

Mini VADE-MECUM

du salarié des établissements d'enseignement privés

ANNÉE SCOLAIRE 2015-2016

Ce mini vade-mecum a pour objet d'informer les salariés des établissements d'enseignement privés sous contrat de l'académie de Créteil sur leurs droits. Pour plus de précisions, il est conseillé de contacter un responsable du CréSEP-SUNDEP (cresep.sundep@laposte.net).

LES DROITS DE TOUS LES SALARIÉS

Personnels concernés

Il s'agit :

- des personnels administratifs : secrétaire, comptable, standardiste, technicien de laboratoire, informaticien...
- des personnels de service : personnels d'entretien, de maintenance, de cuisine, magasinier, gardien, agent de service en maternelle (Asem) ;
- des personnels éducatifs : surveillant, cadre éducatif, éducateur religieux ;
- des documentalistes sans contrat avec l'État ;
- des infirmières scolaires, des formateurs ou des enseignants salariés rémunérés par l'établissement.

Le contrat de travail

L'employeur doit obligatoirement établir un contrat de travail. Un exemplaire est à conserver par le salarié.

Ce contrat doit spécifier :

- l'horaire annuel ou hebdomadaire servant de base à la rémunération ;
- la durée de l'engagement (Il peut être à durée indéterminée [CDI] ou à durée déterminée [CDD]) ;
- la durée de la période d'essai fixée conformément à la Convention collective ;
- la qualification de l'intéressé, sa fonction et sa classification (La fonction est précisée dans une fiche de poste remise à l'embauche) ;
- les conditions de rémunération ;
- la durée des congés annuels et éventuellement le nombre de jours à 0 heure ;
- la prise en compte de l'ancienneté acquise dans l'Enseignement privé à la date d'effet du contrat ;
- la référence à la Convention collective, éventuellement, au règlement intérieur et aux accords d'entreprise (Ces documents doivent être à la disposition du salarié.) ;
- l'ancienneté et l'affiliation à une institution de retraite complémentaire ainsi qu'aux régimes de prévoyance et de complémentaire-santé (nom et adresse).

L'employeur remet au salarié, lors de son embauche, une fiche de poste évolutive et non contractuelle, une notice d'information sur le régime de prévoyance et la complémentaire santé et une notice d'information relative aux textes conventionnels.

Identifier son employeur

La plupart des établissements scolaires possèdent un organisme de gestion (OGEC, conseil d'administration, ...) dirigé par son président qui est l'employeur. Le chef d'établissement ou le directeur de l'établissement n'est donc pas l'employeur. Mais, il a souvent une délégation de signature pour agir au nom de l'organisme de gestion.

La rémunération

La rémunération dépend de la Convention collective et des accords d'entreprise. Elle peut aussi être négociée de gré à gré et figurer dans le contrat de travail. Les modalités de la rémunération des personnels sont négociées entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'établissement.

Le montant du salaire horaire minimum est fixé annuellement par décret. Son montant brut est de 9,61 € depuis le 1^{er} janvier 2015. Le montant du SMIC mensuel brut est de 1 457,52 € pour un temps plein de 35 h hebdomadaires.

Durée et organisation du travail

La durée légale du travail (35 h par semaine) peut être dépassée dans le cadre de la réglementation sur les heures supplémentaires. Toutefois, il existe des durées maximales au-delà desquelles aucun travail effectif ne peut être demandé. Ces durées maximales de travail s'imposent également au salarié qui cumule plusieurs emplois. Sauf dérogation, les durées maximales sont fixées à :

- 10 heures par jour ;
- 48 heures par semaine ;
- 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives. En outre, les salariés doivent bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures au minimum et d'un repos hebdomadaire de 24 heures auquel s'ajoutent les heures de repos quotidien.

L'employeur est tenu d'accorder au moins 20 minutes de pause lorsque le temps de travail quotidien atteint 6 heures.

Mutuelle santé

À compter du 1^{er} janvier 2016, toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, devront proposer à l'ensemble de leurs salariés en complément des garanties de base de l'assurance maladie de la Sécurité Sociale, une complémentaire santé collective (mutuelle d'entreprise).

