degrés acquis dans cette strate.

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



L'ARCHITECTURE DE LA RÉMUNÉRATION

La rémunération est constituée de deux parties :

➔ **Un nombre de points lié au poste de travail** (tableaux page 8 et 9)

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

➔ **Un nombre de points liés à la personne** (nombre et valeur des points en bas des pages 8 et 9)

- points relatifs à l'ancienneté ; L'ancienneté est déterminée en prenant en compte :
 - l'ancienneté réelle comme salarié de droit privé dans les établissements privés relevant des employeurs signataires de la CC EPNL (Convention collective de l'enseignement privé non lucratif). La fonction exercée importe peu ;
 - les services effectués dans le cadre d'un emploi aidé ;
 - la durée du service national s'il a été effectué après l'entrée dans un établissement privé ;
 - les absences pour maladie indemnisées par l'employeur ;
 - les services effectués à temps partiel sont décomptés comme des temps complets ;
 - la durée du congés parental d'éducation pour sa totalité.
- points valorisant la formation professionnelle ;
- points découlant de l'implication professionnelle.

En additionnant les points liés au poste de travail et les points liés à la personne, on obtient un coefficient global. Ce dernier est alors multiplié par la valeur du point Sep au 1^{er} septembre 2019 et divisé par 12 pour obtenir le salaire brut mensuel pour un temps complet. Pour un temps partiel, ce montant obtenu est multiplié par le pourcentage de temps rémunéré fixé au contrat de travail. Les critères liés à l'ancienneté, à la formation et à l'implication professionnelle permettent d'augmenter ce nombre de points.

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

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

➔ **Est considéré comme employé** : tout salarié occupant un poste de travail de strate I ou II ou de strate III totalisant de 5 à 8 degrés au titre des critères classant.

➔ **Est considéré comme agent de maîtrise :**

tout salarié occupant un poste de travail de strate III totalisant au moins 9 degrés obtenus au titre des critères classant et ne réunissant pas les critères ci-dessous définis pour être cadre.

➔ **Est considéré comme cadre :** tout salarié occupant un poste de travail :

- de strate III totalisant au moins 12 degrés au titre des critères classant, dont 3 en « responsabilité » et 3 en « autonomie » ;
- ou de strate IV.



ATTENTION :

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

LA RÉMUNÉRATION

Les salaires sont déterminés en multipliant la valeur du point de la présente convention collective (17,75 € au 1^{er} septembre 2019) par le coefficient global obtenu.

Rappel. Le coefficient global se compose :

- d'un nombre de points liés au poste de travail ;
 - d'un nombre de points liés à la personne.
- Sur la base d'un temps complet, aucune rémunération ne peut être inférieure au salaire minimum de branche.

Pour le salarié à temps partiel, la rémunération est proportionnelle au temps de service. À cette somme s'ajoutent (selon la catégorie ou la situation individuelle du salarié) :

- les heures complémentaires (si temps partiel) ou supplémentaires (si temps plein) ;

Exemple de classification: salariée, Nadine E.

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

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

LE CONTRAT DE TRAVAIL

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

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

- la référence à la CC EPNL section 9 et au règlement intérieur si celui-ci est obligatoire ;
- l'intitulé du poste ;
- la date de prise de fonctions ;
- la strate de rattachement, le coefficient global et le nombre total de degrés ;
- la catégorie professionnelle (employé, agent de maîtrise, cadre) ;
- la durée - éventuelle - de la période d'essai ;
- la durée de travail qui sert de base à la rémunération ;

- la durée annuelle de travail effectif ;
- le montant brut de la rémunération et ses modalités de calcul ;
- l'ancienneté ;
- l'affiliation à une institution de retraite complémentaire, à un régime de prévoyance et de complémentaire.



RAPPEL :

L'accord relatif à la négociation quinquennale sur les classifications du 8 juin 2017 modifie la valorisation de la plurifonctionnalité en points. Si le poste de travail nécessite une fonction dans une strate supérieure : 25 points en strates I et II (50 points si plusieurs fonctions) et 70 points en strate III (quel que soit le nombre de fonctions). S'il s'agit d'un travail ponctuel : la bonification temporaire est calculée au prorata temporis sur la base de 50 points en strates I et II et 70 points en strate III.

STRATE 1						
Valeur strate	Valeur degré	Nombre de degrés obtenus	Coefficients liés au poste de travail hors plurifonctionnalité		Valeur financière (salaire brut en €)	
930	30	Mini	4	Mini 1050	1553,13	
	28		5		1070	1582,71
	25		6		1080	1597,50
	22		7		1084	1603,42
	20		8		1090	1612,29
	18		9		1092	1615,25
	18		10		1110	1641,88
	18		11		1128	1668,50
	18		12	Maxi	1146	1695,13

Exemple :

30 (points de la base de strate I) + (30 points x 4 degrés)
= 1050 points ; 1050 points x 17,56€/12 mois = 1536,50 €

