



FORMATION ET  
ENSEIGNEMENT  
PRIVÉS

20  
25  
RENTÉE



# GUIDE DES SALARIÉ·E·S

DES ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS À BUT NON LUCRATIF (EPNL)

## Sommaire

La convention collective EPNL et des accords interbranches .....	4
Le contrat de travail .....	5 à 6
Le temps de travail et les congés payés .....	7
L'organisation du travail .....	8
Des avantages conventionnels .....	9
La classification, comment ça marche ? .....	10 - 11
Quatre entretiens obligatoires .....	12
La formation professionnelle .....	13 - 14
Les autorisations d'absence .....	15
Les autres congés .....	16
Comprendre son bulletin de paie .....	17
Protection sociale : .....	18 à 21
a. Complémentaire santé .....	18
b. Prévoyance complémentaire .....	19 à 20
c. Maintien du salaire en cas de maladie ou accident du travail .....	20 à 21
d. Aides sociales .....	21
Retraite .....	23 à 24
Les instances qui vous défendent et vous représentent .....	25
Quels recours en cas de litige avec son employeur (outil saisir la CPR) .....	26
Architecture de la convention collective .....	27
Lexique des sigles .....	28
FAQ .....	29
Pourquoi et comment se syndiquer ? .....	30

#2

Réalisation graphique :  
Valérie MASSON / 06 03 51 83 04 / studiovaldesign@gmail.com

Crédits photos :  
www.shutterstock.com

Impression : Imprimé sur du papier recyclé 100% FSC  
par l'Artésienne imprimerie coopérative depuis sa création en 1967.  
www.artesienne.com



Les rédacteurs et rédactrices de ce guide :  
Corinne Leh, Cédric Bertrand et Diego Léon

## Édito

Chères et chers collègues,

Ce guide s'adresse aux salarié-e-s qui exercent dans un établissement scolaire privé sous contrat d'association avec l'État, dans un CFA intégré à un de ces établissements privés ou encore dans une structure qui contribue au fonctionnement de.

La **Fep-CFDT** souhaite apporter une information claire et accessible sur vos droits, votre environnement professionnel et les spécificités de la branche EPNL, afin de vous informer et de vous sensibiliser.



Première organisation syndicale représentative de la branche, la **Fep-CFDT** s'engage avec constance pour défendre les intérêts des salarié-e-s, faire progresser les conditions de travail et contribuer activement au dialogue social. À travers ses élu-e-s et militant-e-s, elle reste attentive aux réalités du terrain et aux attentes des salarié-e-s.

Cet outil a été conçu pour vous accompagner au quotidien. Il vise à vous apporter des repères fiables et objectifs sur votre contrat, votre classification, vos droits, mais aussi à renforcer votre connaissance des dispositifs existants et des textes applicables.

S'informer, c'est aussi se donner les moyens d'agir. La **Fep-CFDT** reste à vos côtés pour construire ensemble un cadre professionnel juste et reconnu.

#3

*A vos côtés toute l'année,  
Valérie Guinet*

Secrétaire générale de la Fep-CFDT



Le groupe de salarié-e-s de droit privé de la Fep-CFDT

## La convention collective EPNL et des accords interbranches

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2022, les relations de travail entre employeurs ou employeuses et salarié-e-s des établissements sous contrat d'association avec l'État sont déterminées par la convention collective nationale de l'enseignement privé non lucratif (**CCN EPNL**). Sont également concernés les salarié-e-s des structures de l'enseignement catholique contribuant au fonctionnement des établissements scolaires : les UROGEC, les UDOGEC, les DDEC, Formiris, les ISFEC et les CFA intégrés à un établissement privé d'enseignement. Son identifiant pour le ministère du Travail est l'**IDCC 3218**.

Par ailleurs, des accords interbranches ont également été négociés. Ils portent notamment sur la formation professionnelle, la complémentaire

santé, la prévoyance. Ils s'appliquent aux salarié-e-s de l'EPNL et aux salarié-e-s des établissements privés agricoles relevant d'une autre convention collective (CCN OEFMT).

La convention collective EPNL s'impose aux employeurs qui adhèrent à une des organisations patronales composant la CEPNL (FNOGEC, SNCEEL, SYNADEC, SYNADIC, UNETP).

Une demande d'extension de la convention collective EPNL a été envoyée au ministère du Travail pour qu'elle soit obligatoire pour tous les employeurs du secteur de l'enseignement privé sous contrat d'association avec l'État, qu'ils soient signataires ou non.

#4

CONVENTION  
COLLECTIVE



## Le contrat de travail

Le contrat de travail est un document fondamental : il encadre la relation entre vous et votre employeur ou employeuse, il détermine vos droits, vos obligations et vos conditions de travail.

**La Fep-CFDT** vous invite à ne jamais le signer sans en avoir compris tous les termes.

Avant toute signature, prenez le temps de lire attentivement chaque article. Le contrat doit préciser clairement : l'intitulé de votre poste de travail, c'est-à-dire le métier pour lequel vous êtes recruté, votre rémunération, votre temps de travail, les congés payés auxquels vous avez droit, votre lieu d'exercice, la durée de la période d'essai, et les éventuelles primes ou avantages. Assurez-vous que ces éléments correspondent à ce qui a été discuté lors de l'embauche.

Une notice d'information sur tous les accords qui s'appliquent doit vous être transmise. Elle doit indiquer où il vous est possible de consulter la convention collective.

Pour bien comprendre votre travail et votre rémunération, votre employeur ou employeuse doit également vous remettre une fiche de poste et une fiche de classification.

Votre employeur doit également vous remettre une fiche de poste et une fiche de classification. Le ou la salarié-e a le droit d'accéder à son dossier professionnel auprès du service du personnel conformément aux dispositions réglementaires ou jurisprudentielles en vigueur. Il a également un droit de rectification qui lui permet notamment de demander la correction des inexactitudes figurant dans ce dossier.

### Soyez particulièrement vigilant-e face à certaines clauses sensibles :

- **Clause de mobilité** : peut permettre à l'employeur de vous imposer un changement de lieu de travail important.
- **Clause de non-concurrence** : limite votre liberté de travailler ailleurs après votre départ. Elle doit être justifiée, limitée dans le temps, l'espace, et compensée financièrement.
- **Clause d'objectifs** : elle peut affecter votre rémunération ou votre évaluation. Assurez-vous qu'ils sont réalistes et définis clairement.

#5



## Le contrat de travail

### Le CDI reste la forme normale de la relation de travail

Aucune clause ne peut vous priver des droits garantis par la loi ou la convention collective. En cas de doute, n'hésitez jamais à demander conseil au représentant du personnel de la **Fep-CFDT** ou à la **Fep-CFDT**.



Panneau syndical numérique EPNL

### D'autres formes de contrat de travail sont possibles

Compte tenu de l'activité d'enseignement ou de formation, d'autres formes de contrat existent et leur utilisation est encadrée par la convention collective :

– **le CDD d'usage** concerne les formateurs, formatrices, enseignant-e-s, intervenant-e-s pédagogiques. Il ne peut pas avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'établissement.

#### – le CDII ou contrat de travail intermittent.

Seuls les formateurs, formatrices peuvent être concerné-e-s. Il ne sera possible que lorsque la convention collective sera étendue. Dans l'attente, un accord d'entreprise est nécessaire pour qu'il puisse être mis en œuvre. Ces salariés bénéficient des mêmes droits qu'un salarié à temps complet.

- Les heures effectuées au-delà de 35 heures par semaine sont des heures supplémentaires.
- Les périodes non travaillées comptent pour le calcul de l'ancienneté.
- Ces salarié-e-s ont une priorité d'emploi pour accroître leur temps de travail.
- Ils ou elles ont droit à au moins 4 semaines calendaires non travaillées par an, consécutives ou non.

