

Cfdt:

**FORMATION ET
ENSEIGNEMENT
PRIVÉS**

**20
25**
RENTREE



GUIDE DES PERSONNELS SALARIÉ·E·S

DES ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS INDÉPENDANTS (EPI - EX-HORS CONTRAT)

Sommaire

#2

1 - La convention collective EPI et les accords interbranches	4
2 - Droit, convention collective et accords d'entreprise	5
3 - Le contrat de travail	6
4 - Durée et organisation du temps de travail	8
5 - Congés	9
6 - Emploi et classification	10
7 - Rémunération	11
8 - Protection sociale	14
9 - Formation professionnelle	17
10 - Retraite	18
11 - Carrière	19
12 - Architecture de la convention collective EPI – IDCC 2691	20
13 - Pourquoi et comment se syndiquer ?	21

**Émancipation
Solidarité
Égalité**



**FORMATION ET
ENSEIGNEMENT
PRIVÉS**

**Démocratie
Indépendance
Autonomie**

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

Crédits photos couverture : www.shutterstock.com

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



fep-cfdt.fr

Chères et chers collègues,

Ce guide s'adresse aux personnes salariées qui exercent dans un établissement scolaire relevant de la convention collective de l'enseignement privé indépendant (EPI – ex-hors contrat).

Les établissements de l'EPI sont notamment les écoles maternelles, primaires et secondaires hors contrat, l'enseignement à distance, les établissements privés lucratifs et non lucratifs de l'enseignement supérieur avec ou sans recherche.

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

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

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.

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

Secrétaire générale de la Fep-CFDT



#3

La convention collective EPI et les accords interbranches

Les relations de travail entre employeur ou employeuse et salarié-es de l'EPI sont régies par la convention collective nationale des établissements privés indépendants – IDCC 2691. Les établissements de l'enseignement privé à distance relèvent de la branche EPI.

Le temps de travail de référence du ou de la salarié-e est en lien avec les fonctions principales exercées.

- 1534 heures pour un temps plein et 6 semaines de congés payés pour un personnel de la filière enseignement. Pour les modalités de calcul du temps de travail, *voir QR Code*.



- 1569 heures pour un temps plein et 5 semaines de congés payés pour les personnels administratifs et de service, les personnels d'encadrement pédagogique. *voir QR Code*.



Pour ces deux catégories de salarié-es, la convention collective prévoit 5 jours mobiles supplémentaires.

Pour certaines personnes cadres non dirigeantes, le forfait jour est possible. Le nombre de jours maximum prévu est alors de 212/an.

#4

Pour les autres personnels, *voir QR Code*.



En cas de divergence d'interprétation des dispositions de la convention collective dans votre entreprise, vous pouvez saisir, par l'intermédiaire de vos représentant-es Fep-CFDT, la CPPNIC (commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation) qui rendra un avis. Elle a aussi pour mission la conciliation des différends collectifs et individuels en lien avec la convention collective.

Au niveau de la branche, la Fep-CFDT est partie prenante dans les commissions face aux organisations patronales.

Pour consulter la convention collective de la branche, *flashez le QR Code ci-dessous*.
Convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant du 27 novembre 2007 – Légifrance



Drout, convention collective et accords d'entreprise

Comment ça s'articule dans l'enseignement privé indépendant ?

Dans notre secteur, comme ailleurs, les règles qui organisent nos droits ne viennent pas toutes du même endroit. Pour bien comprendre ce qui s'applique à nous, il faut distinguer trois niveaux : la loi, la convention collective et les accords d'entreprise.

1. Le droit : un socle commun pour toutes et tous

Le Code du travail fixe les règles de base, applicables à tous les salarié-es en France, quel que soit le métier ou le secteur. C'est lui qui définit par exemple la durée légale du travail à 35 heures, le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), les congés payés ou encore les règles de santé et de sécurité. Ce socle s'impose à toutes et à tous, y compris dans l'enseignement privé indépendant.

2. La convention collective : des règles adaptées à notre branche

Au-dessus de la loi, notre branche de l'enseignement privé indépendant est couverte par la convention collective IDCC 2691. Négociée entre les organisations syndicales et les représentants des employeurs du secteur, elle adapte la loi à nos réalités professionnelles. Elle fixe notamment les classifications des emplois (enseignant-es, personnels administratifs, éducatifs ou techniques), les minima salariaux par niveau, certaines primes ou encore des dispositions particulières sur les congés. Elle constitue donc une garantie collective qui va souvent au-delà du droit commun.