STRATE 2						
Valeur strate	Valeur degré	Nombre de degrés obtenus	Coefficients liés au poste de travail hors plurifonctionnalité		Valeur financière (salaire brut en €)	
925	30	Mini	5	Mini 1075	1590,10	
	30		6		1105	1634,48
	27		7		1114	1647,79
	25		8		1141	1664,06
	25		9		1150	1701,04
	25		10		1175	1738,02
	25		11		1200	1775,00
	25		12		1225	1811,98
	25		13		1250	1848,96
	25		14		1275	1885,94
	25	Maxi	15	Maxi 1300	1922,92	

STRATE3						
Valeur strate	Valeur degré	Nombre de degrés obtenus	Coefficients liés au poste de travail hors plurifonctionnalité			Valeur financière (salaire brut en €)
850	70	Mini	5	Mini	1200	1775,00
	70		6		1270	1878,54
	70		7		1340	1982,08
	70		8		1410	2085,63
	70		9		1480	2189,17
	70		10		1550	2292,71
	70		11		1620	2396,25
	70		12		1690	2499,79
	70		13		1760	2603,33
	70		14		1830	2706,88
70	Maxi	15	Maxi	1900	2810,42	

STRATE4						
Valeur strate	Valeur degré	Nombre de degrés obtenus	Coefficients liés au poste de travail hors plurifonctionnalité			Valeur financière (salaire brut en €)
800	120	Mini	5	Mini	1400	2070,83
	120		6		1520	2248,33
	120		7		1640	2425,83
	120		8		1760	2603,33
	120		9		1880	2780,83
	120		10		2000	2958,33
	120		11		2120	3135,83
	120		12		2240	3313,33
	120		13		2360	3490,83
	120		14		2480	3668,33
120	Maxi	15	Maxi	2600	3845,83	

CALCUL DE L'ANCIENNETÉ

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

- **StrateI**: 6 points dès la 2^e année (c'est-à-dire que l'on a 6 point dès le 13^{ème} mois de présence);
- **StrateII**: 5 points dès la 2^e année ;
- **StrateIII**: 5 points dès la 3^e année ;
- **StrateIV**: 5 points dès la 4^e année.



TEMPS DE TRAVAIL

TEMPS DE TRAVAIL

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

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

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

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

➔ Les cadres sont redevables de 1558 h avec 36 jours de congés payés.

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

➔ Les employés et agents de maîtrise :

- il convient de se reporter à la fiche de poste qui précise les fonctions définies par le référentiel de la convention collective ;
- les fonctions 1 à 7, 10 à 19 et 21 à 23 sont **rattachées** à la référence 1470 h : ce sont des fonctions « éducation et vie scolaire ». Toutes les autres fonctions (8 et 9, 20, 24 à 80) sont **rattachées** à la référence 1558 h.

➔ Pour les postes mixtes :

Le salarié est à 1470 h si le temps de travail consacré aux fonctions « éducation et vie scolaire » correspond à plus de 35 % de son temps de travail sur l'année. 7 heures pour un temps plein sinon au prorata du temps de travail.

CALENDRIER DE MODULATION (ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL)

La CC EPNL section 9 prévoit que tous les salariés dont le temps de travail est annualisé et



ATTENTION :

Il est interdit de faire une réserve d'heures dans le cadre de l'annualisation. Toutes les heures doivent être posées sur le planning annuel. Cependant, le calendrier de modulation peut être modifié en respectant les délais de prévenance. Le calendrier de modulation doit être remis le 15 septembre au plus tard de l'année en cours (voir accord ARTT 1999).

qui bénéficient de 51 jours de congés payés (CP) disposent, chaque année, d'une semaine à 0 heure conventionnelle.

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

Selon l'horaire hebdomadaire effectif mis en place dans l'établissement, ce nombre peut être plus important.

Dans le respect de l'article 3.3.2 de l'accord de branche article 2 accord 1999 sur les trente cinq heures de 1999, l'employeur pourra modifier la modulation avec un délai de prévenance d'au moins 10 jours, en cas de nécessité de services non prévisibles.

Il convient également de rappeler que :

- la durée quotidienne du travail effectif ne peut excéder 10 h sauf dérogation accordée par l'inspecteur du travail ;
- la durée hebdomadaire ne peut excéder 48 h maximum sauf dérogation accordée par l'inspecteur du travail ;
- l'amplitude de la journée de travail ne peut excéder 13 h. Elle débute avec la première heure de travail et se termine avec la dernière, quelle que soit la durée de la ou des coupures ;
- le repos quotidien est d'une durée minimale de 11 h (9 h pour les surveillants d'internat si accord d'entreprise) ;
- les heures supplémentaires, avec l'annualisation et la modulation du temps de travail, s'apprécient soit dans le cadre hebdomadaire (au-delà des 40 h), soit dans le cadre annuel (au-delà des 1 470 h ou des 1 558 h).