#### – le CDIO (contrat d'opération)

Il concerne uniquement des cadres ou agents de maîtrise ayant des missions dont le résultat est connu et nécessitant des compétences spécifiques particulières. Le ou la salarié-e bénéficie d'une rémunération majorée d'au moins 5 % par rapport aux salaires appliqués dans l'établissement pour un emploi équivalent et d'un abondement spécifique annuel de 30 % des droits acquis au titre du CPF.



Proposer un CDII ou un CDIO à un salarié ne sera possible que lorsque la convention collective sera étendue par le ministère du Travail.

Le renouvellement de la période d'essai pour des cadres uniquement ne sera possible qu'à l'extension de la convention collective également.

**Le contrat est un outil de protection, pas un piège.  
Soyez acteur-riche de vos droits dès la signature.**



## Le temps de travail et les congés payés

Selon le Code du travail, un-e salarié-e à temps plein travaille par an 1607 heures, journée de solidarité comprise, et a droit à 30 jours ouvrables de congés payés (CP).

La convention collective EPNL prévoit des temps de travail effectifs plus favorables et différents selon le métier exercé.

Métier	Temps plein de travail effectif par an	CP
Vie scolaire (employé-e ou agent de maîtrise) ASEM, éducateur (EVS), coordinateur (CVS)	1470 heures + 7 heures = 1477 heures sur 42 semaines	51 jours
Vie scolaire (cadre) Responsable (RVS)	1558 heures + 7 heures = 1565 heures sur 44,5 semaines	36 jours
Services supports : administratif, technique et/ou de service. Psychologue, formateur-riche.	1558 heures + 7 heures = 1565 heures sur 44,5 semaines	36 jours
Enseignant-e	Idem aux agents publics de l'Éducation nationale	
Directeur-riche délégué-e aux formations professionnelles et technologiques DDFTP (ex-chef de travaux)	Idem aux agents publics de l'Éducation nationale	60 jours

Ces temps de travail s'entendent déduction faite des 10 jours fériés rémunérés en moyenne par an. Chaque salarié-e doit bénéficier d'un **repos quotidien** d'au moins **12 heures consécutives**, sauf dérogation pour les travailleurs ou travailleuses de nuit.

**Les jours fériés** sont chômés et payés. La durée annuelle de référence est calculée en intégrant forfaitairement 10 jours fériés chômés.

### Le travail de nuit

Il est défini par un accord de branche. Pour en savoir plus, contactez le syndicat

La **Fep-CFDT** rappelle que le temps de travail dans la branche EPNL est encadré par des règles précises : durées maximales, temps partiel, annualisation...  
Informez-vous pour faire respecter vos droits et éviter les abus.



## L'organisation du travail

La grande majorité des salarié-e-s EPNL, qu'ils ou elles soient à temps plein ou à temps partiel, ont une organisation de leur travail sur une période de référence annuelle (12 mois) qui est par principe du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août. Ainsi, leurs activités se répartissent sur des périodes basses pouvant aller de 0 heure par semaine et des périodes hautes pouvant aller jusqu'à 40 heures par semaine.

### Planning annuel

La remise au salarié ou à la salariée d'un planning (PRDT) est obligatoire.

Le ou la salarié-e doit recevoir un planning prévisionnel avant la rentrée. À défaut, il applique le planning de l'année précédente. Le planning définitif est obligatoirement remis au plus tard 3 semaines après la rentrée. À défaut, celui de l'année précédente est reconduit.

Toutes les heures prévues au contrat doivent y figurer (*aucune « réserve d'heures » n'est possible*).

#8

Les congés payés, et éventuellement la ou les semaines à zéro heure prévues par la convention collective ou un accord d'entreprise, doivent également y figurer.

En cas de changement, l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 10 jours calendaires.

Pour un un-e salarié-e à temps plein, les heures supplémentaires doivent être majorées de 25 % au-delà de 10 heures de travail effectif par jour et 40 heures de travail effectif par

semaine. Elles sont payables le mois suivant les heures effectuées et au mois de septembre suivant la fin de l'année de référence et déduction faite des heures supplémentaires déjà rémunérées mensuellement.

Pour les salarié-e-s à temps partiel, les heures complémentaires doivent être majorées en application des dispositions légales : + 10 % pour les heures accomplies dans la limite du dixième des heures prévues au contrat de travail et + 25 % pour les heures effectuées entre le dixième et le tiers des heures prévues au contrat de travail.

### D'autres formes d'organisation sont possibles sous conditions

Le forfait en heures sur l'année concerne uniquement des cadres.

Le forfait en jours sur l'année concerne les cadres de strate IV qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Le nombre annuel de jours travaillés pour un temps plein est fixé à 208.



Tout forfait, qu'il soit en heures ou en jours, nécessite l'accord du ou de la salarié-e et donne lieu à la conclusion d'une convention individuelle de forfait établie par écrit. Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE doit être consulté régulièrement.

## Des avantages conventionnels

### Les semaines à 0 heure

Les personnels de la vie scolaire (EVS, CVS, ASEM) ayant 51 jours de congés payés bénéficient également d'une semaine à 0 heure, soit 6 jours consécutifs par an.

Les psychologues bénéficient de 2 semaines à 0 heure.

Le salarié-e-s dont la durée de travail annualisée est inférieure à 24 heures hebdomadaires, ou, selon le cas, 779 heures ou 735 heures annuelles, bénéficient de 4 semaines à 0 heure par an. Deux de ces semaines doivent être accolées aux congés payés pris pendant la période de fermeture estivale de l'établissement.

Dans de nombreux établissements, des accords d'entreprise ont été négociés par la Fep-CFDT pour augmenter le nombre de ces semaines par an et permettre à d'autres salarié-e-s de bénéficier de semaines à 0 heure.

### La participation de l'employeur aux frais de repas du salarié

Tout salarié prenant son repas au restaurant de l'établissement ne doit pas payer plus de 51 % du coût fixé par l'URSSAF.

### La pause rémunérée

Le ou la salarié-e qui participe à la prise du repas des élèves de maternelle dans le cadre de sa mission éducative et qui dispose de moins de 45 minutes pour prendre son propre repas, bénéficie d'une pause de 30 minutes rémunérées pour prendre ce repas.

### Les astreintes

Les employé-e-s pouvant être placés en situation d'astreinte sont principalement les salarié-e-s assumant des fonctions de gardiennage, de maintenance technique ou informatique ou de sécurité.

#### L'employeur a l'obligation :

- d'indemniser le salarié pour les frais de transport qu'il engage à chaque intervention, on parle de « compensation conventionnelle » ;
- d'inscrire dans le contrat de travail la compensation contractuelle retenue :
  - soit de nature financière (prime forfaitaire, pourcentage du salaire horaire),
  - soit un avantage en nature (exemple un logement),
  - soit un temps de repos.



Et certain-e-s salarié-e-s bénéficient d'une prise en charge totale des frais de restauration.

### Réduction de la contribution familles ou des frais de scolarité

Cette réduction tarifaire est fixée à hauteur du seuil de tolérance de la direction de la Sécurité sociale en matière d'évaluation des avantages en nature.

### Participation de l'employeur aux frais de repas des enfants du ou de la salarié-e

Elle fait l'objet d'un accord collectif ou d'un engagement unilatéral de l'employeur valable pour l'année scolaire et renouvelable par tacite reconduction.

#9

# La classification, comment ça marche ?



## 1<sup>re</sup> étape : la fiche de poste

Elle est un élément essentiel, car elle définit la finalité principale de votre poste de travail. Elle s'organise dans un cadre connu de tous salarié-e-s de l'établissement : l'organigramme.