3. L'accord d'entreprise : la proximité du terrain

Enfin, chaque établissement peut négocier ses propres accords avec les représentant-es du personnel. Ils concernent des thèmes très concrets : l'organisation du temps de travail, le télétravail, les modalités d'évaluation, l'égalité professionnelle ou encore des primes spécifiques. Depuis les dernières réformes, un accord d'entreprise peut, dans certains cas, primer sur la convention collective de branche, y compris sur des aspects essentiels comme le temps de travail. C'est pourquoi la vigilance syndicale est primordiale : un accord local ne doit pas être l'occasion de réduire les protections négociées au niveau national.

#5



En résumé, la loi fixe les droits minimaux, la convention collective de branche (IDCC 2691) les renforce et les adapte à notre secteur, et les accords d'entreprise permettent d'ajuster certaines règles au plus près de nos établissements. Notre rôle syndical est de veiller à ce que chaque niveau de règles reste un outil de progrès social et de justice pour toutes et tous dans l'enseignement privé indépendant.

Le contrat de travail

Le contrat de travail est un document fondamental : il encadre la relation entre vous et votre employeur ou employeuse, 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 : votre poste ; l'intitulé de votre poste de travail, c'est-à-dire le métier pour lequel vous êtes recruté ; votre classification ; votre échelon ; votre rémunération ; votre temps de travail ; votre lieu d'exercice ; la durée de la période d'essai ; et les éventuels primes ou avantages. Pour les enseignants et les enseignantes, la discipline sera également indiquée. 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 remise. Elle doit vous indiquer où il vous est possible de consulter la convention collective. Votre employeur ou employeuse doit également vous remettre une fiche de poste et une fiche de classification.

Le salarié ou la salariée 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 et vigilante 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.



#6

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.

	CDI ou CDD	CDII (intermittent)	CDDU (d'usage)
Personnels administratifs et de service	Oui	Oui, une période inférieure à 75 % de la période annuelle de référence	
Personnels d'encadrement pédagogique	Oui	Oui, une période inférieure à 75 % de la période annuelle de référence	
Enseignant-es	Oui	Oui, dans la limite de 75 % d'une année scolaire/universitaire	Réservé aux enseignant-es d'options, ou occasionnel·les dont l'activité principale n'est pas l'enseignement, aux surveillant-es d'examen

#7

Sont autorisés les CDI ou contrats à durée indéterminée intermittents (CDII) ainsi que le CDD pour les 3 filières métiers; le contrat à durée déterminée d'usage (CDDU) est réservé et limité aux enseignant-es dit·es « vacataires », « intervenant-es extérieur-es » ou « chargé-es d'enseignement ». Sauf accord d'entreprise, aux enseignant-es assurant des cours réguliers dans l'établissement.

Attention, certain-es enseignant-es ne dépendant pas de la convention collective peuvent intervenir « sur facture » en tant que prestataires de services.

Durée et organisation du temps de travail

Selon le Code du travail, un salarié ou une salariée 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 EPI prévoit des temps de travail effectifs compensant les contraintes des métiers.

Métier	Temps plein de travail effectif par an	CP et jours mobiles
Personnels administratifs et de service (PAS) et personnels d'encadrement pédagogique (PEP)	1569 heures 	5 semaines + jours mobiles
Enseignant-es	1534 heures. 	6 semaines + 5 jours mobiles
Surveillant-es des internats	1464 heures	7 semaines de congés

Les jours fériés sont chômés et payés.

Forfait jour

Pour certaines personnes cadres non dirigeantes, la convention de forfait en jours est possible. Il est prévu un maximum de 212 jours par an.

Une coupure de 12 heures entre deux journées de travail est obligatoire. La jurisprudence récente encadre plus fortement les possibilités d'utilisation du forfait jour.

Pour les autres personnels, voir QR Code :



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

Congés

Autorisations d'absence pour motif personnel ou familial

Congé	Durée	Rémunération
Maternité/adoption	Selon la loi	Salaire maintenu déduction IJSS)
Paternité	11 jours (18 si multiples)	Oui
Parental d'éducation	Jusqu'à 3 ans	Non rémunéré (droits CP maintenus)
Présence parentale	Selon la loi	Non rémunéré
Solidarité familiale	Selon la loi	Non rémunéré
Enfant malade	3 jours/an (5 si enfant < 1 an ou 3 enfants < 16 ans) 5 jours rémunérés si hospitalisation ou handicap	3 jours rémunérés (5 jours dans cas particuliers)
Deuil (enfant < 25 ans ou à charge)	8 jours	Oui + IJSS
Mariage/pacs	6 jours	Oui
Naissance/adoption (père)	3 jours	Oui
Mariage d'un enfant	1 jour	Oui
Décès	1 à 7 jours selon lien 1 jour pour décès d'un ascendant autre que son père ou sa mère ; 3 jours pour décès d'un frère, d'une sœur ; 3 jours pour décès du beau-père ou de la belle-mère ; 5 jours pour le décès du père ou de la mère, du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un pacs ; 7 jours pour le décès d'un enfant ou d'une personne à la charge effective et permanente du salarié	Oui
Annonce handicap enfant	2 jours	Oui
Examens	3 jours (≥ 3 ans ancienneté)	Oui
Autres congés (sabbatique, mandats...)	Variable	Non rémunérés sauf dispositions favorables