AG2R LA MONDIALE
au service de
l'Enseignement Privé

La confiance
renouvelée de vos
représentants
nationaux

Retrouvez vos garanties sur
www.ag2rlamondiale.fr

La Mondiale - Société Anonyme à responsabilité limitée - Entreprise de capital de ses assurés -
Siège social : 12, rue de la République - 92015 Nanterre cedex - France - Téléphone : 01 47 34 10 00 -
Site internet : www.ag2rlamondiale.fr - Cédex photo : Gatt / images - 0620 19 48 77 6



AG2R LA MONDIALE

Prendre la main
sur demain

OGEC

Siret : NAF :

Bulletin de Paie

Période du : 01/01/2019 au 31/01/2019



01
03
04
06
07
08
09

N° SS : 02 Statut : Agent de Maîtrise
 Matricule :
 Strate : III 05 Coefficient : 1630
 Valeur du point : 17,550
 Conv. collective : EPNL Enseignement Privé Non Lucratif
 Emploi :
 Date d'entrée : Sorti le :

M

A

B
1
2
3
C
D
4
5
6
E
F
7
8
G
H
I
J

K
9

Bruts		Base	Taux	Montant	
Salaire de Base Conventionnel SEP		151,67	15,726	2 385,16	
TOTAL RÉMUNÉRATION BRUTE					
Cotisations et contributions sociales		Base	Taux salarisé	Part salaire Gain	Part Retenue employeur
Santé					
Sécurité Sociale-Maladie Maternité Invalidité Décès		2 385,16			166,96
Complémentaire Incapacité Invalidité Décès		2 385,16	0,200	4,77	35,78
Complémentaire Santé				19,25	19,25
Accidents du travail - Maladies professionnelles					
Retraite					31,01
Sécurité Sociale plafonnée		2 385,16	6,900	164,58	203,93
Sécurité Sociale déplafonnée		2 385,16	0,400	9,54	45,32
Complémentaire Tranche 1		2 385,16	4,920	117,35	176,26
Famille					
Assurance chômage		2 385,16			82,29
Chômage		2 385,16			100,18
Apec		2 385,16	0,024	0,57	0,86
Autres contributions dues par l'employeur					
CSG déductible de l'impôt sur le revenu		2 388,45	6,800	163,09	191,98
CSG/CRDS non déductible de l'impôt sur le revenu		2 388,45	2,900	69,56	
Exonérations de cotisations employeur					-22,90
TOTAL DES COTISATIONS				548,71	1 030,82
Net à Payer avant impôt sur le revenu				1 836,45 €	
donc: évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations chômage et maladie				34,36 €	
Impôt sur le revenu prélevé à la source - Taux personnalisés		1 925,26	5,200	100,11 €	
Net à Payer - Payé par virement en fin de mois				1 736,34 €	

N

	Période	Exercice		Période	Exercice	Total versé par l'employeur
Salaire Brut	2 385,16	2 385,16	Net Imposable	1 925,26	1 925,26	3 416,08 €
Brut soumis à cotisation	2 385,16	2 385,16	Avantages Nature	0,00	0,00	
Base Plafonnée	2 385,16	2 385,16	Heures Payées	151,67	151,67	Allègement de cotisations employeur
Charges salariales	548,71	548,71	Impôt sur le revenu	100,11	100,11	65,83 €
Charges patronales	1 030,82	1 030,82				
Congés payés acquis de l'année précédente			Congés payés pris dans l'année			0,00
Congés payés restant à prendre			Congés payés en cours d'acquisition			0,00

Dans votre intérêt, conserver 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/F559>

- 01** Numéro de Sécurité Sociale du salarié.
- 02** Statut du salarié suite à classification : Employé - Agent de Maîtrise - Cadre dont statut de cadre maintenu à titre individuel suite aux classifications).
- 03** Numéro salarié spécifique à l'établissement.
- 04** Strate de rattachement suite à la classification : I, II, III ou IV (voir votre fiche de classification).
- 05** Votre nombre de points (voir votre fiche de classification). Ce dernier évolue en fonction de l'ancienneté et éventuellement d'une prise de fonction supplémentaire, d'un critère classantsupplémentaire, d'une formation professionnelle effectuée, de points d'implication obtenus...
- 06** Valeur du point déterminée chaque année en NAO (Négociation annuelle obligatoire).
- 07** Nom du texte conventionnel de rattachement qui s'applique à tous ceux qui possèdent un contrat avec l'établissement scolaire.
- 08** Intitulé de votre poste (secrétaire, surveillant...).
- 09** Date à laquelle vous avez commencé à travailler dans l'établissement et date de votre départ.

Salaire de base conventionnel : calcul : votre nombre de points x valeur du point / 12 pour un temps plein. Ici : $1\,630 \times 17,56 / 12$.

A Si le salarié avait un contrat à temps partiel avec une rémunération lissée de 20 heures 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 x 52 semaines / 12 mois soit 151,67h.

- B** Charges relatives à la santé.
 - 1** Cotisation patronale Sécurité Sociale - Maladie Maternité Invalidité Décès.
 - 2** Prévoyance :
 - Part Salarié : part prise en charge par le salarié ;
 - Part employeur : part prise en charge par l'employeur.
 - 3** EEPsanté, Complémentaire santé obligatoire :
 - Part Salarié : part prise en charge par le salarié ;
 - Part employeur : part prise en charge par l'employeur.
- C** Cotisation patronale Accidents du travail - Maladies professionnelles.
- D** Cotisations retraite.