### Elle précise :

- les fonctions exercées (activités, tâches...),
- le positionnement hiérarchique et fonctionnel dans l'organigramme de l'établissement.

**Pensez à recenser régulièrement vos activités, même ponctuelles, de l'année.**

*Vigilance : La fiche de poste est amenée à évoluer tout au long de la carrière. Si l'évolution de la fiche de poste induit une modification de la classification, cela ne peut se faire qu'avec l'accord du salarié ou de la salariée.*



## 2<sup>e</sup> étape : la fiche de classification

### 1. Le référentiel de fonctions

Chacune de vos activités ou tâches est rattachée à une des fonctions du référentiel se trouvant dans la convention collective. Généralement, les salarié-e-s ont plusieurs fonctions. Ces fonctions sont rattachées à une strate pouvant aller de I à IV et à un % de temps sur l'année.

### 2. La strate de rattachement

En fonction des % de temps travaillés sur chaque fonction, votre poste de travail sera positionné sur une **seule** strate de rattachement.

Les grands principes :

- Si toutes les fonctions relèvent de la même strate, rattachement automatique à cette strate.
- Si le poste de travail est composé de plusieurs

fonctions relevant de strates différentes : la strate de rattachement est celle de la ou des fonctions majoritaires en temps de travail apprécié sur l'année.

- Si le poste de travail est composé de plusieurs fonctions relevant de strates différentes et si le temps de travail apprécié sur l'année est égalitaire sur ces strates : rattachement à la strate la plus élevée.

Chaque strate de rattachement possède une valeur de base en points EPNL :

I	II	III	IV
965	950	850	800

### 3. Des critères classants au regard de votre activité réelle

Les strates de rattachement sont composées de critères classants : technicité, responsabilité, autonomie, communication (management). Ces critères sont constitués de 3 degrés de compétence auxquels un nombre de points spécifique est attribué.

### 4. La plurifonctionnalité

Si le poste de travail est composé d'une ou plusieurs fonctions relevant d'une strate supérieure à votre strate de rattachement, des points supplémentaires sont attribués. Trois cas de plurifonctionnalité sont identifiés dans la convention collective.

### 5. La catégorie socioprofessionnelle

- **Employé** : salarié-e en strate I ou II.
- **Agent de maîtrise** : salarié-e en strate III (sauf voir ci-dessous).
- **Cadre** : salarié-e en strate IV, mais aussi salarié en strate III, totalisant au moins 12 degrés, dont 3 en « responsabilité » et 3 en « autonomie ».

## 6. L'ancienneté

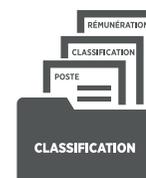
Strate I	6 points par an sur l'ensemble de la carrière dès la 2 <sup>e</sup> année.
Strate II	5 points par an sur l'ensemble de la carrière dès la 2 <sup>e</sup> année.
Strate III	5 points par an sur l'ensemble de la carrière dès la 3 <sup>e</sup> année.
Strate IV	5 points par an sur l'ensemble de la carrière dès la 4 <sup>e</sup> année.

## 7. La formation professionnelle

Vous avez la possibilité, avant votre départ en formation, de négocier des points avec votre employeur dans le cadre d'un « engagement réciproque »

Des accords de classification ont été signés pour les CQP EVS, CVS et attaché.e de gestion, d'autres sont à venir. Dans tous les cas, des points peuvent être négociés avec votre employeur **avant votre départ** en formation dans le cadre d'un « engagement réciproque ».

**8. L'implication professionnelle** nécessite la mise en place de critères objectifs et connus de tous les salariés. L'avis des élus CSE sur ces critères est important à connaître.



Avoir connaissance uniquement de ce coefficient global n'est pas suffisant pour comprendre votre classification.

La **Fep-CFDT** rappelle que votre classification détermine votre salaire et votre reconnaissance professionnelle : vérifiez qu'elle correspond bien à vos fonctions réelles, c'est un droit essentiel à faire valoir.



## 3<sup>e</sup> étape : la rémunération

Votre coefficient global est composé :

- des points EPNL liés à la strate et aux critères classants
- la base de la strate de rattachement,
- les degrés obtenus au titre de chaque critère classant,
- éventuellement la plurifonctionnalité.



- des points EPNL liés à votre parcours professionnel
- l'ancienneté (points obligatoires chaque année),
- la formation professionnelle sous condition,
- l'implication professionnelle si elle a été mise en place dans votre entreprise.

Rémunération = coefficient global X valeur du point EPNL

## Quatre entretiens obligatoires

L'**entretien professionnel** est un temps d'échange avec l'employeur ou employeuse sur les projets professionnels du ou de la salarié-e, notamment en termes de formation, de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne vise pas une évaluation de l'activité, contrairement à l'entretien annuel d'activité que l'employeur ou employeuse peut proposer, mais qui, lui, est facultatif (art. L6315-1 du Code du travail).

Selon l'AM/ de la convention collective, l'employeur ou l'employeuse doit vous proposer un entretien professionnel tous les 3 ans.

L'**entretien bilan** est obligatoire tous les 6 ans. Il permet de vérifier si le ou la salarié-e a :

- suivi au moins une formation;
- acquis des éléments de certification par la formation (diplôme, CQP, etc.) ou par une validation des acquis de l'expérience (VAE);
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises de plus de 50 salarié-e-s, si l'employeur ou l'employeuse ne satisfait pas à ses obligations, le compte personnel de formation (CPF) des salarié-e-s concerné-e-s devra être abondé de 3000 € pour un temps complet et de 3900 € pour un temps partiel.

L'**analyse triennale de la classification** permet à l'employeur ou employeuse et à la ou au salarié-e de vérifier si les fonctions mobilisées pour le poste correspondent à la réalité des activités du ou de la salarié-e et si les critères classants sont adaptés.

L'**entretien de suivi de la charge de travail** permet de garantir le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation vie professionnelle et vie privée. Il est biennal ou triennal pour les salarié-e-s en répartition plurihebdomadaire, annuel pour celles et ceux qui sont en forfait heures et semestriel pour les salarié-e-s en forfait jours.



## La formation professionnelle

Dans la branche EPNL, la formation professionnelle est un droit reconnu et financé. Pourtant, certain-e-s salarié-e-s hésitent encore à s'engager dans un parcours de formation, souvent découragé-e-s par l'idée que cela pourrait coûter trop cher à l'établissement. Il est important de savoir que ce n'est pas le cas.

La Fep-CFDT a négocié plusieurs accords permettant une meilleure prise en charge des formations. Le plan de développement des compétences, le compte personnel de formation (CPF), ou encore le dispositif Pro-A sont à la disposition des salarié-e-s.

Ainsi, les salariés qui utilisent leur CPF peuvent bénéficier d'un abondement complémentaire de la branche pour 48 certifications identifiées comme prioritaires et essentielles pour les salarié-e-s EPNL.

Les frais liés à la formation ne se limitent pas aux coûts pédagogiques. Les frais annexes (transport, hébergement, restauration) peuvent également être pris en charge, notamment lorsqu'un déplacement est nécessaire. Cette aide financière peut aller jusqu'à 3000 € par parcours de formation. Il est important de vous renseigner auprès du syndicat.



Ces dispositifs permettent de lever les freins matériels ou financiers qui pourraient empêcher un-e salarié-e de se former. Il est donc essentiel de connaître ses droits et de ne pas hésiter à les faire valoir.

La formation est une opportunité pour développer ses compétences, évoluer professionnellement, mais aussi sécuriser sa carrière professionnelle.