#9

Emploi et classification

La classification

Les emplois dans les entreprises de la branche sont classés en 3 filières de métiers :

Filière 1 – les personnels administratifs de service (PAS)



Filière 2 – les personnels d'encadrement pédagogique (PEP)



Filière 3 – les enseignant-es



Des emplois repères sont définis dans chaque filière.

Dans chacune de ces filières, on trouve 3 catégories professionnelles – employé-e, technicien-ne et cadre – et 3 échelons (A, B et C). Le passage de l'échelon A à B est automatique après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

#10

Tableau simplifié de correspondance	Personnel administratif et de service (PAS)	Personnel d'encadrement pédagogique (PEP)	Personnel enseignant
Employé	X	X	
Technicien	X	X	X
Cadre	X	X	X

Tableau de correspondance des PAS et PEP	PAS	PEP
Employé E1	A B C	A B C
E2	A B C	A B C
E3	A B C	A B C
Technicien T1	A B C	A B C
T2	A B C	A B C
T3	A B C	A B C
Cadre C1	A B C	A B C
C2	A B C	A B C
C3	A B C	A B C

Les critères de positionnement définis par la convention collective sont :

- contenu de l'activité;
- autonomie;
- aptitudes relationnelles, voire commerciales;
- le niveau de formation du ou de la salariée.

En fonction de toutes ces données, on peut se positionner dans la grille correspondante.



L'échelle de classification

La classification est un élément essentiel du contrat de travail. Elle détermine en effet le statut de la personne salariée et sa rémunération, non seulement en fonction des tâches qui lui sont demandées, mais aussi de certains critères. Le dispositif de classification des personnes de droit privé travaillant dans un établissement de l'enseignement privé indépendant est déterminé comme suit :

- **Statut employé**
- **Technicien**
- **Statut cadre**

Le barème des salaires minima annuels bruts fixe les seuils en dessous desquels un ou une salarié-e à temps plein ne peut être rémunéré-e. Le salaire mensuel correspond à 1/12 du salaire annuel (sauf en cas de rémunération non lissée). Ces minima sont établis sur la base de la durée conventionnelle du travail.

Pour le personnel administratif, de service et d'éducation, ainsi que pour le personnel enseignant, trois niveaux sont prévus :

- **Échelon A** : salaire minimum conventionnel brut,
- **Échelon B** : salaire minimum pour le personnel « confirmé » (après 5 ans d'ancienneté, ou 3 ans avec un certificat de compétence pédagogique pour les enseignants),
- **Échelon C** : salaire minimum pour le personnel « expérimenté ».

L'ancienneté prend en compte l'ensemble des contrats de travail d'enseignant et d'enseignante dans la même entreprise, qu'ils soient consécutifs ou non, et quelle que soit la quotité travaillée. Le passage d'un échelon acquis chez un autre employeur ou une autre employeuse doit être justifié lors de l'embauche.

Pour vérifier la conformité avec les salaires minima, seule la rémunération effective est prise en compte, à l'exclusion des gratifications exceptionnelles, des heures supplémentaires, du 13^e mois (après période transitoire) et des majorations légales particulières.

#11

Grille de salaires du personnel administratif et de service*

Catégorie	Échelon A		Échelon B		Échelon C	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1915,51	22986,11	1988,73	23864,81	2086,23	25034,74
E2	1939,98	23279,79	2036,23	24434,81	2138,73	25664,72
E3	1992,48	23909,77	2084,14	25009,69	2197,49	26369,82
T1	2098,73	25184,75	2204,98	26459,73	2281,76	27381,06
T2	2211,23	26534,74	2287,91	27454,97	2402,49	28829,88
T3	2327,33	27927,97	2444,38	29332,57	2566,33	30795,93
C1	2937,19	35246,34	3021,60	36259,16	3172,49	38069,82
C2	3558,81	42705,67	3738,68	44864,12	3924,58	47095,00
C3	4193,78	50325,40	4407,45	52889,42	4622,34	55468,09

(en euros)

* Conformément à l'article 7.1 de la convention collective, seul le salaire annuel brut est à prendre en compte pour la détermination des minima. Les salaires mensuels ne sont mentionnés qu'à titre indicatif.