- 4** Cotisation au régime de retraite de base. Si votre salaire dépasse le plafond de la sécurité sociale (3 377 € mensuel en 2019), une ligne Tranche 2 apparaîtra sur le bulletin pour la partie du salaire supérieure à 3 377 €.
- 5** Cotisation au régime de retraite de base calculée sur la totalité de votre rémunération brute.
- 6** Cotisation au régime de retraite complémentaire. Si votre salaire dépasse le plafond de la sécurité sociale (3 377€ mensuel en 2019), une deuxième ligne Tranche 2 apparaîtra sur le bulletin pour la partie du salaire supérieure à 3 377 €.
- E** Cotisation patronale allocations familiales.
- F** Assurance chômage.
- 7** Cotisation patronale chômage.
- 8** Cotisation de retraite complémentaire des agents de maîtrise et cadres.
- G** Cotisations patronales.
- H** CSG déductible de l'impôt sur le revenu au taux de 6,80 %.
Base CSG/CRDS = (rémunération brute * 98,25 %) + Parts employeurs prévoyance et EEP santé, soit ici (2 385,16 x 98,25 %) + 35,78 + 19,25.
- I** CSG/CRDS non déductible de l'impôt sur le revenu au taux de 2,90 %.
Base idem H ci-dessus.
- J** Exonérations de cotisations patronales (réduction générale retraite et réduction Fillon).
- K** Calcul : rémunération brute - total retenue part salarié.
Ici 2 385,16 - 548,71 = 1 836,45.
- 9** Montant à titre informatif des cotisations salariales supprimées au 01/01/19 pour vous faire gagner du pouvoir d'achat.
- L** Taux personnalisé selon chaque salarié. Calcul : Net imposable * taux personnalisé
- M** Calcul : K - L. Ici 1 836,45 - 100,11 = 1 736,34.
- N** Calcul : K + I + partie B ligne 3 part employeur.
Ici 1 836,45 + 69,56 + 19,25 = 1 925,26



TROUVER UN MEDECIN SANS DEPENSER C'EST POSSIBLE GRÂCE AU CONSEILS DE VOTRE MUTUELLE

Chaque mutuelle a des accords avec des réseaux de professionnels de santé pour vous permettre d'utiliser au maximum le 1/3 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 les contacter.

FOND D'AIDE EXCEPTIONNELLE

POUR QUEL TYPE D'ÉVÈNEMENT FAIRE UNE DEMANDE ?

Si vous rencontrez des difficultés financières suite à une maladie, un handicap, santé ou encore un décès.

COMMENT ?

En deux étapes :

1 D'abord auprès de votre mutuelle :

Contacts :

AG2R: eric.ladeuil@ag2ramondiale.fr

APICIL (MERCER) :
frederique.courbiere@apicil.com

**MALAKOFF MEDERIC HUMANIS
CARCEL PRÉVOYANCE :**
c.rochereuil@malakoffmederic-humanis.com

UNIPRÉVOYANCE :
jeanjacques.burban@uniprevoyance.fr

ARPÈGE :
karine.parent@ag2ramondiale.fr

AGRICA :
stepho.dorothee@groupagricra.com

2 **Ensuite auprès du Sniec-CFTC**
(ou directement en cas d'urgence) :
Davy-Emmanuel DURAND à l'adresse
salaries@sniec-cftc.fr

AVANTAGES CONVENTIONNELS

REPAS

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

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

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

➔ Prise en charge partielle : exception faite des salariés concernés par le point ci-dessus, un salarié qui souhaite prendre son repas au service de restauration de l'établissement participe à hauteur de 51 % du montant de l'avantage en nature (valeur révisée tous les ans au 1^{er} janvier par l'autorité de la Sécurité sociale).

En 2019 : 51 % de 4,85 €, soit 2,47 € par repas. Pour bénéficier de cette remise partielle, le repas doit être pris :

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

Il ne s'agit pas d'un avantage en nature et la prise en charge partielle par l'employeur (49 %) n'a pas à figurer sur la fiche de paye ni donner droit à des congés payés (CP). Les avantages en nature ne procurent pas des droits à CP mais sont pris en compte dans le calcul de l'indemnité de CP (à défaut d'être maintenu pendant les CP).

PARTICIPATION AUX FRAIS DE REPAS DES ENFANTS DU SALARIÉ

Tout salarié peut bénéficier, pour ses enfants scolarisés dans l'établissement où il exerce, d'une réduction sur les frais de restauration. Chaque établissement fixe, selon ses possibilités économiques, le montant de cette réduction. Pour que cette réduction ne soit pas appréciée comme avantage en nature (devant alors figurer sur la fiche de salaire), elle doit être comprise entre 0 % et 30 % du prix du repas.