Guide du départ en formation



Pour connaître les formations certifiantes bénéficiant d'un financement complémentaire sur votre CPF

Formations certifiantes

La **Fep-CFDT** rappelle que les entretiens obligatoires vous offrent l'opportunité d'avoir un temps d'échange sur votre parcours professionnel et vos perspectives d'emploi et de formation : ce n'est pas une formalité ni un rendez-vous à sens unique.

La **Fep-CFDT** est à vos côtés pour vous informer et vous accompagner dans vos démarches. N'attendez pas pour vous renseigner!

# CERTIFICAT CERTIFICAT CERTIFICAT CERTIFICAT



DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

**BOOSTEZ**

**VOTRE PARCOURS PROFESSIONNEL**

La Fep-CFDT contribue à la création et à la promotion de certifications spécifiques aux métiers des établissements scolaires.

Ces certifications attestent de la maîtrise des compétences et vous permet de sécuriser votre parcours professionnel



Les métiers de la propreté



Les métiers de la vie scolaire

## Autorisations d'absence pour motif personnel ou familial

Il y a maintien de votre rémunération. Elles sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. Elles s'ajoutent aux congés payés annuels et sont en jours ouvrables.

Mariage	Code du travail	Convention collective	
Mariage ou PACS du salarié	4	Mariage ou PACS du salarié	<b>4</b>
Mariage d'un enfant	1	Mariage ou PACS d'un enfant	<b>3</b>
Naissance, adoption, handicap			
Naissance ou adoption	3	Naissance survenue au foyer du salarié ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption.	<b>3</b>
<p><i>Le congé de naissance ou d'adoption se cumule avec le congé de paternité ou d'accueil de l'enfant, mais pas avec le congé maternité. Le congé paternité ou d'accueil est de <b>25 jours calendaires</b> et se prend dans les 4 mois qui suivent la naissance.</i>                      - 4 jours doivent être pris immédiatement après les 3 jours de congé de naissance.                      - 21 jours peuvent être pris en une seule fois ou être fractionnés en 2 périodes (d'une durée minimale de 5 jours).</p>			
Annonce survenue d'un handicap chez un enfant	5	Annonce d'un handicap, d'une pathologie chronique, d'un cancer chez un enfant du salarié	<b>5</b>
Décès			
Décès d'un enfant > 25 ans	12 ouvrables	Décès d'un enfant > = 25 ans	<b>12</b>
Décès d'un enfant lui-même parent	14 ouvrables	Décès d'un enfant > 25 ans lui-même parent	<b>14</b>
Décès d'un enfant < 25 ans	14 ouvrables	Décès d'un enfant < 25 ans	<b>14</b>
+ congé de deuil	8	<i>Congé de deuil, voir plus bas</i>	<b>8</b>
Décès d'une personne < 25 ans à charge effective permanente	14 ouvrables	Décès d'une personne < 25 ans à charge effective	<b>14</b>
+ congé de deuil	8	<i>Congé de deuil, voir plus bas</i>	<b>8</b>
Décès conjoint, concubin ou PACS	3	Décès conjoint, concubin ou PACS	<b>5</b>
Décès du père, de la mère	3	Décès du père, de la mère	<b>5</b>
		Décès d'un grand-parent et plus ascendant en ligne directe	<b>3</b>
Décès du beau-père, de la belle-mère	3	Décès du beau-parent du salarié <i>Le beau-parent est le père ou la mère du conjoint, du concubin ou du partenaire de PACS</i>	<b>3</b>
Décès d'un frère ou d'une sœur	3	Décès d'un frère ou d'une sœur	<b>3</b>
<p><i>Le congé de deuil peut être pris de façon fractionnée au maximum en 3 périodes. Chaque période est d'une durée d'au moins 1 jour. Le salarié doit prendre le congé dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.</i></p>			
Ordination diaconale, sacerdotale ou vœux perpétuels du salarié, d'un enfant du salarié ou du conjoint			3

#15

## Les autres congés

### Absences pour enfant malade

Maintien du salaire pendant 3 jours ouvrables par année scolaire si absence justifiée pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans et sans limite d'âge s'il est en situation de handicap. Puis maintien d'un demi-salaire durant 6 jours supplémentaires si absence justifiée. Ces absences peuvent être prises par journée ou demi-journée.

**Absence rémunérée pour examen** ou concours universitaire ou professionnel, composée du temps des épreuves, de déplacement et d'un temps de préparation de 2 jours par an.

### Congés spécifiques pour les salarié-e-s « aidants »

Différentes études montrent l'importance de garder un lien avec le travail, véritable bulle d'oxygène, pour les salarié-e-s qui aident un proche, en situation de handicap, maladie invalidante ou perte d'autonomie liée à l'âge. Et en France, ces salariés sont majoritairement des femmes.



Pour les salariés aidants, il existe différents congés spécifiques et des dispositifs d'aide mais ceux-ci sont peu mobilisés et 32 % des aidants n'en ont même jamais entendu parler.

La Fep-CFDT a contribué à la construction d'un questionnaire, d'une lettre et de fiches sur le congé de solidarité familiale, le congé de proche aidant et le congé de présence parentale pour accompagner les salariés sur la connaissance de leurs droits.



## Comprendre son bulletin de paie

Le bulletin de paie est un document essentiel. Il détaille votre rémunération et les cotisations sociales versées, mais c'est aussi une preuve de vos droits (retraite, chômage, Sécurité sociale). Le comprendre, c'est pouvoir vérifier qu'on est bien payé-e... et réagir en cas d'erreur.

Plusieurs éléments méritent une attention particulière :

- **Les informations personnelles** : nom, poste, classification, temps de travail. Une erreur ici peut impacter votre salaire ou vos droits.
- **Le salaire brut** : c'est votre rémunération avant prélèvements.
- **Les retenues** : cotisations sociales, mutuelle, CSG/CRDS... Vérifiez qu'elles sont cohérentes avec votre contrat.
- **Le net à payer** : c'est ce que vous recevez réellement.
- **Les absences, primes, heures supplémentaires, avantages en nature ou congés** doivent être précisément indiqués.

Les erreurs peuvent être corrigées, même plusieurs mois après. Gardez vos bulletins de paie : ils sont vos preuves pour toute réclamation future.

### En cas d'erreur ?

Les erreurs arrivent (taux de cotisation, oubli de prime, mauvaise classification...). Si vous repérez une incohérence :

1. **Notez l'anomalie** précisément (mois concerné, nature de l'erreur).
2. **Contactez votre employeur ou la personne chargée de la paie** pour demander des explications.
3. Si la réponse est insatisfaisante ou si vous êtes en difficulté, **sollicitez votre représentant-e syndical-e** ou l'inspection du travail.