Grille de salaires du personnel d'encadrement pédagogique*

Catégorie	Échelon A		Échelon B		Échelon C	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1915,51	22986,11	1988,73	23864,81	2086,23	25034,74
E2	1939,98	23279,79	2036,23	24434,81	2138,73	25664,72
E3	1992,48	23909,77	2084,14	25009,69	2197,49	24883,28
T1	2098,73	25184,75	2204,98	26459,73	2281,76	25837,51
T2	2211,23	26534,74	2287,91	27454,97	2402,49	27204,72
T3	2327,33	27927,97	2444,38	29332,57	2566,33	29060,22
C1	2937,19	35246,34	3021,60	36259,16	3172,49	36307,63
C2	3558,81	42705,67	3738,68	44864,12	3924,58	44914,82
C3	4193,78	50325,40	4407,45	52889,42	4622,34	52900,28

Grille de salaires du personnel enseignant* ...

#12

Catégorie	Échelon A		Échelon B		Échelon C	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
1. Primaire	2107,06	25284,68	2172,48	26069,80	2248,49	26981,85
2. Secondaire 1 ^{er} cycle	2107,06	25284,68	2172,48	26069,80	2248,49	26981,85
3. Secondaire 2 ^e cycle	2107,06	25284,68	2172,48	26069,80	2248,49	26981,85
4. Bac + 1	2107,06	25284,68	2172,48	26069,80	2248,49	26981,85
5. Bac + 2 non diplômé	2153,72	25844,66	2230,01	26760,13	2340,89	28090,69
6. Bac + 2 diplômé	2243,56	26922,72	2355,67	28268,07	2473,94	29687,32
7. Bac + 3 diplômé, Bac + 4 non diplômé	2408,65	28903,79	2529,39	30352,73	2655,06	31860,67
8. Bac + 4 diplômé	2556,43	30677,19	2684,62	32215,42	2820,16	33841,86
9. Bac + 5 non diplômé	2556,43	30677,19	2684,62	32215,42	2820,16	33841,86

(en euros)

* Conformément à l'article 7.1 de la convention collective, seul le salaire annuel brut est à prendre en compte pour la détermination des minima. Les salaires mensuels ne sont mentionnés qu'à titre indicatif.

... Grille de salaires du personnel enseignant*

Catégorie	Échelon A		Échelon B		Échelon C	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
10. Bac + 5 diplômant	2856,35	34 276,14	3 011,40	36 136,76	3 245,99	38 951,94

(en euros)

* Conformément à l'article 7.1 de la convention collective, seul le salaire annuel brut est à prendre en compte pour la détermination des minima. Les salaires mensuels ne sont mentionnés qu'à titre indicatif.

Grille de salaires du personnel enseignant intégré dans des cycles diplômants
générant l'obligation de recherche*

Catégorie	Échelon A		Échelon B		Échelon C	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
1	2172,27	26 067,23	2 247,97	26 975,62		
2	2689,45	32 273,45	2 824,05	33 888,65	2 988,21	35 858,48
3	3086,59	37 039,03	3 322,89	39 874,73	3 588,79	43 065,43
4	3306,90	39 682,82	3 472,29	41 667,43	3 760,13	45 121,51
5	3513,64	42 163,65	3 698,33	44 380,00	3 984,34	47 812,08
6	3895,92	46 751,00	4 090,77	49 089,26	4 418,03	53 016,34

#13

(*) Il est convenu – par exception – que la troisième année de préparation du doctorat relèvera de l'échelon B.

* Conformément à l'article 7.1 de la convention collective, seul le salaire annuel brut est à prendre en compte pour la détermination des minima. Les salaires mensuels ne sont mentionnés qu'à titre indicatif.

Grille de salaires du personnel enseignant des entreprises de l'enseignement privé à distance*

Catégorie	Échelon A		Échelon B		Échelon C	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
EAD 1	2 200,11	26 401,34	2 276,96	27 323,53	2 390,81	28 689,76
EAD 2	2 323,43	27 881,19	2 439,61	28 757,64	2 561,57	30 738,88
EAD 3	2 400,88	28 810,58	2 520,92	30 251,09	2 646,86	31 762,33
EAD 4	2 478,32	29 739,85	2 602,24	31 226,91	2 732,35	32 788,23

Barème des minima de la correction à domicile, hors indemnité de congés payés

Taux horaire	Échelon	Euros	Tarif pour une correction de 5 minutes	Échelon	Euros
	A	13,4		A	1,12
	B	14,05		B	1,17
	C	14,66		C	1,22

* Conformément à l'article 7.1 de la convention collective, seul le salaire annuel brut est à prendre en compte pour la détermination des minima. Les salaires mensuels ne sont mentionnés qu'à titre indicatif.