En application de la loi du 14 juin 2013 et du décret du 8 septembre 2014, cette complémentaire santé devra au minimum rembourser :

- l'intégralité du ticket modérateur pour les consultations, actes et prestations remboursables par l'assurance maladie sous réserve de certaines exceptions (cures thermales, homéopathie, ...);
- la totalité du forfait journalier hospitalier en cas d'hospitalisation;
- les frais dentaires (prothèses et orthodontie) à hauteur d'au moins 125 % du tarif conventionnel de la Sécurité sociale;
- les frais d'optique forfaitaire par période de 2 ans (annuellement pour les enfants ou en cas d'évolution de la vue) avec un minimum de prise en charge fixé à 100 € pour une correction simple.

L'employeur devra en financer au moins la moitié. Son coût peut varier selon l'assureur et les garanties choisies.

L'accord national EEP (Établissements d'Enseignement Privés) Santé reprend, avec quelques améliorations et précisions, les dispositions légales minimales.

Pour le CréSEP, les employeurs d'Île-de-France doivent s'engager par écrit sur une couverture plus favorable que l'accord minimal EEP Santé. Les dépassements d'honoraires des praticiens sont très fréquents et souvent importants dans notre région. Les établissements ont les moyens financiers de répondre à cette revendication.

De nombreux chefs d'établissement et certains syndicats présentent l'affiliation de chaque salarié à la couverture minimale choisie par l'employeur comme une obligation incontournable. Pourtant, plusieurs cas de dispense d'affiliation peuvent être inclus dans le texte, propre à chaque établissement, qui précise les modalités de mise en œuvre de la mutuelle.

Ne vous laissez pas abuser par les propos du chef d'établissement. Renseignez-vous sur les diverses possibilités de mise en œuvre d'un accord local sur la mutuelle. Sollicitez les conseils des militants académiques du CréSEP-SUNDEP.

Conventions collectives

La plupart des salariés des établissements d'enseignement privés sous contrat sont rattachés à la Convention collective SEP 2015. Certains personnels dépendent de conventions particulières :

- Directeurs d'école primaire catholique - Psychologues
- Maîtres de l'enseignement primaire catholique - Maîtres de l'enseignement primaire privé non catholique
- Professeurs de l'enseignement secondaire (FNOGEC ou SNCEEL)
- Professeurs de l'enseignement technique (FNOGEC ou UNETP)
- Personnels enseignants et formateurs des centres de formation continue ou d'apprentis (CFC et CFA)
- Personnels des établissements d'enseignement privés hors contrat
- Personnels de la vie scolaire de l'enseignement agricole
- Personnels administratifs et techniques de l'enseignement agricole (CNEAP)

CONVENTION COLLECTIVE SEP 2015

Application de la convention collective

Qui est concerné ?

Il s'agit des personnels des établissements catholiques et des établissements qui ont adhéré :

- personnels administratifs : secrétaire, comptable, standardiste, technicien de laboratoire, informaticien...
- personnels de service : personnels d'entretien, de maintenance, de cuisine, magasinier, agent de service en maternelle (Asem);
- personnels éducatifs : surveillant, cadre éducatif, éducateurs religieux;
- documentalistes sans contrat avec l'État.

Les psychologues et les enseignants de droit privé ne sont pas concernés par cette convention collective.

Cette convention collective est applicable à **partir du 1^{er} septembre 2015** et a été signée par le collège employeur et différentes organisations syndicales (FEP-CFDT, SNEC-CFTC, SPELC) : c'est la CC SEP 2015 (Convention collective des salariés des établissements privés 2015).

Cette convention collective remplace la convention collective PSAEE. **Les 3 syndicats signataires ont avalisé un recul social inacceptable : durée du travail augmentée, disparition de plusieurs avantages salariaux (supplément familial de traitement, indemnité de résidence, pause journalière rémunérée...).**

Organisation du travail

Le nombre de jours de congés payés (36 ou 51) dépend des fonctions occupées. Les salariés occupant un poste de cadre bénéficient de 36 jours de congés payés. 4 semaines consécutives de congés payés sont attribuées pendant les grandes vacances. Les salariés dont le temps de travail est annualisé et qui bénéficient de 51 jours de congés payés disposent d'une semaine à zéro heure (6 jours consécutifs).