Association OGEC xxxx		Bulletin de Paie			
Adresse postale et Ville		du 01/04/2025 au 30/04/2025			
Siret : 9990000000999 NAF : 8531Z		Mme XX Adresse de la salarié.e Code postal et Ville			
N° SS : 2 00 00 00 000 000 00 Statut : Cadre Conv. collective : EPNL Enseignement Privé Non Lucratif Strate : III Coefficient : 2175 Valeur du point : 19,930 Employé : Educateur de vie scolaire Date d'entrée : 22/09/1981 Date de sortie :					
Bruts		Base	Taux	Montant	
Salaire de Base Conventionnel EPNL		151,67	23,817	3 612,32	
Ajustement de reclassification		12,00		19,93	
<b>TOTAL RÉMUNÉRATION BRUTE</b>				<b>3 632,25</b>	
Cotisations et contributions sociales		Base	Taux	Part salarié	Part employeur
Santé					
Sécurité Sociale-Maladie Maternité Invalidité Décès		3 632,25		254,26	
Complémentaire Incapacité Invalidité Décès		3 632,25	0,200	7,26	54,48
Complémentaire Santé		3 632,25		26,45	26,45
Accidents du travail - Maladies professionnelles		3 632,25		42,86	42,86
Retraite					
Sécurité Sociale plafonnée		3 632,25	6,900	250,63	310,56
Sécurité Sociale déplafonnée		3 632,25	0,400	14,53	33,27
Complémentaire Tranche 1		3 632,25	4,000	146,31	268,43
Famille		3 632,25		125,51	
Assurance chômage					
Chômage		3 632,25		158,18	
AOP		3 632,25	0,024	0,87	1,31
Autres contributions dues par l'employeur					530,45
CSG déductible de l'impôt sur le revenu		3 649,02	6,800	248,17	100,94
CGR/CRDS non déductible de l'impôt sur le revenu					100,94
<b>TOTAL DES COTISATIONS</b>				<b>832,44</b>	<b>1 849,87</b>
<b>Net social</b>				<b>2 799,79 €</b>	
<b>Net à Payer avant impôt sur le revenu</b>				<b>2 799,79 €</b>	
Impôt sur le revenu		Base	Taux	Montant	Cumul annuel
Montant net imposable		2 832,08	3,200	90,89	11 728,32
Impôt sur le revenu prélevé à la source				90,89	376,32
Montant net des heures complètes autorisées				0,00	0,00
<b>Net à Payer - Payé par virement en fin de mois</b>				<b>2 708,90 €</b>	

	Période	Exercice	Période	Exercice	Total versé par employeur
Salaire Brut	3 632,25	14 629,00	2 932,08	11 728,32	
Brut soumis à cotisation	3 632,25	14 629,00	0,00	0,00	5 481,92 €
Base Patronale	3 632,25	14 629,00	153,67	606,68	
Charges salariales	832,46	3 329,84	93,83	375,32	
Charges patronales	1 849,67	7 398,67			29,00
Congés payés acquis de l'année précédente	36,00				29,00
Congés payés restant à prendre	7,00				33,00
Congés payés en cours d'acquisition					33,00

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/1939>

Pour la **Fep-CFDT**, comprendre sa fiche de paie, c'est se protéger. La **Fep-CFDT** est là pour vous aider à décrypter, vérifier et faire respecter vos droits. N'hésitez pas à nous contacter!



## Protection sociale...

La protection sociale recouvre l'ensemble des dispositifs d'accompagnement, de protection et des préventions permettant à chacun et chacune de faire face aux conséquences d'un risque ou d'un besoin social : la maladie, l'invalidité, le chômage, la maternité, etc.

### a. Complémentaire santé

#### Complémentaire santé collective et obligatoire depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016

Depuis 2016, chaque employeur ou employeuse du secteur privé doit couvrir ses salarié-e-s par un contrat complémentaire santé collectif et obligatoire avec participation financière de l'employeur d'au moins 50 %. La CFDT a obtenu cette importante avancée sociale dans l'accord national interprofessionnel de sécurisation de l'emploi du 11 janvier 2013 (signé par la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC), transposé dans la loi du même nom du 14 juin 2013.

des assureurs recommandés (Uniprévoyance, Harmonie Mutuelle, Aésio, Ag2r, Apicil, et, parmi eux, certains délèguent la gestion des prestations à CGRM ou Génération). Les établissements qui n'adhèrent pas au régime de branche doivent néanmoins couvrir leurs salariés par des garanties au moins équivalentes et mettre en place les actions de solidarité prévues par l'accord interbranches, et notamment les exonérations de cotisation.

Bénéficient de l'exonération de la part salarié de la cotisation correspondant à la couverture obligatoire dans l'entreprise :

- les salarié-e-s en contrat d'apprentissage d'une durée strictement inférieure à 12 mois;
- les salariés en CDD d'une durée strictement inférieure à 12 mois, sauf s'ils sont en cumul d'emplois. Par exception, les salarié-e-s en cumul d'emplois dans un ou plusieurs établissements relevant du champ d'application du présent accord bénéficient de cette mesure à condition que leurs rémunérations brutes tous employeurs confondus soient inférieures au SMIC;
- les salarié-e-s pour lesquels la cotisation (part employeur et part salarié) représente au moins 10 % de leurs rémunérations brutes. Par rémunérations brutes, il convient d'entendre les revenus soumis à cotisations sociales perçus au titre d'une activité salariée à quelque titre que ce soit et sous quelque statut que ce soit au sein de l'établissement employeur ou pour le compte d'un autre employeur.

Pour les établissements qui adhèrent au régime de branche, les actions de solidarité sont financées par un fonds dédié au degré élevé de solidarité.

### #18 Régime interbranches des établissements de l'enseignement privé (EEP santé)

Un accord interbranches a été négocié dans l'enseignement privé sous contrat, puis conclu en 2015, et renégocié en 2022. Il couvre les salarié-e-s de l'EPNL et du CNEAP (mais aussi du GOFPA depuis l'extension de la CCN OEFMT). La Fep-CFDT a négocié des garanties qui répondent aux besoins spécifiques des salariés de la profession :

- majoritairement féminine (contraceptifs féminins, forfait maternité ou adoption...),
- au contact du public (prise en charge de vaccins non remboursés par la Sécurité sociale pour les maladies contagieuses, dont vaccin contre la grippe...).

Des actes de prévention sont également pris en charge, comme les dépistages des troubles de l'audition et une ostéodensitométrie chez les personnes de plus de 50 ans, de l'hépatite B, détartrage des dents annuel.

Les établissements scolaires et les structures relevant de ces conventions collectives peuvent adhérer au régime de branche via un

Ce fonds peut financer des actions de prévention des risques professionnels. Cela devait être le cas d'une campagne de prévention des risques psychosociaux qui devait débuter en octobre 2024 avant d'être brutalement suspendue par la CEPNL.

### Pilotage paritaire du régime

Le régime est piloté paritairement, ce qui permet de défendre au mieux l'intérêt des salariés et des établissements. Ce sont les partenaires sociaux qui fixent chaque année le montant des cotisations en fonction de l'évolution de la consommation médicale et des évolutions réglementaires. La Commission paritaire nationale EEP santé communique régulièrement vers les salariés et les établissements via la *Lettre EEP santé*. Votre chef d'établissement est censé vous la diffuser et, si ce n'est pas le cas, interpellez le syndicat Fep-CFDT de votre territoire ou les élus CSE Fep-CFDT.

Elles sont disponibles sur le site de la Fep-CFDT :



### b. Prévoyance complémentaire

Chaque salarié-e (cadre et non-cadre) travaillant dans un établissement privé sous contrat bénéficie d'une couverture de prévoyance.

- Un revenu de remplacement pour atteindre 95 % du salaire net de référence, lorsque l'employeur ne maintient plus à 100 % la rémunération du salarié;
- Un capital décès versé aux ayants-droit du ou de la salarié-e décédé-e (conjoint-e et enfants) ;

### Réseaux de soins : comment gagner en pouvoir d'achat !

Chacun des assureurs recommandés par la branche propose un réseau de soins. Ce sont des professionnels de santé dont les tarifs ont été négociés, ce qui permet à l'assuré de réduire son reste à charge. Cela concerne les opticiens, les dentistes, les audioprothésistes, mais aussi d'autres professionnels, comme les ostéopathes, des diététicien-ne-s. Par ailleurs, en passant par le réseau, cela permet d'avoir une garantie supplémentaire.

Pour en savoir plus, consultez la *Lettre EEP santé* n° 25.

