



Guide Personnels de droit privé

La CGT,
une force
à vos côtés

. **Contrat de travail**

. **Classifications**

. **Temps de travail**

. **Salaire**

. **Retraite**

. **Mutuelle / Prévoyance**

. **Formation professionnelle**

. **I.R.P.**

Guide pratique à l'usage des personnels de l'enseignement privé

Syndicat National de l'Enseignement Initial Privé /

Le **SNEIP** est un syndicat professionnel de la CGT. Il est affilié à la Fédération de l'Education de la Recherche et de la Culture (**FERC**). Il compte plus de 2000 adhérents et regroupe tous les salariés, quelles que soient leurs fonctions dans l'enseignement privé (primaire, collège, lycée professionnel – technologique – général et agricole, supérieur).

SIGLES :

. CC	: Convention Collective
. CCSEP2015	: Convention collective des Salariés des établissements privés
. CE	: Comité d'Entreprise
. CHSCT	: Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
. CIF	: Congé Individuel de Formation
. CPF	: Compte Personnel de Formation
. CPN	: Commission Paritaire Nationale
. CPR	: Commission Paritaire Régionale
. DP	: Délégué du Personnel
. DS	: Délégué Syndical
. DUP	: Délégation Unique du Personnel
. EAAD	: Entretien Annuel D'activité et de Développement
. FNOGEC	: Fédération Nationale des OGEC
. IRP	: Instance Représentative du Personnel
. OGEC	: Organisme de Gestion de l'Enseignement Catholique
. RSS	: Représentant de Section Syndicale
. SNEIP-CGT	: Syndicat National de l'Enseignement Initial Privé
. UROGEC et UDOGEC	: Union Régionale et Départementale des OGEC
. VAE	: Validation des Acquis et de l'Expérience

**CODE**
du
TRAVAIL 

Ce guide est destiné aux personnels de droit privé, personnels administratifs, de service et d'éducation, travaillant dans les établissements scolaires privés sous contrat avec l'Etat.

Attention !.. Ce guide ne peut pas être un recueil complet de lois et règlements. Vous devez si nécessaire vous reporter à la Convention Collective SEP 2015, au code du travail et aux différents accords (annexe sur les classifications, ARTT, travail de nuit...) que vous trouverez sur notre site : **www.cgt-ep.org**. Vous pouvez également y trouver des compléments d'information qui vous seront très utiles.

N'hésitez pas à nous contacter.

SOMMAIRE

- 4** Le salarié dans son établissement
Le contrat de travail
- 5** Les classifications
- 7** Le temps de travail
- 8** Le salaire
- 9** Les absences pour événements familiaux
- 10** La prévoyance
- 12** La retraite
- 14** La formation professionnelle
- 17** Les instances représentatives du personnel
- 19** Les informations en cas de litige
- 20** Les informations pratiques sur le site



1 / LE SALARIÉ DANS SON ÉTABLISSEMENT



⇒ LES ÉTABLISSEMENTS :

Les établissements d'enseignement privé peuvent être : **sous contrat d'association** ou sous contrat simple avec le Ministère de l'Éducation Nationale.

Les établissements sous contrat perçoivent de l'État ou des collectivités territoriales, le forfait d'externat. 80 % de ce forfait doit être utilisé pour les salaires et cotisations sociales des personnels de droit privé. Il se situe dans une fourchette comprise entre 453,75 € et 647 € par élève et par an, sans compter les forfaits régionaux et départementaux, selon les classes (toujours en constante augmentation : +0,9 % en 2015, +0,40 % en 2016, et +0,60 % prévu pour 2017).

Il existe également des établissements **hors contrat** dans lesquels personnels et enseignants

sont entièrement de droit privé.

⇒ LES PERSONNELS :

Personnels d'accueil, de secrétariat, de comptabilité, d'entretien, de maintenance, de restauration, de surveillance, cadres éducatifs, agents de classes maternelles, infirmières, psychologues, informaticiens, documentalistes de droit privé... représentent les **80 000 salariés** de l'enseignement privé. Ils sont employés et rémunérés directement par les établissements.

⇒ LES EMPLOYEURS :

Chaque établissement privé a une structure associative de gestion. Pour les établissements catholiques ce sont les **OGE** (Organismes de Gestion des établissements d'Enseignement Catholique). L'association de gestion est l'employeur des personnels non-enseignants (y compris du directeur).

2 / LE CONTRAT DE TRAVAIL

Le **Contrat de travail** est **obligatoire et écrit** et ne peut pas comporter des dispositions moins fa-

vorables au salarié que celles qui lui sont applicables en vertu du Code du Travail et de la Convention Collective.

Il doit être signé par l'employeur et le salarié.



Il doit comporter :

- **le poste de travail occupé** : fiche de poste ;
- **le lieu de travail** du salarié ;
- **la date de début** de contrat ;
- **le montant de la rémunération** : fiche de classification obligatoire (strate, degrés, ancienneté...) ;
- **la durée du travail hebdomadaire et/ou temps annualisé** ;
- **les modalités** de détermination et **d'attribution des congés payés** ;
- **Recueil des textes applicables aux salariés** relevant de la Convention Collective « du 7 juillet 2015 » IDCCN 2408, devenue IDCC 3211, et les accords d'entreprise.
- **la durée de la période**

d'essai et de son éventuel renouvellement ;

- la durée de préavis en cas de cession de contrat ;

- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire.

En cas d'absence d'écrit, le bulletin de salaire fait office de contrat de travail. Après une durée de 48 h, il est acquis que le contrat est à durée indéterminée et à temps complet.