Le CréSEP SUNDEP est opposé à la modification de l'organisation du travail en cours d'année. Le planning annuel remis à chaque salarié en septembre doit être respecté.

Les pauses dans l'établissement sont fixées par l'employeur. La pause de moins de 10 minutes est considérée comme temps de travail effectif. Toute période de travail d'au moins 6 h incluant un moment de repas doit être interrompue par une pause de trois quarts d'heure. Les personnels participant à la prise du repas des élèves de maternelle bénéficient d'une demi-heure pour prendre leur repas et cette pause est considérée comme temps de travail effectif.

Le salarié doit justifier son absence dans les 48 h. Après un an d'ancienneté, le salarié en arrêt de travail bénéficie du **maintien de son salaire**. Il en est de même pour un congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

Certaines absences exceptionnelles sont rémunérées, sur présentation de justificatif. Il s'agit des événements suivants :

Motif	Durée
Naissance ou adoption (pour le père).....	3 jours
Mariage ou PACS.....	4 jours
Mariage ou PACS d'un enfant du salarié.....	3 jours
Décès du conjoint, partenaire de PACS, concubin, ascendant en ligne directe, descendant, frère/sœur ou beau-parent du salarié.....	3 jours
Profession religieuse, ordination diaconale ou sacerdotale du salarié, de son conjoint ou de son enfant.....	3 jours
Examen ou concours à caractère universitaire ou professionnel.....	4 demi-journées par année scolaire
Maladie d'enfant de - 16 ans.....	3 jours à plein traitement puis 6 jours à mi-traitement à prendre en journées ou demi-journées

Rémunération

La rémunération annuelle est calculée par la multiplication d'un coefficient global avec la valeur du point SEP. Ce **coefficient global** comprend un nombre de **points liés au poste de travail** (strate de rattachement et degrés) et un nombre de **points liés à la personne** (ancienneté, formation et implication professionnelle).

Points liés au poste de travail				Points liés à la personne			
Strate	Strate	Plurifonctionnalité		Degré	Ancienneté	Formation professionnelle (**)	Implication professionnelle
		1 (*)	≥ 2 (*)				
I	928 pts	18 pts	54 pts	18 pts	6 pts dès la 2 ^e année	25 pts par formation en vue du développement de compétences à l'initiative du salarié, par période de 5 ans, quel que soit le nombre de formations, dans la limite de 75 pts	À négocier lors de l'entretien annuel (EAAD)
II	925 pts	25 pts	50 pts	25 pts	5 pts dès la 2 ^e année (≤ 170 pts)		
III	850 pts	70 pts	70 pts	70 pts	5 pts dès la 3 ^e année (≤ 160 pts)		
IV	800 pts			120 pts	5 pts dès la 4 ^e année (≤ 150 pts)		
(*) Nombre de fonctions en strate supérieure				(**) En strate I, 15 pts dans l'année qui suit l'embauche ou en cas de changement de poste			

Le chef d'établissement détermine dans quelle mesure les salariés bénéficient de la prise en compte de **l'implication professionnelle**.

Ce système de strates et de degrés, qui remplace les anciennes grilles de salaire, est très subjectif et permet à l'employeur de favoriser arbitrairement certains salariés.

Entretien professionnel

L'entretien professionnel est annuel et obligatoire. Il est important pour l'évolution professionnelle de chacun.

Cet entretien professionnel est l'occasion pour chaque salarié de demander une augmentation de salaire par révision du classement en strate et degrés. Le CréSEP SUNDEP estime que chaque salarié devrait pouvoir être accompagné à l'entretien par un salarié de son choix.