### Le 100 % santé : pour réduire ses dépenses de santé

Les équipements du 100 % santé sont remboursés intégralement entre la Sécurité sociale et la complémentaire santé. Cela concerne l'optique (verres et monture), le dentaire et les audioprothèses. Ces professionnels ont l'obligation de vous proposer un devis avec des équipements 100 % santé.

### Dispositif « Mon psy »

Ce dispositif est inclus dans les garanties du régime *EEP santé* et permet la prise en charge de consultations de psychologues intégralement remboursées. Il a été amélioré depuis juin 2024.

- Une rente d'éducation ou une majoration de capital décès versée pour chaque enfant à charge.

### Régime interbranches des établissements de l'enseignement privé géré paritairement :

Les partenaires sociaux ont négocié un accord interbranches en 2013, révisé en 2014. Il couvre les salariés de l'EPNL et du CNEAP (mais aussi du GOFPA depuis l'extension de la CCN OEFMT).

## Protection sociale (suite)

### b. Prévoyance complémentaire

Chaque établissement doit mettre en place une couverture pour chacun de ses salarié-e-s. La plupart adhèrent au régime de branche qui est assuré par 5 assureurs : Uniprévoyance, Ag2r, Arpège, Apicil, CPPMA-Agrica. Le régime est géré paritairement par la Commission paritaire nationale de prévoyance (CPNP), ce qui permet de défendre au mieux l'intérêt des salarié-e-s et des établissements.

#### Taux de cotisation :

- **Non-cadres** : 1,35 % (employeur) et 0,2 % (salarié),
- **Cadres** : 1,50 % (employeur) et 0,2 % (salarié).

#### Bon à savoir : Révision de la garantie décès en cours (rente éducation)

Les garanties devraient évoluer prochainement pour instaurer une rente éducation systématique pour chaque enfant à charge du salarié décédé. Actuellement, les ayants droit du salarié décédé choisissent entre une majoration de capital (de 150 % du salaire de référence) ou une rente éducation. Étant donné que, depuis le 1er janvier 2024, une rente éducation, versée par l'État, a été mise en place dans la fonction publique d'État, la Fep-CFDT a demandé qu'au sein de la même communauté de travail les salariés bénéficient des mêmes garanties que les enseignants de droit public. En cas de décès, une majoration de capital ainsi qu'une rente éducation seront versées pour chaque enfant à charge.



#20

#### Réforme des indemnités journalières de la Sécurité sociale (IJSS)

Pour faire des économies substantielles, le gouvernement a décidé de réduire le montant des IJSS qui sont désormais plafonnées à 1,4 SMIC contre 1,8 SMIC jusqu'ici. Cette réforme aura un impact négatif pour le régime de prévoyance. Cependant, les réserves devraient permettre d'y faire face dans l'immédiat.

### c. Maintien de salaire et protection sociale complémentaire

#### Indemnisation en cas d'absences pour maladie professionnelle ou non ou accident du travail

Le mécanisme de subrogation est généralisé à la fois pour les indemnités journalières de Sécurité sociale et les indemnités journalières complémentaires versées par l'institution de prévoyance.

L'employeur est donc dans l'obligation de faire l'avance au salarié des indemnités à percevoir sans interruption et décalage entre l'échéance

de paie et le paiement effectif des indemnités journalières par la Sécurité sociale et des indemnités complémentaires de prévoyance perçues ou à percevoir par l'employeur.

Après un an d'ancienneté dans l'établissement, l'employeur ou employeuse ayant reçu l'avis d'arrêt de travail verse dès le premier jour d'arrêt, à l'échéance habituelle de paie, un maintien de salaire sous déduction des indemnités journalières de Sécurité sociale dans les conditions détaillées page suivante :

Ancienneté	Maintien par l'employeur du salaire net à 100 % (salaire perçu si le salarié avait travaillé normalement)
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

Les salarié-e-s relevant du régime local d'Alsace-Moselle bénéficient du maintien de salaire sans condition d'ancienneté.

Au terme de ces durées, le régime de prévoyance prend le relais dans les conditions fixées dans les accords de prévoyance cadres et non cadres.

#### Acquisition de congés payés pendant la maladie non professionnelle

Le ou la salarié-e absent pour cause de maladie non professionnelle acquiert des congés payés dans la limite des 6 semaines (36 jours ouvrables). Au-delà d'un an, la suspension du contrat de travail ne donne plus droit à congés payés.

**Garantie d'emploi** durant 2 ans à compter de son premier jour d'arrêt de travail en cas de maladie pour les salarié-e-s ayant plus de 2 ans d'ancienneté.

Les régimes *EEP prévoyance* et *EEP santé* constituent une référence dont les établissements ne peuvent s'affranchir. Les accords d'entreprise doivent assurer des garanties au moins équivalentes.

#21

### d. Aides sociales

#### Action sociale du régime de prévoyance

Chacun des organismes assureurs des régimes interbranches complémentaire santé et prévoyance accorde des aides sociales sur ses fonds institutionnels. Par ailleurs, un fonds social géré par les partenaires sociaux de l'interbranche peut aussi accorder des aides financières ponctuelles et/ou d'urgence si vous vous trouvez dans une situation délicate en lien avec la santé, l'invalidité, le handicap, le décès. En général, ces aides sont accordées en complément de l'action sociale des caisses de Sécurité sociale et l'action sociale de

l'organisme assureur du bénéficiaire. Sont éligibles les salarié-e-s qui relèvent du régime de branche de prévoyance. Pour faire une demande, il faut constituer un dossier et l'adresser à la commission sociale interrégimes (où la Fep-CFDT siège).

N'hésitez pas à contacter le syndicat Fep-CFDT de votre lieu de travail qui pourra vous accompagner dans vos démarches. Pour en savoir plus, consultez la *Lettre EEP santé* n° 28 :



# DES AIDES FINANCIÈRES POUR LES SALARIÉS & LES ENSEIGNANTS



Le fonds EEP Solidarité prévoyance vous accompagne en cas de :



## POUR QUI ? VOUS ÊTES TOUS CONCERNÉS !



Remplissez directement le dossier de demande d'aide **via le QR code** ou rendez-vous sur **EPP SOLIDARITÉ**



Pour toute question contactez : [fondsocial@branche-EEP.org](mailto:fondsocial@branche-EEP.org)

## La retraite

### L'indemnité de départ à la retraite

La Fep-CFDT a négocié une indemnité de départ à la retraite supérieure à ce que prévoit le Code du travail :

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

### Retraite

**Réforme retraites 2023 :** La CFDT s'est opposée à cette réforme injuste sur de nombreux points, et notamment quant au report de l'âge légal. La CFDT continue à être contre cette réforme et a tenté d'obtenir des améliorations significatives dans le cadre de la délégation paritaire permanente qui a négocié à la demande du Premier ministre, et en particulier pour :

- revenir sur le report de l'âge légal à 64 ans,
- mieux reconnaître la pénibilité,
- réparer l'injustice faite aux femmes par la réforme de 2023,
- l'ouverture d'une négociation sur le travail.

### À quel âge peut-on bénéficier d'une pension de retraite ?

- Entre 62 ans et 64 ans (âge légal) en fonction de son année de naissance.
- Entre 58 et 63 ans pour les carrières longues

### De quoi se compose la pension de retraite ?

- De la pension de base versée par la Sécurité sociale, en fonction des salaires des 25 meilleures années et du nombre de trimestres validés.
- Des pensions de retraite complémentaire versées par l'Agirc-Arrco et/ou l'Ircantec, en fonction du nombre de points acquis.