En cas de **modification importante du contrat de travail**, un avenant à celui-ci doit être signé entre l'employeur et le salarié. Si la modification porte sur une clause substantielle* du contrat de travail et qu'elle n'est pas acceptée, il y a rupture unilatérale du contrat. Dans ce cas, si l'employeur procède au licenciement, celui-ci pourra être considéré sans cause réelle et sérieuse et donnera lieu à dommages et intérêts pour licenciement abusif.

() Une réduction de rémunération, une modification de la qualification sont des modifications substantielles.*

En cas de licenciement, les entretiens doivent toujours se tenir en présence de témoin(s). **Le salarié a le droit de se faire accompagner par un représentant du personnel.** En l'absence d'instances représentatives du personnel au sein de l'établissement, le salarié convoqué à un entretien préalable au licenciement peut se faire assister pendant l'entretien d'un **conseiller extérieur** figurant sur la liste des « conseillers du salarié » mise à disposition en Mairie.

Rapprochez-vous de la CGT pour avoir les coordonnées des conseillers du salarié de votre département.

En cas de conflit avec son employeur, il est important de formaliser le litige par écrit (ou devant témoin) en utilisant des courriers recommandés avec accusé de réception.

Pendant la période d'essai, le salarié a la possibi-

lité de partir si l'emploi ne lui convient pas. Il doit cependant respecter un délai de prévenance de 48 heures.

3 / LES CLASSIFICATIONS

La Convention Collective de 2004 s'est appliquée jusqu'au 31 août 2015. A compter du 1er septembre 2015 la convention collective révisée a fait disparaître la quasi totalité des acquis des salariés. [Tableau des modifications]

On détermine une strate par rapport aux fonctions exercées auxquelles s'ajoutent au maximum 3 degrés dans les domaines suivants : technique, responsabilité, autonomie, communication et management.



LES CLASSIFICATIONS

Le tableau ci-dessous donne le nombre de points liés à la strate et la valeur en points du degré suivant la strate (exemple pour la strate I chaque degré équivaut à 18 points, strate II 25 points...).

	I	II	III	IV
Base Strate	928	925	850	800
Valeur degré / strate	18	25	70	120
Nombre de points minimum lié à la strate de rattachement du poste de travail	1000	1050	1200	1400
Nombre de points maximum lié à la strate de rattachement du poste de travail	1144	1300	1900	2600



Exemple pour un personnel exerçant les fonctions de secrétaire pédagogique

	Degrés	Nombre de points	
Strate II		925	
Technicité ou Expertise	3	$33 \times 25 = 75$	
Responsabilité	2	$2 \times 25 = 50$	
Autonomie	2	$2 \times 25 = 50$	
Communication	3	$3 \times 25 = 75$	
Management	1	$1 \times 25 = 25$	Coefficient : 1200 points

Accord sur les classifications :

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2010/0046/CCO_20100046_0046_0006.pdf

La valeur du point au 1er sept. 2016 :

(identique au 1er septembre 2015)

est de 17,27€ bruts annuels.

Au 1er sept. 2016 : Salaire

1200 points x 17,27 / 12 = 1727€ bruts / mois soit environ 1350€ nets/ mois.

D'autres composantes peuvent augmenter le coefficient : plurifonctionnalité, ancienneté, formation et implication professionnelle*. A ce jour, l'implication professionnelle est rarement prise en compte par les employeurs. La CGT s'oppose à ce critère qui est subjectif et génère des inégalités entre les salarié-e-s.

Si vous estimez que votre reclassification ne reflète pas la réalité, vous pouvez saisir la commission d'aide et de suivi des classifications.

MODALITÉS PRATIQUES DE SAISINE /

La demande se fait par mails en format PDF à l'adresse suivante : **cpn-secretariat@fnogec.org /**

objet : saisine de la commission d'aide et de suivi. avec exposé des motifs.

L'EAAD a disparu. Il est remplacé par deux entretiens séparés :

L'ENTRETIEN D'ACTIVITÉ / concerne l'appréciation des résultats du travail du salarié.

ATTENTION :

Ne pas se sous-estimer au moment de remplir sa grille...

Ne rien signer à l'issue de l'entretien et mettre à profit le délai de 48h pour notifier si besoin, vos derniers commentaires en fin de fiche d'entretien.

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL /

Tous les 2 ans, l'entretien professionnel est un rendez-vous obligatoire entre le salarié et l'employeur. Il est destiné à envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et les formations qui peuvent y contribuer.

L'entretien professionnel concerne tous les salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail

ATTENTION :

L'entretien professionnel ne concerne pas l'évaluation du travail du salarié

Sanction pour l'employeur

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels prévus et d'au moins 2 des 3 actions prévues (action de forma-

tion, certification ou VAE, progression), son compte personnel de formation est crédité à hauteur de 100 heures s'il travaille à temps plein ou 130 heures s'il travaille à temps partiel.

4 / LE TEMPS DE TRAVAIL

DES EXPRESSIONS À COMPRENDRE

Temps de travail annuel payé c'est 52 semaines à 35 h soit 1820 h ; c'est un temps théorique..

Temps de travail annuel travaillé c'est 46 semaines à 35 h soit 1610 h ; c'est un temps théorique déduction faite des 6 semaines de congés payés de l'accord ARTT étendu.

Durée annuelle effective de travail : c'est le temps de travail réel déduction faite des congés payés conventionnels et des jours fériés légaux, chômés et payés.