LOGEMENT FOURNI PAR L'EMPLOYEUR

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

PAUSES

Le Code du travail impose une pause d'au moins 20 minutes non rémunérées pour toute période de travail effectif de 6 heures. Pendant cette pause et en l'absence de rémunération, le salarié n'est pas à la disposition de son employeur.



ATTENTION :

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

Dispositions complémentaires: toute pause inférieure ou égale à 10 minutes, fixée par l'employeur, est rémunérée et considérée comme du temps de travail effectif.

Toute période de travail d'au moins 6 heures et incluant un moment de repas doit être interrompue par une pause de 45 minutes (sauf accord écrit entre le salarié et l'employeur pour prévoir une durée inférieure dans la limite minimale de 20 minutes). Cette pause n'est pas rémunérée.

Les personnels qui participent à la prise du repas des élèves de maternelle dans le cadre de leur mission éducative bénéficient d'une pause de 30 minutes pour prendre leur propre repas **s'ils travaillent avant et après leur service**. Cette pause est rémunérée comme temps de travail effectif.

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

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

Pour le SFT, cette indemnité est réduite en application des dispositions définissant le montant du SFT, notamment lorsqu'un enfant atteint l'âge de 20 ans. Par contre, toute nouvelle naissance postérieure au 31 août 2015 ne permet pas de revoir le calcul du SFT.

**INDEMNITÉ DE DÉPART
À LA RETRAITE (IDR)**

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

**SALARIÉS BÉNÉFICIAIRE
D'UN ACCORD D'ENTREPRISE**

Renseignez-vous auprès de vos délégués S nec-CFTC.



COUPON À DÉCOUPER OU À PHOTOCOPIER

Nom : M. Mme

Prénom : Etablissement et département :

Adresse personnelle :

Tél. : E-mail :

- Souhaite une information sur le S nec-CFTC
- Souhaite bénéficier des services du S nec-CFTC et adhérer (l'adhésion est à l'année civile)

Document à envoyer au S nec-CFTC

128, avenue Jean-Jaurès – 93697 Pantin Cedex – Tél. : 01 73 30 42 42

PRÉVOYANCE



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

- ➔ **en cas de maladie:** la prévoyance intervient à partir de la fin du maintien du salaire total par l'employeur pour assurer au salarié un maximum de 95 % du salaire net mensuel ;
- ➔ **en cas d'incapacité-invalidité:** en complément des indemnités journalières ou de la pension d'invalidité de la Sécurité sociale, la caisse de prévoyance verse un complément assurant au moins 95 % du salaire net d'activité de référence.

Pour faire valoir ses droits, il convient de se rapprocher du chef d'établissement ou du gestionnaire.



Le forum Salariés à Paris

**SANTÉ
PRÉVOYANCE
ÉPARGNE
SERVICES FINANCIERS
RETRAITE**

**SE SAVOIR
ENTOURÉ,
ÇA PERMET DE
SE DÉPASSER**

Damien SEGUIN,
skipper du bateau
Groupe APICIL,
1^{er} navigateur en
situation de handicap
au départ du
Vendée Globe 2020

@groupeapicilsports
#GoDamien

Nous nous engageons au quotidien à vous accompagner dans vos projets. Car nous savons que se savoir bien entouré est nécessaire pour avancer. Et ça change la vie !