Deux accords salariaux ont été signés :

1. La valeur annuelle du **point SEP** (anciennement point PSAEE) est fixée à **17,27 €** à compter du 1^{er} septembre 2015 et le salaire minimum brut mensuel de branche est porté à **1511,02 €** pour un temps plein de 151,67 h.
2. Les salariés qui bénéficiaient de **58 jours de congés payés** dans la CC PSAEE et qui bénéficient désormais de **51 jours de congés payés** en application de la CC SEP 2015 bénéficient d'une **indemnité de 1% du salaire**, exprimée en points.

Réductions tarifaires

Les salariés bénéficient d'une **réduction tarifaire** sur la contribution des familles et sur les frais de repas concernant son ou ses enfant(s) scolarisé(s) dans l'établissement.

L'employeur prend en charge partiellement les **frais de restauration** des salariés prenant un repas au service de restauration de l'établissement, avant ou après une période de travail d'au moins 4 h ou entre deux périodes de travail. Le salarié qui doit prendre son repas avec les élèves ou qui participe à la préparation du repas bénéficie d'une prise en charge totale de ses frais de restauration.

Fin du contrat

Lors de l'entretien préalable à son licenciement, le salarié peut se faire assister d'un délégué syndical ou d'un personnel de l'établissement de son choix.

Les salariés partant à la retraite bénéficient d'une indemnité de départ calculée en fonction de leur ancienneté dans l'établissement.

Droit du travail dans l'entreprise

Comment améliorer les droits des personnels ?

Pour les salariés payés par l'établissement, les droits et les obligations découlent du Code du travail, des conventions collectives applicables (la CC SEP 2015 pour la plupart des personnes), des accords d'entreprise, du contrat de travail de chacune et de chacun, des jurisprudences, du règlement intérieur de l'entreprise et des usages locaux.

Pour les enseignants, le Code de l'éducation fixe la majorité des droits et obligations. Toutefois, certains droits dépendent de l'établissement comme les garanties de la prévoyance et l'affiliation à des caisses de retraites complémentaires. L'organisation hebdomadaire du travail et l'attribution des classes sont de la responsabilité du chef d'établissement.

L'amélioration locale des rémunérations, des conditions de travail et des modalités de la protection sociale, passe par la négociation d'accords d'entreprise. L'accord d'entreprise est un acte qui a la même valeur juridique devant les prud'hommes que le Code du travail. C'est un document écrit qui est signé par un ou des syndicats et un représentant de la direction.

Pour aboutir à des accords d'entreprise intéressants, il faut un syndicat combatif et résolument aux côtés des personnels, comme le CréSEP-SUNDEP. Pour pouvoir négocier, un syndicat doit désigner un délégué syndical qui le représente.

Les accords existant dans des établissements de l'académie portent notamment sur : une prime annuelle, la réduction de la durée annuelle du travail, l'organisation hebdomadaire du travail, la gratuité ou une réduction des tarifs des repas, des primes d'ancienneté, une mutuelle ouverte à tous les personnels avec une prise en charge patronale du salarié et des ayants droit, la rémunération des corrections d'examens blancs ou des épreuves orales... **Toutes les catégories de personnel ont vocation à bénéficier de la négociation d'accords.**

Comment défendre les droits des personnels et obtenir des informations détaillées sur la situation de l'établissement et les projets de la direction ?

C'est le rôle des instances représentatives des personnels :

- le CE (Comité d'Entreprise) qui débat notamment des orientations générales en matière sociale et économique et de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise,
- les DP (délégués du personnel) qui présentent les doléances individuelles à la direction,
- le CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) qui présente au comité d'entreprise toutes les difficultés liées à ces sujets.

Ces instances jouent pleinement leur rôle au service des personnels si une section syndicale CréSEP SUNDEP, avec des élus formés, veille à leur bon fonctionnement.

Le CréSEP-SUNDEP invite les personnels à une réunion le samedi 6 février 2016 de 10 h à 12 h 30 à la Maison des syndicats, 11 rue des Archives, Créteil (métro Créteil Préfecture) pour débattre des modalités de mise en œuvre de l'accord EEP Santé pour la mutuelle et de la convention collective SEP 2015.