- personnel d'éducation :

1470 h*

- ASEM : 1.470 h*

- Documentalistes : 1505 h*

- AES : 1557,50 h*

* sans compter les 7 heures de travail prévue pour la journée de solidarité et les accords plus favorables d'entreprises.

ATTENTION !!!...

L'employeur a l'obligation de fournir, à chaque salarié, un planning indicatif annuel (annualisation) avant le 15 septembre.



LA MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL À TEMPS PLEIN :

Des variations entre 18 et 40 h de la durée de travail hebdomadaire sont admises, de façon à aboutir à une moyenne de 35 heures sur l'année.

(Art 3.2.1 Accord ARTT de 1999)

Cet aménagement permet l'acquisition de droits à repos : « les jours RTT » (certains peuvent être pris au choix du salarié). Le salarié peut effectuer un horaire hebdomadaire supérieur à 35 heures, dans la limite de 40 heures. Les heures effectuées entre 35 et 40 heures ne sont pas rémunérées à la fin du mois, mais ouvrent droit à un repos supplémentaire d'une durée équivalente (« jours RTT ») à prendre sur le temps de travail. Au-delà de 40 heures ou de l'horaire prévu dans le planning d'annualisation, ces heures sont considérées comme supplémentaires.

LE SALAIRE

LE TRAVAIL DE NUIT :

se référer à l'accord sur l'organisation du travail de nuit et le calcul des heures d'équivalence.

(voir l'accord sur le site www.sneip-cgt.org).

LA MODULATION DU TEMPS PARTIEL :

(suite à l'accord du 18 octobre 2013)

▷ Au 1 septembre 2015, aucun salarié ne doit avoir une durée de travail inférieure à 17 h 30 par semaine sans son accord,

▷ Les horaires de travail sont regroupés par demi-journées dans la limite de 6 par semaine,

▷ La demi-journée comporte une amplitude maximale de 6 heures consécutives quel que soit son positionnement dans la journée et une durée minimale de 1 h 30 minutes.

LES HEURES COMPLÉMENTAIRES :

(UNIQUEMENT pour les temps partiels.)

Le salarié en temps partiel peut être conduit à effectuer des heures complémentaires dans la limite d'un dixième de la durée annuelle prévue au contrat (ou de la durée hebdomadaire pour les salariés en temps constant).

Toute heure effectuée au delà du temps effectif annuel est considérée comme heure complémentaire et est rémunérée et majorée à 10% pour

les heures accomplies dans la limite de 1/10ème de la durée hebdomadaire ou annuelle du contrat.

(art L.1123-17 du Code du Travail).

Elle est majorée à 25 % pour les heures accomplies au delà et dans la limite du 1/3 de la durée hebdomadaire ou annuelle du contrat.

(art L3123-19 du Code du Travail)



Une seule interruption est autorisée dans une journée d'une durée maximale de deux heures.

Attention : aucune semaine haute ne doit dépasser les 40 heures x coefficient de travail.

***Le nombre de demi-journées, et le positionnement « anarchique » des 6 heures dans la demi-journée empêchent le salarié de trouver un autre emploi : c'est pourquoi la CGT a refusé de signer cet accord !**

5 / LE SALAIRE

Faire la simulation sur la calculette sur le site www.sneip-cgt.org (1)

POUR LES TEMPS PARTIELS :

Calculez votre coefficient de temps de travail :

Nombre d'heures indiquées sur votre planning annuel / nombre d'heures à effectuer si vous étiez à temps plein (2)

Votre salaire brut mensuel : (1) x (2)

EXEMPLE A :

Un surveillant à temps partiel classé strate II degré 8, 15 ans d'ancienneté, ayant effectué une formation en 2013 et réalisant 920 heures annuelles (planning annuel).

Calculette : salaire brut
1 785,08 €

Coefficient du temps de travail : $920/1470 = 0,626$

Salaire mensuel brut : 0,626 x 1 785,08 = 1 117,46 €

A titre indicatif son salaire net serait d'environ 872 €

EXEMPLE B :

Une secrétaire à temps partiel classée strate II degré 8, 15 ans d'ancienneté, ayant effectué une formation en 2013 et réalisant 920 heures annuelles (planning annuel)

Calculette : salaire brut
1 763,31 €

Coefficient du temps de travail : $920/1\,558 = 0,591$

Salaire mensuel brut : $0,591 \times 1\,763,31 = 1\,042,12 \text{ €}$

A titre indicatif son salaire net serait d'environ 813 €

Le bulletin de salaire doit être conservé sans limitation de durée, il peut servir pour faire valoir vos droits en cas de litige avec l'employeur, pour le calcul de vos points retraite,...

6 / LES ABSENCES POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

Tout salarié bénéficie, sur justification, d'une **autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée** à l'occasion de certains événements familiaux dans les conditions fixées présentées ci-après.

Ces congés sont pris en jours ouvrés dans un délai raisonnable entourant l'évènement.

* En somme, une semaine sans jour férié comprend 5 jours ouvrés et 6 jours ouvrables

AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR ENFANT MALADE :

Tout salarié peut, sur justificatif médical et après en avoir dûment prévenu le chef d'établissement, bénéficier d'une **autorisation d'absence pour soigner ses enfants malades de moins de 16 ans** dans la limite de trois jours ouvrables par année scolaire, pendant lesquels le salaire est maintenu.

Le salarié peut, sur justificatif médical et avec l'accord du chef d'établissement, s'absenter **six autres jours pendant lesquels il recevra un demi-salaire.**

Ces absences pourront être prises par journée ou demi-journée.