Protéger et servir depuis 80 ans

groupe-apicil.com

**GRUPE
APICIL**

ABSENCES ET CONGÉS

ABSENCES	
Absences pour événements familiaux ou personnels	<p>Les absences rémunérées pour événements familiaux ou personnels sont les suivantes en jours ouvrés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 4 jours en cas de mariage ou du Pacs du salarié ; • 3 jours en cas de mariage ou du Pacs d'un enfant du salarié ; • 3 jours en cas de profession religieuse ou d'ordination sacerdotale ou diaconale du salarié, du conjoint ou d'un enfant du salarié ; • 3 jours pour le décès du conjoint ou du partenaire de Pacs, du concubin, d'un ascendant en ligne directe ou descendant autre qu'un enfant, d'un frère ou d'une sœur, d'un beau-parent (de mariage, de Pacs ou de concubin) ; • 5 jours pour le décès d'un enfant ; • 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer (non cumulable avec le congé de maternité) ; • 3 jours pour l'arrivée au foyer d'un enfant au vu de son adoption ; • 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant ; • 4 demi-journées par année scolaire pour un examen ou un concours à caractère universitaire ou professionnel. <p>Ces congés doivent être pris dans un délai raisonnable entourant l'événement.</p>
Absences pour enfant malade	<p>Sur justificatif médical, dans la limite de 3 jours par année scolaire avec maintien du salaire; au-delà, avec accord du chef d'établissement, 6 autres jours à demi-salaire. Absences prises par journée ou demi-journée. Des accords peuvent être plus favorables en région, ex : 12 jours en Aquitaine. Autorisation pour la totalité des enfants de moins de 16 ans à charge.</p>
Absences sans justificatif médical	<p>Les courtes absences sans présentation d'un certificat médical sont considérées comme absences pour convenances personnelles et l'employeur peut en exiger la récupération.</p>
Autres absences autorisées	<p>Une autorisation d'absence peut être demandée au chef d'établissement pour une circonstance exceptionnelle ou pour toute fonction reconnue par la loi ou par l'établissement, ainsi que pour l'exercice d'un mandat syndical. Il n'est pas fait de retenue sur le salaire dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • participation à l'appel de préparation à la défense (APD), l'employeur ne peut réduire votre rémunération mensuelle, ni décompter cette journée de vos congés annuels ; • si les heures d'absence ont pu être remplacées par le salarié ; • si elles résultent d'une obligation légale non rétribuée.
CONGÉS	
Maladie ordinaire (CMO)	Plein traitement pendant la durée fixée dans la convention collective (article 5.5).
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	10 semaines (1^{er} ou 2^e enfant) 18 semaines (3^e enfant ou plus).
Paternité	11 jours (ou 18 jours en cas de naissances multiples)
Accompagnement d'une personne en fin de vie	<p>3 mois, avec possibilité de transformer ce congé en période de travail à temps partiel après accord du chef d'établissement. Sans rémunération de la part de l'employeur, le salarié peut toutefois déposer un dossier de demande d'allocation. Ces pièces doivent être adressées par courrier au centre national de gestion des demandes d'allocations journalières d'accompagnement d'une personne en fin de vie (Cnajap).</p>
Présence parentale	<p>Tout salarié ayant à charge un enfant victime d'un accident ou atteint d'une maladie ou d'un handicap nécessitant la présence d'une personne à ses côtés, a le droit de bénéficier: soit d'une suspension de son contrat de travail, soit d'un travail à temps partiel selon les conditions et procédures prévues par la législation.</p>
Congé parental d'éducation	<p>Tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année dans l'établissement à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée à son foyer d'un enfant de moins de 16 ans confié en vue de son adoption, peut demander un congé parental d'éducation ou une réduction de son temps de travail hebdomadaire dans les conditions fixées par la loi.</p>

Des accords plus favorables existent dans certains établissements.

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

AUTORISATIONS D'ABSENCE

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



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

ABSENCES POUR MALADIE

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

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

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

La CC EPNL réintroduit la clause de la garantie de l'emploi pendant un délai de 2 ans pour tout salarié ayant plus de 2 ans d'ancienneté dans l'établissement.

ACCIDENT, MALADIE, MATERNITÉ...

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



Rappel: Les congés de 2019-2020 sont acquis entre le 1^{er} juin 2018 et le 31 mai 2019. Chaque année, les salariés doivent donc prendre leurs congés payés durant la période de prise (au minimum du 1^{er} juin 2019 au 31 mai 2020), sous peine de les perdre.

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

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

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

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

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



ATTENTION

Les salariés en arrêt maladie continuent à acquérir des congés payés et ce pendant une durée ininterrompue d'un an.



Avoir une complém entaire santé, c'est avoir **TOUT BON !**

Depuis l'accord du 18 juin 2015, la mise en place d'une complém entaire frais de santé au sein des établissements est obligatoire pour les collaborateurs de l'Enseignement privé à but non lucratif *. Le saviez-vous?

La Sécurité sociale prend en charge certaines dépenses, mais elle ne rembourse pas l'intégralité des frais de santé. Votre contrat santé vient compléter ces remboursements.

Le groupe Malakoff Médéric Humanis a été co-recommandé par vos partenaires sociaux pour gérer et assurer votre régime frais de santé de branche. Vous bénéficiez ainsi de services de qualité et de prestations conformes aux garanties négociées, limitant ainsi les coûts restant à votre charge.

ADDITIONNEZ LES OPTIONS

Si votre établissement a souscrit un contrat frais de santé auprès de Malakoff Médéric Humanis, vous avez la possibilité de le compléter pour améliorer vos remboursements. L'offre est composée d'un socle obligatoire de garanties et de 3 options.



MULTIPLIEZ LES SERVICES

L'Espace client et l'Appli Santé

Consultez et gérez vos données en quelques clics. Vous avez tout à portée de main !

Le tiers payant

Plus besoin d'avancer vos frais de santé !* Avec la carte tiers payant, vous payez uniquement le reste à charge.

*à hauteur des garanties souscrites.

L'assistance

Des services d'assistance vous accompagnent au quotidien et vous apportent un soutien dans les moments où vous en avez besoin (naissance, hospitalisation, immobilité...).

UNE SOMME D'ÉCONOMIES EN OPTIQUE ET DENTAIRE



Des dépenses en optique et en dentaire peuvent vite venir alourdir un budget.

Grâce aux réseaux de soins de Malakoff Médéric Humanis, votre reste à payer est réduit sur vos dépenses d'optique et dentaire. Les salariés profitent de réseaux de professionnels sélectionnés avec soins pour la qualité de leur pratique tout en bénéficiant de tarifs négociés.

LÉS + :

Des aides financières pour plus de solidarité

Le Fonds de solidarité mis en place par la branche peut permettre aux collaborateurs et aux salariés de bénéficier d'une exonération totale de leurs cotisations selon le type de contrat et les ressources. En tant qu'assuré, vous bénéficiez également de l'accompagnement social spécifique de Malakoff Médéric Humanis avec des conseils, de l'orientation et des aides financières pour les personnes en situation de grande difficulté.