Protection sociale

Chaque salarié-es travaillant dans un établissement privé indépendant bénéficie d'une couverture de prévoyance, y compris les salarié.es non cadres, grâce aux dispositions que nous avons négociées dans la convention collective.



La prévoyance, qu'est-ce que c'est ?

- Un revenu de remplacement, lorsque l'employeur ne maintient plus à 100% la rémunération du salarié ;
- Un capital décès versé aux ayants droit de l'agent ;
- Une rente d'éducation ou une majoration de capital décès versée aux enfants à charge.

Maintien de salaire et protection sociale complémentaire

Vous avez droit à une indemnisation en cas d'absences pour maladie. En cas de maladie professionnelle ou accident du travail des dispositions spécifiques s'appliquent.

Après un an d'ancienneté dans l'établissement, l'employeur ayant reçu l'avis d'arrêt de travail verse dès le premier jour d'arrêt, à l'échéance habituelle du salaire, assure un maintien total ou partiel de la rémunération en complément des journalières de Sécurité sociale dans les conditions ci-dessous détaillées :

#14

1. Salariés de moins de 12 mois d'ancienneté

Maintien du salaire par l'employeur selon l'ancienneté :

- Pas de maintien de salaire par l'employeur (sauf en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, où la condition d'ancienneté est supprimée).
- Indemnités journalières de la Sécurité Sociale (IJSS) :
 - Le salarié doit justifier du nombre minimum d'heures de travail ou du niveau de rémunération exigé par la Sécurité Sociale.
 - Versées après un délai de carence de 3 jours.

Indemnités complémentaires versées par la prévoyance :

- À partir du 4^e jour d'arrêt, si l'arrêt dépasse 20 jours consécutifs :
 - 80% du salaire brut (IJSS perçues, ou reconstituées, déduites).
 - Pas de maintien de salaire par l'employeur pendant cette période.

Résumé chronologique

Jours 1 à 3 : Aucune indemnité (délai de carence de la Sécurité Sociale).

Jours 4 à 20 : IJSS uniquement (50% du salaire journalier de base).

À partir du 21^e jour : IJSS + prévoyance (80% du salaire brut, dans la limite du salaire net).

2. Salariés de plus de 12 mois d'ancienneté

Maintien de salaire par l'employeur :

- À partir du 6^e jour d'arrêt pour une ancienneté comprise entre 1 et 5 ans.
- À partir du 5^e jour d'arrêt pour une ancienneté de plus de 5 ans.
- Pas de délai de carence en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Première période de maintien de salaire

- 100% du salaire (IJSS déduites) pendant 30 à 90 jours selon l'ancienneté du salarié.

Ancienneté dans l'entreprise	Première période du maintien du salaire par l'employeur déduction faite des IJSS brutes	Deuxième période du maintien de salaire déduction faite des IJSS brutes
De 1 an à 3 ans	30 jours	30 jours
Au delà de 3 ans	40 jours	40 jours
Au delà de 8 ans	50 jours	50 jours
Au delà de 13 ans	60 jours	60 jours
Au delà de 18 ans	70 jours	70 jours
Au delà de 23 ans	80 jours	80 jours
Au delà de 28 ans	90 jours	90 jours

Deuxième période de maintien de salaire

- 80% du salaire (IJSS déduites).
- **Durée** : pendant une durée égale à la 1^{ère} période (de 30 à 90 jours selon l'ancienneté du salarié). Ce maintien est assuré soit par l'employeur, soit par l'organismes de prévoyance mais dans ce dernier cas il est à la charge intégrale de l'employeur.

#15

Indemnités complémentaires versées par la prévoyance :

- 80% du salaire brut à partir de la fin du maintien de salaire par l'employeur (dans la limite du salaire net).

Résumé chronologique

Jours 1 à 3 : Aucune indemnité (délai de carence de la Sécurité Sociale).

Jours 4 à 5 : IJSS uniquement (50% du salaire journalier).

À partir du 5^e ou 6^e jour : Maintien de salaire par l'employeur : 100%, (IJSS déduites).

Durée de prise en charge maximale (Sécurité sociale & prévoyance) :

- Incapacité de travail : de 12 mois (sur une période de 3 ans consécutifs) à 3 ans (en cas d'affection de longue durée).
- Invalidité : jusqu'au départ à la retraite (62 ans si inactif)

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.



Capital décès

Le capital décès est de 200% du salaire brut avec une majoration de 50% par enfant à charge et un capital supplémentaire de 100% limité à la tranche 1.

Pour un accident du travail / trajet / maladie professionnelle, le capital décès est de 400% du salaire brut + 100% par enfant à charge et un capital supplémentaire de 200% limité à la tranche 1.