Evènements	Durée de l'absence en jours ouvrés
Mariage ou PACS du salarié	4 jours
Naissance ou adoption	3 jours pour le père
Mariage d'un enfant du salarié	3 jours
Décès du conjoint, d'un partenaire de PACS, du concubin, d'un ascendant en ligne directe, d'un descendant, d'un frère, d'une sœur, d'un beau parent du salarié.	3 jours
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	11 jours calendaires consécutifs
Congé sacerdotal	3 jours
Examen ou concours à caractère universitaire ou professionnel	4 demi-journée par année scolaire

7 / LA PRÉVOYANCE



Le personnel de droit privé est sous le régime de la sécurité sociale pour la maladie.

Des accords nationaux de prévoyance permettent de compléter les Indemnités Journalières de Sécurité Sociale pour assurer **95 % du salaire net en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité.**

A cet effet, une cotisation de 0,2 % est prélevée sur le salaire.

DÉCÈS OU INVALIDITÉ ABSOLUE ET DÉFINITIVE

CAPITAL DÉCÈS	Indemnités PREVOYANCE (+ Etablissement selon ancienneté)	Montant Total	Précisions
Aucune condition d'ancienneté	OUI	3 ans de salaire (En plus du capital de la SS)	Au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) au choix du salarié. (si plusieurs bénéficiaires, le capital est réparti entre les bénéficiaires choisis)
Pour chaque personne à charge		AU CHOIX : Capital : 1 an ½ de salaire ou Rente « éducation enfant » * Enfant de moins de 6 ans : 6% du salaire brut (par mois) * Enfant entre 6 ans et 16 ans : 9% du salaire brut (par mois) * enfant entre 16 ans et 23 ans, jusqu'à 25 ans maximum : 15 % du salaire brut (par mois)	
Invalide (invalidité de 3 ^{ème} catégorie reconnue par la SS)		3 ans de salaire (en plus de la pension d'invalidité de la Sécurité sociale)	Au salarié (par « anticipation »)

CONGÉS MALADIE ORDINAIRES

Ancienneté dans l'enseignement Privé	Maintien du salaire net Sécurité Sociale 50% Employeur 50%	Maintien du salaire net Sécurité Sociale 50% Employeur 16,70% Prévoyance 33,30%	95% salaire net Sécurité Sociale 50% Prévoyance 45%
Entre 1 an et 2 ans	30 premiers jours	30 jours suivants	Jusqu'à la reprise du travail
Entre 2 ans et 11 ans	40 premiers jours	40 jours suivants	
Entre 11 ans et 16 ans	50 premiers jours	50 jours suivants	
Entre 16 ans et 21 ans	60 premiers jours	60 jours suivants	
Au-delà de 21 ans	90 premiers jours	90 jours suivants	

En cas d'**arrêt supérieur à 30 jours**, vous devez passer une **visite de reprise du travail**. Elle doit avoir lieu, à l'initiative de votre employeur, au plus tard dans les 8 jours qui suivent votre reprise du travail.

INCAPACITÉ

Ancienneté dans l'enseignement Privé	1er jour indemnisé par la Prévoyance (ou l'établissement selon l'ancienneté)	indemnités SS + PREVOYANCE + (Etablissement selon ancienneté)	Montant Total (y compris la SS)	Précisions
Moins d'1 mois de travail dans l'Ens. Privé au cours des 18 derniers mois	aucun	NON	50% du salaire	A partir du 4 ^{ème} jour d'arrêt
Entre 1 mois et 1 an de travail dans l'Ens. Privé au cours des 18 derniers mois	Au 31 ^{ème} jour d'arrêt	OUI	95% du salaire net	50% du salaire entre le 4 ^{ème} et le 30 ^{ème} jour d'arrêt
Au moins 1 an (avec interruptions ou non) dans l'Enseignement Privé	Au 1 ^{er} jour d'arrêt	OUI	95% du salaire net	

Précision : en cas de suspension des indemnités journalières par la SS, suite à une inaptitude au travail nécessitant une reconversion par exemple, ou suite à une décision du médecin de la SS, le salarié perçoit pendant 1 mois, 95% de son salaire net.

Rapprochez-vous systématiquement de votre employeur afin de vérifier qu'il a fait les démarches nécessaires pour votre dossier de prévoyance.

INVALIDITÉ PERMANENTE

► 3 catégories :

. Invalidité 1ère catégorie :

le salarié a le droit de travailler au **MAXIMUM** un mi-temps.

. Invalidité 2ème catégorie :

le salarié n'a pas le droit de travailler sauf autorisation spéciale du médecin de la Sécurité Sociale.

. Invalidité 3ème catégorie :

(Invalidité Absolue et Définitive) : le salarié n'a pas le droit de travailler et a besoin de la présence d'une personne pour les gestes de la vie quotidienne.