Un contrat de prévoyance

Votre branche a également négocié un accord sur des garanties de prévoyance pour accompagner financièrement les collaborateurs en cas d'arrêt de travail, d'invalidité ou de décès. Les prestations peuvent aller du paiement d'indemnités journalières au versement d'un capital en cas de décès.

Humanis Prévoyance est co-recommandé par les partenaires sociaux de l'Enseignement privé à but non lucratif* pour assurer et gérer vos régimes de frais de santé et prévoyance définis dans votre accord de branche.

Être assuré par l'organisme sélectionné par sa branche ce sont :

- des démarches d'adhésion simplifiées,
- des tarifs négociés,
- des contrats conformes à l'accord de branche,
- des frais de gestion réduits.



Découvrez les garanties santé, les services, les avantages et les actions de solidarité sur :

malakoffmederic-humanis.com
consultez la CCN Enseignement Privé
Sous Contrat



Une question sur le régime conventionnel ou les démarches d'adhésion ?

0 800 80 15 22 Service & appel gratuits

Du lundi au vendredi de 9h à 18h

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

En application de la loi de sécurisation sociale, un accord paritaire a été signé le 18 juin 2015 pour « la mise en place d'un régime de frais de soins de santé dans l'enseignement privé sous contrat » qui s'applique depuis le 1^{er} janvier 2016.

Cet accord précise :

- la nature et le montant des prestations (un régime de base obligatoire et trois options facultatives) ;
- le montant de la cotisation et de sa répartition entre salarié et employeur. En 2019, l'em-

ployeur participe au minimum à hauteur de 50 % de l'option de base (soit 19,25 € par mois) (pourcentage négociable par accord d'entreprise) ;

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

⇒ Concrètement :

- chaque établissement doit proposer ce socle mais aussi les options 1, 2 et 3 ;
- des cas de dispense d'affiliation existent, vous trouverez la fiche pratique sur le site internet du Sniec-CFTC.



L'avenant n°1 du 26/09/18 avec effet au 01/01/19 révisé l'accord EEP Santé du 18/06/15 du régime de frais de soins de santé dans l'enseignement privé sous contrat qui s'applique depuis le 01/01/16 sur les points suivants:

- **Amélioration des garanties sans augmentation des cotisations (hors anticipation de l'évolution annuelle du plafond mensuel de la sécurité sociale). Exemple pour 2019 : 100 € de remboursement supplémentaire sur les prothèses dentaires pour chaque niveau de couverture, création d'une prime « naissance ou adoption » sur le socle.**
- **Suppression de la condition d'ancienneté de 4 mois: Tout salarié d'un établissement de l'interbranche est affilié obligatoirement au régime EEP Santé dès le 1^{er} jour de son embauche.**
- **Exonération de 100% de la part salariale du socle pour les bénéficiaires des actions de solidarité du régime : Pour les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail d'une durée inférieure à 12 mois, et les salariés pour lesquels la part salariale socle EEP Santé représente au moins 10 % de leurs rémunérations brutes.**
- **Mise en place d'une option 3 : Chaque établissement doit proposer le socle mais aussi les options 1, 2 et 3.**



PAS DE NAO (NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE)

Pas de NAO cette année. En effet la CGT, FO et la CGC ont fait annuler le décret de représentativité de notre branche professionnelle.

Cela a eu pour conséquence d'interrompre les travaux paritaires (santé, prévoyance, social, formation...) et d'annuler la NAO et donc la

possible augmentation négociée annuelle de salaire.

Néanmoins le salaire augmentera de 1,1 %, le point SEP passera à 17,75 € au 1^{er} septembre 2019 suite à une décision unilatérale du Collège Employeur.

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

C'EST QUOI ? Un rendez-vous obligatoire.

POUR QUI ? Tous les salariés relevant de la CC EPNL.

POURQUOI ? Déterminer des perspectives d'évolution professionnelle. Identifier des formations envisageables.

QUAND ? Tous les deux ans.

CE N'EST PAS ? L'évaluation du travail du salarié.

ET EN DEHORS DE CETTE PÉRIODE ?

Il doit être systématiquement proposé à tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption due à un congé de maternité, à un congé parental à temps plein ou partiel, à un congé d'adoption, à un arrêt maladie de plus de 6 mois, ou à un mandat syndical.



QUELLE FORME ? Un document est rédigé, une copie est remise au salarié.

Et tous les 6 ans, élaboration d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel. Si aucune formation n'a été effectuée suite à la période sexennale (qui débute le 7

mars 2014 au plus tôt ou à la date d'embauche postérieure à cette date) une indemnité de 30 points sera attribuée dès le premier mois suivant la fin de la période pour les établissements de moins de 50 salariés (Equivalent Temps Plein).

QUEL TEXTE ? Article L6315-1 (modifié par loi n°2014-288 du 5 mars 2014 - article 5).