Bénéficiaires

Le capital est versé par ordre de priorité :

1. Le conjoint-e survivant-e (marié-e, pacsé-e, concubin-e notoire) ;
2. À défaut, les enfants à charge (mineurs ou majeurs invalides) ;
3. À défaut, les ascendants (parents, grands-parents) ;
4. À défaut, les héritiers légaux ou héritières légaux.

Conditions de versement

- Le décès doit survenir pendant la période d'activité du salarié ou de la salariée ou dans les 12 mois suivant la fin du contrat de travail (sauf en cas de licenciement pour faute lourde).
- Pas de condition d'ancienneté : la garantie s'applique dès le premier jour de travail.

Rente éducation

Personnel concerné

- Tout-e salarié-e décédé-e laissant des enfants à charge (mineurs ou majeurs invalides), ouvre droit à la rente éducation.

Montant de la rente éducation

Le montant de la rente éducation est de :

- 6 % du salaire annuel de référence par enfant âgé de moins de 6 ans ;
- 9 % du salaire annuel de référence par enfant âgé de 6 ans à 16 ans ;

- 15 % du salaire annuel de référence par enfant âgé de plus de 16 ans et ce jusqu'à 18 ans ou 25 ans (en cas de poursuite d'études)

Bénéficiaires

Indépendamment de la législation fiscale, est considéré à charge du participant l'enfant légitime, naturel, ou adoptif du participant :

- 1° Jusqu'à son 18^e anniversaire, sans condition ;
- 2° Jusqu'à son 26^e anniversaire, sous condition, soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance ;
 - d'être reconnu invalide de deuxième ou troisième catégorie.

Conditions de versement

- Le décès doit survenir pendant la période d'activité ou dans les 12 mois suivant la fin du contrat de travail (sauf faute lourde).
- Pas de condition d'ancienneté : la garantie s'applique dès le premier jour de travail.

Points communs et complémentaires

- **Cumul possible** : Le capital décès et la rente éducation peuvent être cumulés si les conditions sont remplies.
- **Fiscalité** :
 - Le capital décès est exonéré d'impôt sur le revenu pour les bénéficiaires.
 - La rente éducation est soumise à l'impôt sur le revenu (sauf pour les enfants invalides, sous conditions).
- **Démarches** : Les bénéficiaires doivent fournir un certificat de décès, un justificatif de lien de parenté et, pour la rente éducation, un justificatif de scolarité ou d'invalidité.

Formation professionnelle

Le compte personnel de formation (CPF)

Depuis 2015, le CPF permet de partir en formation hors temps de travail ou sur temps de travail avec l'accord de l'employeur ou de l'employeuse. Il est utilisable tout au long de la vie active (y compris en période de chômage) pour suivre une formation qualifiante ou certifiante.

En 2017, le CPF a été intégré au compte personnel d'activités (CPA), comme le compte professionnel de prévention (C2P) et le compte engagement citoyen (CEC).

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le CPF est crédité en euros et non plus en heures.

– Si l'on est à temps plein, ou au moins à mi-temps, le compte est alimenté à hauteur de 500 € par année de travail, jusqu'à atteindre le maximum de 5 000 €.

– Pour les personnes salariées peu qualifiées ou bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH), le compte est alimenté de 800 € par année de travail, jusqu'à atteindre le maximum de 8 000 €.

Les établissements cotisent à un organisme paritaire – AKTO – afin que les personnes salariées puissent bénéficier régulièrement de formations.

Dans les établissements de moins de 50 salarié-es, des formations sont finançables par AKTO à travers le plan de développement des compétences -50. Vous pouvez informer votre employeur concernant ce dispositif.

#17

Entretien professionnel

Dans le secteur de l'enseignement privé à distance, les entretiens professionnels peuvent être organisés à distance pour les correcteurs-rices, et enseignant-es effectuant un faible volume horaire, sauf si le salarié ou la salariée préfère un entretien en présentiel. L'employeur doit convenir de la date avec le salarié ou la salariée, envoyer les documents nécessaires au moins 10 jours avant et prendre en charge d'éventuels frais liés. L'entretien est comptabilisé comme temps de travail effectif et donne lieu à un compte rendu remis au salarié-e, y compris par voie numérique.

La VAE (Validation des acquis d'expérience)

permet de faciliter l'accès à une qualification et soutenir l'évolution professionnelle tout au long de la vie.



Retraite

Depuis le 01/09/2023, report de l'âge légal de départ à la retraite de 62 à 64 ans, à raison de 3 mois par année de naissance, pour atteindre 64 ans en 2030. Il faudra alors 43 annuités pour percevoir une pension à taux plein.