INVALIDITE 1ERE et 2EME CATEGORIES	Pension de la Sécurité Sociale	1er jour indemnisé par la Prévoyance (ou l'établissement selon l'ancienneté)	Montant Total (prévoyance Sécurité Sociale)	Précisions
Moins d'1 mois de travail dans l'Enseignement Privé au cours des 18 derniers mois	30 % du salaire Minimum : 281,66 € Maximum : 951,00 € (si droits ouverts)	Aucun donc pas d'indemnités de prévoyance	Pas de prévoyance donc montant pension Sécurité Sociale (2ème colonne)	
Moins d'1 an dans l'Enseignement Privé ET au moins 1 mois de travail dans l'Enseignement Privé au cours des 18 derniers mois	30 % du salaire Minimum : 281,66 € Maximum : 951,00 € (si droits ouverts)	Au 31ème jour d'arrêt	95% du salaire net	
Au moins 1 an (avec interruptions ou non) dans l'Enseignement Privé	30 % du salaire Minimum : 281,66 € Maximum : 951,00 € (si droits ouverts)	Au 1er jour d'arrêt	95% du salaire net	
INVALIDITE 3EME CATEGORIE (nécessité de la présence d'une tierce personne pour les actes de la vie quotidienne)	Minimum 1384,74 € Maximum 2 688,08 € dont 1.103,08 € au titre des frais pour la présence nécessaire d'une tierce personne	Aucune condition	95% du salaire net complété par une indemnité forfaitaire égale à 550 € pour « tierce personne »	Se cumule avec le capital «invalidité absolue et définitive» (voir le tableau précédant) st versée jusqu'à la retraite

PRÉCISIONS :

Si le salarié est en invalidité 1ère ou 2ème catégorie, **en cas de reprise de travail** :

► La pension d'invalidité est suspendue si le salaire dépasse la moitié du salaire perçu avant mise en invalidité.

► En cas de maladie, le salarié peut **cumuler** sa pension d'invalidité avec les indemnités journalières de SS et le complément versé par la prévoyance.

TEMPS PARTIEL POUR « RAISONS DE SANTÉ » OU « HANDICAP PHYSIQUE »

Lorsque le salarié passe

à temps partiel parce que le maintien ou la reprise d'activité sur le temps de travail antérieur est impossible, il perçoit une prestation complémentaire mensuelle **assurant 100% de son salaire net antérieur**.

FONDS SOCIAL

Il apporte une aide exceptionnelle en cas de « **coup dur** » lié à un décès, une maladie, une invalidité, un handicap, un accident, pour le salarié ou un membre de sa famille.



Pour en faire la demande, écrire à :

Commission Sociale des régimes de prévoyance de l'enseignement privé sous contrat
277 rue Saint Jacques
75240 PARIS cedex 05

Courriel :

fondssocial@collegeemployeur.org

En expliquant les motifs de cette demande (joindre au besoin des pièces justificatives)

Ne pas hésiter à saisir cette commission !

ATTENTION : pour la prévoyance, il peut exister des accords locaux et/ou régionaux plus favorables.

⇒ **prevoyance@cgt-ep.org**

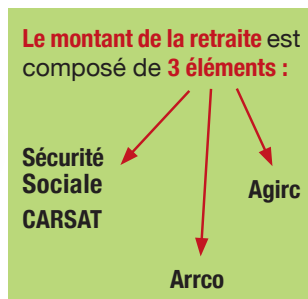
8 / LA RETRAITE

L'ouverture des droits au départ à la retraite est fixée à ce jour à **62 ans**.



Pour pouvoir percevoir une pension complète (c'est à dire à taux plein), il faut avoir cotisé un certain nombre de trimestres.

Entre 62 et 67 ans, vous pouvez partir à la retraite même si vous n'avez pas cotisé le nombre de trimestres nécessaires, mais votre pension sera alors réduite : une **décote** sera appliquée à votre pension lors du calcul.



► Le régime de base, versé par la **CARSAT**, correspond à **50 % du salaire annuel moyen des 25 meilleures années**, dans la limite du plafond de la Sécurité sociale (42 ans de cotisation).

Avantages familiaux dans le décompte : 4 trimestres de majoration par enfant liés à la maternité pour les femmes + 4 trimestres au titre de l'éducation pour le père ou la mère.

► Le régime de retraite complémentaire **Arrco** : le montant versé correspond aux **points cumulés durant toute la carrière dans le régime non-cadres**.

Chaque salarié reçoit de sa caisse un code lui permettant d'accéder par internet à son relevé de points.

► Le régime de retraite complémentaire **Agirc** (pour les cadres) : le montant versé correspond aux **points cumulés durant toute la carrière dans le régime des cadres**.

La cotisation Agirc ne se fait que sur la tranche B du salaire (la partie du salaire au-dessus du plafond de la sécurité sociale).

Si vous remplissez ces deux conditions d'âge et

Année de naissance	Durée de cotisation
1955 - 1957	166 trimestres (41 ans et deux trimestres)
1958 - 1960	167 trimestres (41 ans et trois trimestres)
1961 - 1963	168 trimestres (42 ans)
1964 - 1966	169 trimestres (42 ans et un trimestre)
1967 - 1969	170 trimestres (42 ans et deux trimestres)
1970 - 1972	171 trimestres (42 ans et trois trimestres)
A partir de 1973	172 trimestres (43 ans)

de durée de cotisation, vous pouvez percevoir à la fois :

- ▷ votre retraite de base à taux plein (50 % de la moyenne des 25 meilleures années).
- ▷ votre retraite complémentaire sans minoration.



**DEUX EXEMPLES
POUR COMPRENDRE**

1ER CAS AVEC DÉCOTE :

Vous êtes né(e)s en 1955, vous prenez votre retraite en 2017 à 62 ans. La moyenne de vos revenus des 25 meilleures années est de 20 000 € brut annuel. Vous avez validé 153 trimestres. Vous avez cumulé 3200 points ARRCO. Il vous manque 13 trimestres (1) pour atteindre la durée de cotisation requise et 20 trimestres (2) pour atteindre l'âge de la retraite à taux plein (67 ans).