#23



### Bon à savoir : Pension Agirc-Arrco :

Les salarié.e.s de l'enseignement privé surcotisent pour leur retraite complémentaire Agirc-Arrco (8% au lieu de 6,2%) grâce à un accord signé en 1991 pour l'ARRCO. Ainsi, les salariés acquièrent davantage de points.

## La retraite (suite)

### La retraite progressive

La retraite progressive est un dispositif qui offre la possibilité d'aménager sa fin de carrière, tout en continuant à valider des trimestres et à accumuler des points de retraite complémentaire.

L'âge d'ouverture des droits passe progressivement de 60 à 62 ans avec la réforme des retraites de 2023.

En retraite progressive, il est possible de percevoir une partie de sa pension de retraite, tout en conservant une ou plusieurs activités salariées à temps partiel.

#### Conditions :

- Avoir au moins l'âge légal de départ à la retraite moins 2 ans (dépend de sa date de naissance),
- Avoir validé 150 trimestres,
- Avoir une ou plusieurs activités salariées totalisant entre 40 % et 80 % d'un temps plein (fraction révisable tous les ans à la demande du salarié si la variation de la quotité de travail est acceptée par l'employeur).

Par exemple, une personne en retraite progressive qui travaille à 60 % percevra, en même temps que son salaire, 40 % de sa pension de retraite. (Il s'agit d'un calcul provisoire de sa pension, qui, lors de la liquidation définitive, sera recalculée en tenant compte des cotisations versées et des trimestres validés pendant la période de retraite progressive.)

#24



**Attention :** En cas de trimestres manquants pour le taux plein, les coefficients de minoration temporaires Agirc-Arrco sont plus élevés que ceux de la retraite de base. Précisez bien dans votre demande qu'il s'agit de la retraite progressive, donc d'une liquidation provisoire.



**Attention :** La CFDT a obtenu dans l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2024 en faveur de l'emploi des salariés expérimentés (séniors) la possibilité de prendre une retraite progressive à partir de 60 ans (comme avant). Un décret doit être pris en juin 2025 pour transposer cette mesure à effet du 01/09/2025. Une fois le décret publié, les salarié-e-s qui sont déjà à temps partiel pourront bénéficier d'une retraite progressive s'ils remplissent les conditions. Pour ceux qui sont actuellement à temps plein ou avec un temps partiel supérieur à 80 %, ils pourront demander à diminuer leur quotité de travail pour bénéficier de la retraite progressive. La Fep-CFDT revendique que, dans ce cas, l'employeur ne puisse pas s'opposer à la demande de temps partiel ou de la salarié-e.

### Retraite complémentaire

Les établissements doivent adhérer à la caisse de retraite complémentaire désignée au répertoire professionnel pour l'enseignement privé sous contrat, c'est-à-dire Malakoff Humanis retraite.

## Les instances qui vous défendent et vous représentent

La **Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI EPNL)**. Elle réunit à égalité des représentants des salariés (organisations syndicales) et des représentants des employeurs (la FNOGEC, des chefs d'établissement).

Elle a pour mission de **négocier la convention collective** et les accords nationaux, et d'apporter les interprétations nécessaires à sa bonne application.

Elle joue également un rôle de conciliation lorsqu'un différend ne peut être résolu au niveau local.

Créé au sein de la CPPNI, l'**Observatoire paritaire du dialogue social EPNL** est une instance technique qui analyse :

- Les accords signés dans la branche,
- Les conditions de travail, les inégalités, les discriminations,
- Les évolutions des métiers et des compétences.

L'objectif est de disposer de données fiables pour guider les négociations et améliorer les conditions de travail de façon factuelle.

La branche a également mis en place une **Commission EEP Prévention**, chargée d'élaborer une politique coordonnée de prévention des risques professionnels. Elle agit en lien avec les organismes de prévoyance et de santé.

#### Ses objectifs :

- Identifier les risques dans les établissements,
- Élaborer une feuille de route de prévention,
- Créer des synergies avec les autres acteurs (santé au travail, prévoyance...).

#### En tant que salarié-e :

- Vous pouvez vous rapprocher de vos **représentants syndicaux Fep-CFDT**,
- Vous pouvez **saisir la CPR régionale** pour une demande d'interprétation ou un différend,
- Vous êtes **directement concerné** par les décisions prises en CPPNI (grilles salariales, évolution des postes, conditions de travail...).

#25

Pour la **Fep-CFDT**, ces instances existent grâce à la négociation collective et sont alimentées par l'action. Elles garantissent que vos droits ne sont pas seulement théoriques, mais bel et bien appliqués.

### Prévention de la pénibilité et des risques professionnels

Mise en place de la commission EEP prévention qui a pour mission la mise en œuvre d'une politique de prévention des risques professionnels.

Le référentiel pénibilité de la branche EPNL a été homologué par un arrêté du ministère du Travail (arrêté du 5 janvier 2022).

Les militant-e-s Fep-CFDT ont contribué à la création d'outils de prévention sur le droit à la déconnexion.

Arrêté



Référentiel pénibilité



Outils de prévention



Un plan d'action est en cours d'élaboration.

## Quels recours en cas de litige avec son employeur ?

Présentes dans chaque région, les **CPR EPNL** ont pour rôle de faire vivre le **dialogue social de proximité**.

Elles sont là pour :

- Suivre la mise en œuvre des politiques sociales dans votre région.
- Proposer des adaptations ou demander des interprétations à la CPPNI,
- Remonter à la CPPNI la réalité de votre territoire concernant l'emploi des salarié-e-s et la situation des établissements.
- **Mener des conciliations**, en cas de conflit entre salarié.e.s et employeur sur l'application de la convention.



Des militants **Fep-CFDT** ont été mandatés pour siéger dans cette Commission Paritaire Régionale et vous représenter. En cas de litige avec votre employeur, n'hésitez pas à contacter le syndicat Fep-CFDT



## Architecture de la convention collective EPNL - IDCC 3218

### Chapitre 1 : La branche et son cadre paritaire

- Section 1 :** Objet et champ d'application
- Section 2 :** Fonctionnement du paritarisme
- Section 3 :** Droit syndical (DS, RSS...)
- Section 4 :** Relations collectives d'entreprise (CSE, communauté de travail...)

### Chapitre 2 : Responsabilité sociale

- Section 1 :** Égalité professionnelle et non-discrimination
- Section 2 :** Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes
- Section 3 :** Prévention de la pénibilité et des risques professionnels
- Section 4 :** Conditions de travail et droit au travail des personnes en situation de handicap
- Section 5 :** Accompagnement des difficultés des salarié-e-s (fonds sociaux)

### Chapitre 3 : Embauche et contrats de travail

- Section 1 :** Embauche
- Section 2 :** Contrats à durée indéterminée
- Section 3 :** Contrats à durée déterminée

### Chapitre 4 : Classifications, salaires minima hiérarchiques et avantages conventionnels

- Section 1 :** Classifications et salaires minima hiérarchiques
- Section 2 :** Avantages conventionnels

### Chapitre 5 : Durée et organisation du temps de travail, congés, absences

- Section 1 :** Durée du temps de travail
- Section 2 :** Aménagement du temps du travail
- Section 3 :** Travail à temps partiel
- Section 4 :** Travail de nuit et durée équivalente de travail
- Section 5 :** Congés payés et jours fériés
- Section 6 :** Autorisations d'absence pour motif personnel ou familial et autres congés

### Chapitre 6 : Gestion des emplois et des compétences

- Section 1 :** Démarche compétences
- Section 2 :** Formation professionnelle et gestion des fonds mutualisés

### Chapitre 7 : Maintien de salaire et protection sociale complémentaire

- Section 1 :** Absences pour maladie, maternité, accident du travail et maladie professionnelle
- Section 2 :** Régimes de prévoyance et de frais de santé
- Section 3 :** Retraite complémentaire