On peut bénéficier d'une retraite progressive et travailler entre 40 % et 80 % d'un temps plein, si l'on a l'âge requis (de 60 ans à 62 ans en fonction de son année de naissance) et acquis 150 trimestres. Pour cela, il faut faire une demande de temps partiel. On perçoit une fraction de sa pension provisoire, en plus de son salaire (ex. : un temps partiel à 60 % ouvre droit à 40 % de la pension provisoire). Si l'on est déjà à temps partiel, on peut bénéficier de la retraite progressive dans les mêmes conditions.



#18

Indemnités de départ à la retraite : Toute personne salariée quittant volontairement l'entreprise avant 70 ans pour faire valoir ses droits à la retraite bénéficie d'une indemnité de départ, calculée sur la base du dernier salaire.

À l'EPI, les personnes salariées bénéficient des indemnités de départ suivantes :

Avant d'avoir atteint l'âge de 70 ans, et sous réserve d'un délai de prévenance de 6 mois, toute personne salariée quittant volontairement l'entreprise pour faire valoir ses droits à la retraite bénéficie d'une indemnité de départ à la retraite fixée comme suit :

- 1 mois de salaire après 2 ans et jusqu'à 5 ans d'ancienneté;
- 1,5 mois de salaire après 5 ans et jusqu'à 10 ans d'ancienneté;
- 2 mois de salaire après 10 ans et jusqu'à 15 d'ancienneté;
- 2,5 mois de salaire après 15 ans et jusqu'à 20 ans d'ancienneté;
- 3 mois de salaire après 20 ans et jusqu'à 25 ans d'ancienneté;
- 4 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté.

Des dispositions particulières existent pour les personnes salariées en CDDU.

Prenez contact le plus tôt possible avec votre syndicat Fep-CFDT pour vous accompagner dans la constitution du dossier de départ en retraite afin de bénéficier de l'ensemble de vos droits.

L'entretien professionnel

L'entretien professionnel est un rendez-vous obligatoire avec l'employeur ou l'employeuse. Il permet d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle et les formations qui peuvent y contribuer. C'est aussi l'occasion de recevoir des informations sur :

- la validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE) ;
- l'activation du compte personnel de formation (CPF) ;
- les possibilités dont dispose l'employeur ou l'employeuse pour alimenter le CPF ;
- les conseils en évolution professionnelle (CEP).

L'entretien professionnel comporte un objectif spécifique : élaborer un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel de la personne salariée pour s'assurer qu'elle :

- a bénéficié d'un entretien professionnel tous les 2 ans ;
- a suivi au moins une formation ;
- a acquis des éléments de certification ;
- a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Êtes-vous concernés par l'entretien professionnel et dans quelle modalité ?

#19



Architecture de la convention collective EPI - IDCC 2691

Titre I : Cadre juridique de la convention (Articles 1.1 à 1.6)

Article 1.1 Article 1.2 Article 1.3 Article 1.4 Article 1.5 Article 1.6

Titre II : Relations collectives (Articles 2.1 à 2.4)

Article 2.1 Article 2.2 Article 2.3 Article 2.4

Titre III : Contrat de travail (Articles 3.1 à 3.8)

Article 3.1 (1) Article 3.2 Article 3.3 Article 3.4 Article 3.5 Article 3.6 Article 3.7 Article 3.8

Titre IV : Durée et organisation du temps de travail (Articles 4.1 à 4.5)

Article 4.1 Article 4.2 Article 4.3 (1) Article 4.4 Article 4.5

Titre V : Congés payés, congés de maladie et de maternité, autres congés (Articles 5.1 à 5.5)

Article 5.1 Article 5.2 Article 5.3 Article 5.4 Article 5.5

Titre VI : Classifications professionnelles (Articles 6.1 à 6.5)

Article 6.1 Article 6.2 (1) Article 6.3 Article 6.4 Article 6.5

Titre VII : Rémunération du travail (Articles 7.1 à 7.11)

Article 7.1 Article 7.2 (1) Article 7.4 Article 7.5 (1) Article 7.6 Article 7.7 (1) Article 7.8 (1) Article 7.9 (1)
Article 7.10 (1) Article 7.11

#20

Titre VIII : Prévoyance (Articles 8.1 à 8.6)

Article 8.1 Article 8.2 Article 8.3 Article 8.4 Article 8.5 Article 8.6

Titre IX : Formation professionnelle (Articles 9.1 à 9.9)

Article 9.1 Article 9.2 Article 9.3 Article 9.4 Article 9.5 Article 9.6 Article 9.7 Article 9.8 Article 9.9

Titre X : Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (Articles 10.1 à 10.11)

Article 10.1 Article 10.2 Article 10.3 (1) Article 10.4 Article 10.5 Article 10.6 (1) Article 10.7 Article 10.8
Article 10.9 Article 10.10 Article 10.11