. CALCUL DE LA DÉCOTE

On retient le plus petit des 2 nombres (1) et (2) soit, 13 trimestres dans notre exemple.

Décote : $13 \times 1,25 \% = 16,25 \%$ de retraite Sécurité Sociale (1,25 % par trimestre manquant).

. RETRAITE SÉCURITÉ SOCIALE : $20\,000 \times 50 \% = 10\,000 \text{ €}$

. RETRAITE APRÈS DÉCOTE : $10\,000 - 10\,000 \times 16,25 \% = 8\,375 \text{ €}$

Calcul de la pension de retraite sécurité sociale en fonction de la durée cotisée (153 trimestres sur les 166 demandés)

$8\,375 \times 153/166 = \mathbf{7\,719 \text{ € brut annuel soit } 643 \text{ € brut mensuel}}$

. RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

ARRCO : nombre de points $\times 1,2513 \text{ €}$ pour une retraite à taux plein

Suite de l'exemple : $3\,200 \text{ points} \times 1,2513 = 4\,010 \text{ € brut annuel}$

Minoration pour trimestres non validés : 13 trimestres manquant correspondant à un coefficient de 0,8675 de la retraite ARRCO.

Calcul de la retraite ARRCO :

$4\,010 \times 0,8675 = \mathbf{3\,479 \text{ € brut annuel soit } 290 \text{ € brut mensuel}}$

Si cadre, rajouter retraite AGIRC (valeur du point : 0,4352 €)

RETRAITE GLOBALE : $643 + 290 = \mathbf{933 \text{ € brut mensuel}}$

2ÈME CAS SANS DÉCOTE :

Vous êtes né(e)s en 1955, vous prenez votre retraite en 2022 à 67 ans. La moyenne de vos revenus des 25 meilleures années est de 20 000€ brut annuel. Vous avez validé 153 trimestres. Vous avez cumulé 3200 points ARRCO.

. RETRAITE SÉCURITÉ SOCIALE : $20\,000 \times 50\% = 10\,000\text{ €}$

. Calcul de la pension de retraite sécurité sociale en fonction de la durée cotisée (153 trimestres sur les 166 demandés)

$10\,000 \times 153/166 = 9\,217$ brut annuel soit 768 € brut mensuel

. RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

ARRCO : nombre de points $\times 1,2513\text{ €}$ pour une retraite à taux plein

ARRCO : nombre de points cumulés $\times 1,2513\text{ €}$ pour une retraite à taux plein

Suite de l'exemple : $3\,200 \times 1,2513 = 4\,010\text{ €}$ brut annuel soit 334 € mensuel cadre, rajouter retraite AGIRC (valeur du point : 0,4352 €)

Si cadre, rajouter retraite AGIRC (valeur du point : 0,4352 €)

RETRAITE GLOBALE : $768 + 334 = 1102\text{ €}$ brut mensuel

9 / LA FORMATION PROFESSIONNELLE

LE PLAN DE FORMATION

Le plan de formation regroupe des formations décidées par l'employeur. Il est soumis pour avis aux Instances Représentatives du Personnel.

Il concerne TOUS les salariés quelque soit le type de contrat de travail et d'ancienneté.

Les actions de formation programmées doivent être classées en 2 catégories.

► **Catégorie 1 :** les actions

d'adaptation au poste de travail, liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi. Ces actions constituent un temps de travail effectif et sont rémunérées comme tel. En cas de dépassement de l'horaire légal, ce dépassement s'impute sur le contingent d'heures supplémentaires. Elles sont payées comme tel.

► **Catégorie 2 :** Les actions de développement des compétences. Elles se déroulent en principe pendant le temps de travail. Il ne peut y avoir de formation hors temps de travail qu'avec l'accord du sala-

rié. Dans ce cas un accord écrit doit être formalisé qui peut être dénoncé dans les 8 jours suivant sa conclusion. Cette dénonciation ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. La formation hors temps de travail est limitée à 80h par an et par salarié. En cas de formation hors du temps de travail, le salarié perçoit une allocation de formation égale à 50 % de sa rémunération nette de référence.

ATTENTION : cette action n'implique pas nécessairement pour le salarié un droit à la promotion ou à une

augmentation de salaire. mais elle donne droit à 25 points (1 formation tous les 5ans avec un maximum de 3 par strate).

LES DISPOSITIFS DE FORMATION

. PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

La période de professionnalisation vise à favoriser, par une formation en alternance, le maintien dans l'emploi des salariés les moins qualifiés.

La période de professionnalisation est mise en œuvre soit par l'employeur, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, soit par le salarié. Le salarié qui souhaite bénéficier d'une période de professionnalisation doit en faire la demande à son employeur de préférence par lettre recommandée avec avis de réception.

Chaque salarié bénéficiaire d'une période de professionnalisation doit suivre une formation d'une durée minimale de 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois.

Cette formation peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail. Les formations mises en œuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Le salarié en formation bé-

néficie du maintien de sa protection sociale légale et conventionnelle (couverture maladie, accident du travail...).

. LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)

Il permet à un salarié de suivre en étant rémunéré une formation de longue durée de son choix, même si elle ne correspond ni à l'emploi qu'il occupe, ni à l'activité de l'entreprise.

Tout salarié quel que soit le contrat peut en bénéficier s'il a exercé une activité durant 24 mois.

Le FONGECIF est l'organisme financeur qui prend en charge le salaire, les coûts de formation, les frais de transport et d'hébergement.

Comment procéder ?

▷ Faire une demande de financement au FONGECIF qui peut être refusé (non conforme aux priorités, budget épuisé....)