ENTRETIEN D'ACTIVITÉ

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

➔ Le poste

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

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

➔ La conformité au service attendu

• Quelle est la qualité des relations dans l'établissement ? Avec les élèves, les familles, les autres personnels ?

• Le respect du règlement intérieur, des horaires, des plannings, des consignes et des règles de sécurité, du matériel confié...

➔ La valorisation des compétences

• Les compétences professionnelles sont-elles pertinentes pour le poste, leur développement est-il nécessaire ?

• Les capacités à s'adapter, à résoudre les problèmes, à prendre des initiatives si nécessaire sont-elles satisfaisantes ?

➔ Commentaires le cas échéant du salarié et du responsable

LES PRINCIPAUX DISPOSITIFS DE FORMATION

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

PRÉALABLE: CC EPNL (SECTION 9)

➔ Les conséquences d'un départ en formation sont prévues et formalisées par écrit avant celui-ci, notamment dans le cadre de l'entretien professionnel.

➔ Les formations sont valorisées par un élément convenu avec l'employeur (attribution de fonction, révision des degrés au titre des critères classant) ou à défaut de 25 points ; dans la limite d'une par période de 5 ans et au maximum de trois formations dans chacune des strates.

➔ Le projet de formation est à prévoir dans le cadre de l'entretien professionnel tous les deux ans ou à l'issue d'un congé parental d'éducation d'une période d'absence ou de réduction d'activité ;

- pour les salariés de strate I : une formation d'adaptation au poste est prévue pour les nouveaux arrivants dans l'enseignement catholique.

LE PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Il remplace depuis le 1^{er} janvier 2019 le plan de formation. Il permet aux salariés de suivre des actions de formation à l'initiative de leur employeur. La formation a lieu en principe durant le temps de travail. Le salaire est maintenu. Les coûts sont à la charge de l'employeur. Le salarié ne peut pas s'opposer à la formation demandée dans ce cadre par son employeur sauf s'il s'agit de la réalisation d'un bilan de compétence ou si la formation possède des contraintes évidentes (lieu éloigné, formation trop longue, date de départ trop rapprochée...).

FORMATION PENDANT OU HORS TEMPS DE TRAVAIL

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

Pour chaque heure de formation organisée hors temps de travail dans le cadre du plan de formation, le salarié perçoit l'allocation formation (50 % de son salaire de référence). Chaque année, les représentants du personnel (CSE, ou, à défaut, délégués du personnel) doivent être consultés sur le plan de formation écoulé et celui en cours, ainsi que sur le projet



ATTENTION :

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

AUTRES FORMATIONS

Il existe d'autres procédures pour se former : contrat de professionnalisation, Projet de transition professionnelle (PTP), contrat d'apprentissage.

de plan de formation pour l'année suivante. Cette consultation a lieu au cours de deux réunions respectivement organisées avant le 1^{er} octobre et le 31 décembre de l'année en cours.

COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ (CPA)

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

➔ **CPF:** changement sur le CPF : monétisation du CPF le point vaut 15 euros.

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

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

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

LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

Les contrats aidés

Pour les salariés **encore** en contrat aidé (CAE-CUI), la période de professionnalisation est en



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

lien direct avec le projet professionnel formulé lors de l'inscription à Pôle emploi.

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

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

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

CALENDRIERS COLAIRE 2019-2020

	Zone A	Zone B	Zone C
Rentrée des enseignants	Vendredi 30 août 2019		
Rentrée des élèves	Lundi 2 septembre 2019		
Toussaint	Samedi 19 octobre au lundi 4 novembre 2019		
Noël	Samedi 21 décembre 2019 au lundi 6 janvier 2020		
Hiver	22 février au 9 mars 2020	15 février au 2 mars 2020	8 février au 24 février 2020
Printemps	18 avril au 4 mai 2020	11 avril au 27 avril 2020	4 avril au 20 avril 2020
Vacances d'été	Fin des cours samedi 4 juillet 2020		

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

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

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

COORDONNÉES DU SNEC-CFTC

Siège du SNEC-CFTC - 128 avenue Jean-Jaurès 93 697 Pantin Cedex

➔ Tél. 0173304242 ➔ E-mail: contact@sneec-cftc.fr - Site Internet: www.sneec-cftc.fr

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



PLUS DE 3 MILLIONS DE SOCIÉTAIRES NOUS FONT CONFIANCE. ET POURQUOI PAS VOUS ?

9 SUR 10
SOCIÉTAIRES
SATISFAITS*

DE NOS SERVICES

Retrouvez nos offres sur gmf.fr

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



ASSURÉMENT HUMAIN

GMF 1^{er} assureur des Agents du Service Public : selon une étude Kantar TNS de mars 2018.

*Selon une étude BVA de juillet 2018.

LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés. Société d'assurance mutuelle. Entreprise régie par le Code des assurances - 775 691 140 R.C.S. Nanterre - APE 6512Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret et sa filiale GMF ASSURANCES. Adresse postale : 45930 Orléans Cedex 9.