### Chapitre 8 : Rémunérations complémentaires

- Section 1 :** Intéressement
- Section 2 :** Épargne salariale

### Chapitre 9 : Rupture du contrat de travail

- Section 1 :** Rupture de CDI
- Section 2 :** Rupture de CDD

### Chapitre 10 : Dispositions techniques et signatures



## Lexique des sigles

AKTO	Opérateur de compétences des entreprises et des salarié-e-s des services à forte intensité de main-d'œuvre
AESH	Accompagnant d'élève en situation de handicap
APEL	Association des parents d'élèves de l'enseignement libre
CEPNL	Confédération de l'enseignement privé non lucratif
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CPR	Commission paritaire régionale
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CVS	Coordinateur de vie scolaire
DDEC	Direction diocésaine de l'enseignement catholique
ETP	Équivalent temps plein
EVS	Éducateur de vie scolaire
FEP-CFDT	Fédération de la formation et de l'enseignement privé
FNOGEC	Fédération nationale des organismes de gestion de l'enseignement catholique
MDPH	Maison départementale pour les personnes handicapées
OGEC	Organisme de gestion de l'enseignement catholique
PAI	Projet d'accueil individualisé
PV	Procès-verbal
SGEC	Secrétariat général de l'enseignement catholique
UDOGEC	Union départementale des organismes de gestion de l'enseignement catholique
UROGEC	Union régionale des organismes de gestion de l'enseignement catholique



## FAQ

**Nous sommes le 5 octobre et mon employeur ne m'a toujours pas donné mon planning annuel définitif. J'ai pourtant repris le travail depuis le 26 août. Qu'en est-il de mes obligations de travail ?**

*Le planning prévisionnel (PRDT) des salariés relevant de la convention collective nationale de l'enseignement privé non lucratif (CCN EPNL) doit leur être remis avant la rentrée. À défaut, celui de l'année précédente est reconduit. Quant au planning définitif, il doit obligatoirement être donné au plus tard 3 semaines après la rentrée de l'établissement ou de la formation. Article 5.2.1.4 de la CCN EPNL.*

**Lors de mon embauche en tant que cadre, mon contrat de travail indique que ma période d'essai peut être renouvelée. Est-ce légal ?**

*L'article 3.2.1 de la convention collective nationale de l'enseignement privé non lucratif (CCN EPNL) prévoit effectivement la possibilité que soit renouvelée, d'un commun accord, la période d'essai pour les cadres. Cependant, cette disposition n'est pas applicable tant que la convention collective n'est pas étendue (article L1221-21 du Code du travail).*



**En cas de modification de la classification, le temps d'échange entre l'employeur et le salarié est-il considéré comme du temps de travail effectif ?**

*Oui, ce temps d'échange (obligatoire) doit être considéré comme du temps de travail effectif à l'instar de tout échange programmé par l'employeur.*

*Le chef d'établissement ou son représentant et le salarié n'ont pas (sauf accord des parties) à être assistés lors de cet échange.*

**En présence de plusieurs personnels d'internat, quelles fonctions leur attribuer si aucun responsable d'internat n'a été désigné ?**

*En l'absence de responsable d'internat ou du chef d'établissement logeant sur place, une procédure d'intervention doit être prévue et un responsable doit être désigné pour le % de temps non couvert par le responsable d'internat ou le chef d'établissement.*

FAQ



## Pourquoi et comment se syndiquer ?

### Droit syndical (DS, RSS...)

La mise à disposition d'un salarié de droit privé auprès d'une organisation syndicale est encadrée au niveau de la convention collective. Elle permet à un salarié de droit privé de s'engager plus facilement et de manière régulière au niveau des instances dirigeantes de son organisation syndicale.

Tout salarié bénéficie de 3 jours par année scolaire d'autorisation d'absence de droit non rémunéré par son employeur afin de pouvoir assister à des réunions syndicales ou congrès statutaire de son organisation syndicale.

### Relations collectives d'entreprise

Mise à disposition par l'employeur d'outils numériques permettant aux organisations syndicales d'informer tous les salariés de l'entreprise (boîte mail, intranet, etc.) dans le respect des conditions définies à l'article L2142-6 du Code du travail.

Le syndicat Fep-CFDT est un lieu d'échange, de réflexion, de contestation et de construction. Y adhérer vous permettra de donner votre avis, vous faire entendre, avoir une vision plus globale, plus collective.

La Fep-CFDT vous conseille et vous défend. En adhérant à la Fep-CFDT, vous :

- Êtes informés régulièrement sur votre profession et sur vos droits en recevant une presse syndicale,
- Disposez d'informations complémentaires sur le site,
- Bénéficiez de toutes aides techniques et des interventions des délégués CFDT,
- Obtiendrez très rapidement les renseignements précis que vous cherchez.

La Fep-CFDT travaille :

- À l'amélioration de vos salaires et de vos conditions de travail,
- À la création des emplois,
- Au respect des règles de priorité, notamment cas de perte d'emploi,
- À l'obtention d'avantages sociaux.

Être adhérent au 1<sup>er</sup> syndicat de France et au 1<sup>er</sup> syndicat dans l'enseignement privé, la Fep-CFDT œuvre pour rendre la société plus solidaire :

- Réduire le temps de travail pour favoriser l'emploi,
- Défendre le système de la protection sociale,
- Défendre les droits de l'Homme dans le monde,
- Lutter contre les exclusions : le racisme, l'homophobie...

**Vous partagez nos convictions,  
nos préoccupations, nos propositions...  
Aidez-nous à les faire aboutir.**

Nous avons besoin de vous, pour être plus efficaces, plus représentatifs... Comme vous avez besoin de nous pour vos demandes particulières... Construisons ensemble.

La cotisation mensuelle est d'au moins 0,75 % de la rémunération nette imposable avant prélèvement de l'impôt à la source, ou de 0,50 % pour les retraités.

La cotisation syndicale ouvre droit à un crédit d'impôt de 66 %.



## Être adhérent et adhérente Fep-CFDT, c'est :

- Être accompagné à chaque étape par des experts sur sa carrière ou sa mobilité, son temps de travail...
- Être informé de ses droits et bénéficier d'une aide si ceux-ci ne sont pas respectés
- Recevoir une documentation riche et pouvoir se former pour connaître ses leviers d'action
  - Participer à des temps entre pairs pour débattre, partager, revendiquer
  - Partager des valeurs et avoir la possibilité de les porter collectivement



Flasher pour adhérer



### Bulletin d'adhésion

Mme  M.

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

Code postal : ..... Ville : .....

Courriel : .....@ : .....

Tél. fixe : ..... Tél. portable : .....

Date de naissance : ...../...../.....

### adhère à la CFDT Formation et enseignement privés

Nom de l'établissement : .....

Adresse : .....

**Fonction : enseignant**  - sous contrat  - hors contrat -  premier degré  - second degré -  MEN

MASA  matière d'exercice et structure (maternelle, primaire, collège, LGT, LP).....

**formateur**  - **personnel administratif**  - **personnel éducatif**  - **personnel de service**

Temps complet -  Temps partiel ..... %

Vous pouvez déduire 66 % de votre cotisation de votre impôt sur le revenu. Si vous n'êtes pas imposable, vous aurez droit à un crédit d'impôt. Une attestation fiscale vous sera délivrée.

Calcul de votre cotisation : (salaire mensuel net x 0,75 %) : .....

Le ..... / ..... / ..... Signature

À renvoyer à : Fep-CFDT, 47 avenue Simon Bolivar - 75019 Paris

# Tous les syndicats Fep-CFDT



#32