▷ Faire une demande d'autorisation d'absence auprès de son employeur qui doit répondre dans les 30 jours. Il ne peut pas le refuser mais peut le différer de 9 mois maximum en motivant sa décision.

A l'issue de sa formation, le salarié retrouve son emploi mais pas obligatoirement son

poste. Il ne peut pas y avoir de modifications substantielles de son contrat de travail.

. LE BILAN DE COMPÉTENCES

Tout salarié peut bénéficier d'un bilan de compétences, sous réserve d'une **ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise et justifiant de 5 années d'ancienneté en tant que salarié.** 24 heures (maximum) lui sont rémunérées pour effectuer ce bilan. Une convention doit être établie, au préalable, avec le FONGECIF (remboursement du salaire à l'employeur, frais pédagogiques...)

. LA VALIDATION DES ACQUIS ET DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

Elle constitue pour toute personne engagée dans la vie active une réelle possibilité d'obtenir, avec ou sans complément de formation, la **certification** de son choix. **Celle-ci possède alors la même valeur et garantit l'accès aux mêmes droits que la même certification acquise par la voie de la formation.**

Elle permet :

- . de progresser dans son métier ;
- . de préparer une reconversion professionnelle
- . de sécuriser son emploi
- . de retrouver un emploi
- . ou simplement d'obtenir une reconnaissance sociale.

La VAE est ouverte à toute personne engagée dans la vie active qui a **au minimum 3 années d'expérience professionnelle** (se reporter aux clauses particulières).

La VAE permet d'accéder à :
- **des certifications** figurant dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). **Garantie d'un niveau de qualification compris entre I et V.**
- **des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)** qui ne sont pas inscrits au RNCP mais uniquement reconnus dans la branche. **Aucune garantie de la qualification en dehors de la branche.**

. LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Il est ouvert pour toutes personnes âgées d'au moins 16 ans, qu'elle soit en emploi, à la recherche d'emploi ou dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle. Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi : c'est un droit attaché à la personne.

Il est alimenté automatiquement tous les ans jusqu'au plafond de 150 heures pour

une activité salariée de droit privé.

. FORMATIONS ÉLIGIBLES :

► Les formations permettant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences.

► L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

► Les formations issues des listes déterminées par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel.

► Les formations issues des listes élaborées par les partenaires sociaux au niveau de la région dans laquelle le salarié exerce son activité.

Les formations issues des listes déterminées par les partenaires sociaux des branches professionnelles.

. Utilisation des heures de formation inscrites sur votre compte :

- Formation suivie en dehors du temps de travail : pas d'accord à demander.

. Formation suivie sur le temps de travail :

Accord à demander uniquement sur le calendrier de la formation pour le socle de connaissances et de compétences, l'accompagnement VAE ou une formation effectuée grâce aux heures correctives ou par accord d'entreprise, de groupe ou de branche.

Accord à demander sur le calendrier et le contenu de

la formation pour toutes les autres formations suivies sur le temps de travail.

. DÉLAIS :

Délai de prévenance de l'employeur :

► **60 jours avant** le début de la formation pour une formation de moins de 6 mois.

► **120 jours** pour une formation de 6 mois et plus. Délai de réponse de l'employeur :

► **30 jours à compter de la réception de la demande** (à défaut, le silence vaut acceptation).

Accord du titulaire : Systématique et obligatoire pour l'utilisation de son compte.

RÉMUNÉRATION/INDEMNISATION :

Maintenue par l'employeur si la formation se déroule **sur le temps de travail.**

Sans indemnisation si la formation se déroule **en dehors du temps de travail.**

Nota Bene :

► Pensez à vous inscrire, ou demandez une **attestation DIF auprès de votre employeur et connectez-vous sur le site <https://espace-prive.moncompteformation.gouv.fr/sl5-portail-web/login>**

► Conservez bien votre attestation DIF, elle vous sera demandée lors de la validation de votre premier dossier de formation

10 / LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

DÉLÉGUÉ SYNDICAL :

Le délégué syndical est un représentant du personnel désigné par un syndicat représentatif dans l'entreprise. Contrairement aux délégués du personnel et aux membres du comité d'entreprise, il n'est pas élu. **C'est par son intermédiaire que le syndicat fait connaître à l'employeur ses réclamations, revendications ou propositions et négocie les accords collectifs.**



sonnels OGE et Enseignants), le délégué syndical est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles. Il doit **avoir recueilli, à titre personnel et dans son collège, au moins 10 % des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections** au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel.

LE REPRÉSENTANT DE LA SECTION SYNDICALE (RSS) :

Chaque syndicat qui constitue une section syndicale au sein de l'établissement d'au moins 50 salariés « Equivalent Temps Plein » (Personnels OGE et Enseignants) **peut, s'il n'est pas représentatif dans l'établissement, désigner un représentant de la section syndicale.**

Dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés, **les syndicats non**

représentatifs peuvent désigner, un salarié de l'établissement (droit privé ou public) comme représentant de la section syndicale. Il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical mais ne peut, sauf exceptions, négocier et conclure des accords collectifs.

LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL :

Ils doivent être mis en place à partir de 11 salariés « Equivalent Temps Plein » (Personnels OGE et Enseignants).

LEURS MISSIONS :

► **Représenter le personnel auprès de l'employeur et lui faire part de toute réclamation individuelle ou collective en matière d'application de la réglementation du travail** (Code du travail, convention collective, salaires, durée du travail, hygiène et sécurité...).