Titre XI : Accueil de salarié(e)s handicapé(e)s dans les entreprises de l'enseignement privé à distance (Articles 11.1 à 11.9)

Article 11.1 Article 11.2 Article 11.3 Article 11.4 Article 11.5 Article 11.6 Article 11.7 Article 11.8 Article 11.9

Titre XII : Dispositions diverses (Articles 12.1 à 12.2)

Article 12.1 Article 12.2

Annexes (Articles Annexe I-A à Annexes non soumises à l'extension)

Annexe I-A Annexe I-B Annexe I-C Annexe I-D Annexe I-E Annexe II-A Annexe II-B Annexe II-C
Annexe III Annexe IV Annexes non soumises à l'extension



Pourquoi et comment se syndiquer ?

Participation à la négociation nationale Exercice d'un mandat

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

Toute personne salariée des entreprises relevant de la présente convention peut être désignée par son organisation syndicale pour la représenter aux négociations et aux commissions paritaires de la branche et bénéficie du droit de s'absenter, sous réserve d'informer son employeur à réception de la convocation. Elle conservera le maintien de sa rémunération dont les modalités de versement seront définies par le règlement intérieur de la commission paritaire.

Conformément aux dispositions des articles L. 451-1 et suivants du Code du travail, les salarié-e-s qui souhaitent participer à des sessions de formation économique, sociale et syndicale ont droit à des congés dans la limite de 12 jours par an ou de 18 jours pour les animateurs des stages et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

Le financement de ces congés s'opère conformément à la loi. En ce qui concerne les enseignants, ces congés seront pris, dans la mesure du possible, sur un temps d'activité autre que celui des activités de cours.

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.

- bénéficiez de la caisse de grève pour le paiement des jours de grève
- disposez d'un appui juridique (avocat ou défenseur syndical) pour les procédures prud'homales

- profitez de réductions sur des activités culturelles et de loisirs grâce à notre service Avantages&moi pour les salariés des entreprises de moins de 11 salariés

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 en cas de perte d'emploi,
- à l'obtention d'avantages sociaux.

1^{er} syndicat de France et 1^{er} 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...

#21

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

CPPNIC

Emmanuel DROUIN (titulaire)
Véronique DUBREIL FREMONT (titulaire)
Laurent GAS (titulaire)
Sylvie LEHELLOCO (suppléante et cheffe de file)
Nathalie GUILBERT (suppléante)

CPNP

Diego LEÓN (titulaire)
Emmanuel DROUIN (titulaire)
Véronique DUBREIL FREMONT (suppléante)

CPNEFP

Emmanuel DROUIN (titulaire)
Zaïna ARCHICH (titulaire)
Véronique DUBREIL (suppléante)

APEPI

Conseil d'administration :

Diego LEÓN (titulaire)
Emmanuel DROUIN (suppléant)

Assemblée générale :

Diego LEÓN (titulaire)
Emmanuel DROUIN (suppléant)

SPP

Emmanuel DROUIN (titulaire)
Zaïna ARCHICH (titulaire)
Véronique DUBREIL (suppléante)

GT Toilettage

Véronique DUBREIL FREMONT (titulaire)
Emmanuel DROUIN (suppléant)

GT Egalité professionnelle

Emmanuel DROUIN (titulaire)
Véronique DUBREIL FREMONT (suppléante)

GT classification

Véronique DUBREIL FREMONT (titulaire)
Emmanuel DROUIN (suppléant)



#23

Lexique des sigles

CPPNIC :	COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION, D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION
CPNP :	COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE PREVOYANCE
CPNEFP :	COMMISSION PARITAIRE NATIONAL DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNEL
SPP :	SECTION PARITAIRE PERMANENTE
APEPI :	ASSOCIATION PARITAIRE POUR L'AMELIORATION DE LA NEGOCIATION ET DE L'INFORMATION DANS L'ENSEIGNEMENT PRIVE INDEPENDANT
GT :	GROUPE DE TRAVAIL

Vos représentants Fep-CFDT



Sylvie LEHELLOCO
Responsable de la branche
EPI à la Fep-CFDT - Paris



Emmanuel DROUIN
ESA - Angers



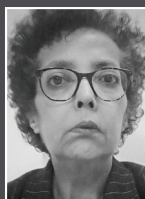
Laurent GAS
EFREI - Villejuif



Véronique DUBREIL
UCO - Angers



Nathalie GUIBERT
École de biologie
industrielle - Cergy



Zaïna ARCHICH
ESUP
Paris La Défense



Diego LEON
Responsable de la protection
sociale à la Fep-CFDT - Annecy

#24

Tous les syndicats Fep-CFDT