► **Être consultés, en l'absence de comité d'entreprise,** sur les licenciements économiques, la durée du travail (heures supplémentaires, horaires individualisés), la formation professionnelle. Ils sont également consultés sur la fixation des congés payés.

Vous voulez devenir délégué syndical : contactez la CGT !

Il est désigné selon la taille de l'entreprise :

. Dans les entreprises de moins 50 salariés « Equivalent Temps Plein » (Personnels OGE et Enseignants), **Seul un DP élu peut devenir délégué syndical.**

. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés « Equivalent Temps Plein » (Per-

LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES

► **Être les interlocuteurs de l'inspecteur du travail** qu'ils peuvent saisir de tout problème d'application du droit du travail et l'accompagner, s'ils le désirent, lors de ses visites dans l'entreprise

LE COMITÉ D'ENTREPRISE :

Il est mis en place à partir de 50 salariés « Equivalent Temps Plein » (Personnels OGEC et Enseignants).

SES MISSIONS :

► Il assure l'expression collective des salariés.

► Il est informé et consulté sur l'organisation et la marche générale de l'entreprise, les conditions de travail, la formation professionnelle, la situation financière et économique de l'entreprise .

► En cas de situation économique préoccupante de l'entreprise, **il peut exercer un droit d'alerte.**

► Il a un budget de fonctionnement équivalent au 0,2 % de la masse salariale (Enseignants et personnels OGEC).

Un budget peut lui être attribué pour assurer, organiser et développer, des activités sociales et culturelles en faveur des salariés de l'entreprise, des retraités, préretraités et de leur famille. Une fois attribué, ce budget ne peut être ni retiré, ni diminué.

DÉLÉGATION UNIQUE DU PERSONNEL DUP :

Dans une entreprise de 50 à 199 salariés « Equivalent Temps Plein » (Personnels OGEC et Enseignants), l'employeur peut décider de mettre en place une dé-

légation unique de représentation du personnel. Les membres de la délégation unique du personnel exercent à la fois les attributions des délégués du personnel et celles du comité d'entreprise dans 2 réunions séparées. Elles peuvent se tenir l'une après l'autre.

La DUP élargie /

Avec la Loi Rebsamen, l'employeur **PEUT et non DOIT** mettre en place dans les entreprises de 5 à 300 salariés mettre en place une DUP élargie qui regroupe DP, CE et CHSCT.

LE COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL :

Constitué dans tous les établissements occupant au moins 50 salariés, le CHSCT a pour mission de **contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.** Composé notamment de personnels de l'établissement **désigné par les élus des CE et DP**, le CHSCT dispose d'un certain nombre de moyens pour mener à bien sa mission (information, recours à un expert...). **Il a une obligation de résultat**





En l'absence de CHSCT, ce sont les délégués du personnel qui exercent ses attributions.



11 / LES INFORMATIONS EN CAS DE LITIGES

L'INSPECTION DU TRAVAIL :

Contrôler, informer, conseiller, concilier, décider : telles sont les missions très étendues de l'inspecteur du travail. L'adresse de l'inspection du travail compétente et le nom de l'inspecteur doivent être affichés dans l'établissement.

LE CONSEILLER DU SALARIÉ :

Dans les établissements dépourvus de toute représentation du personnel, le salarié convoqué à un entretien préalable à un licenciement (ou sanction) a la faculté de **se faire assister par un conseiller du salarié**. Celui-ci exerce sa mission à titre bénévole et est soumis au secret professionnel et plus généralement à une obligation de discrétion.

LA MÉDECINE DU TRAVAIL :

La médecine du travail est une médecine préventive qui a pour but d'éviter toute altération de la santé des salariés, du fait de leur travail, en surveillant leur état de santé, leurs conditions d'hygiène du travail et les risques de contagion.

Le médecin du travail est le conseiller du chef d'établissement, des salariés, des représentants du personnel pour l'amélioration des conditions de travail, l'adaptation des postes, l'hygiène, la prévention et l'éducation sanitaire dans le cadre de l'entreprise.

Dans l'entreprise, l'adresse et le numéro de téléphone du médecin du travail ou du service de santé au travail doivent être affichés.

Le temps nécessaire aux visites médicales est **compté comme du temps de travail**. L'employeur ne peut opérer aucune retenue de salaire. Lorsque les visites ne peuvent avoir lieu pendant le travail, leur du-

rée est rémunérée comme du temps de travail normal. Les frais de transport nécessaires pour les visites sont pris en charge par l'employeur. (Article R4624-28)

LE CONSEIL DES PRUD'HOMMES :

Le Conseil des prud'hommes est la juridiction à laquelle vous devez vous adresser en cas de litige avec votre employeur à l'occasion de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail. **Le litige doit concerner un problème individuel, comme l'application d'une convention collective.**

La procédure devant le Conseil des prud'hommes est peu coûteuse notamment parce qu'elle ne nécessite pas le recours à un avocat.



La CGT Enseignement privé, c'est aussi :

- des interlocuteurs par académies et par champ (agricole, premier et second degrés, personnel OGEC),
- une lettre électronique plusieurs fois par mois pour vous fournir des informations ciblées en lien direct avec l'actualité de votre profession,
- un journal papier environ 5 fois par an pour faire un bilan sur les différents champs professionnels,
- un site internet complet : actualité, fiches pratiques, renseignements sur vos droits...
- une permanence téléphonique quotidienne :

01.42.26.55.20



Retrouvez-nous sur internet : **www.cgt-ep.org**

ou sur Facebook : **www.facebook.com/cgt.enseignementprive**

