

Guide *La CGT,*

**Droit
Privé**

NOS MÉTIERS • NOS LUTTES • NOTRE FIERTÉ

Retrouvez-nous sur :



Ce guide, ouvrage contenant des renseignements utiles, est destiné aux personnels de droit privé, personnels administratifs, de service et d'éducation, travaillant dans les établissements scolaires privés sous contrat avec l'État.

 **Ce guide ne peut pas être un recueil complet de lois et règlements.**

*Vous devez si nécessaire vous reporter à la **Convention Collective de l'Enseignement Privé Non Lucratif du 11 avril 2022**, au **Code du Travail** et aux différents accords que vous trouverez sur notre site : www.cgt-ep.reference-syndicale.fr*

Vous pourrez également y trouver des compléments d'information qui vous seront très utiles.

N'hésitez pas à nous contacter : ogec@cgt-ep.org

Pour mieux comprendre...

- **CC** : Convention Collective
- **CSE** : Comité Social et Économique
- **CP** : Congés Payés
- **DS** : Délégué-e Syndical-e
- **EPNL** : Enseignement Privé Non Lucratif
- **ETP** : Équivalent Temps Plein
- **FERC** : Fédération de l'Éducation de la Recherche et de la Culture
- **OGEC** : Organisme de Gestion de l'Enseignement Catholique
- **SS** : Sécurité Sociale

Qui sommes-nous ?

La CGT-EP, Enseignement Privé, est un syndicat professionnel de la CGT.

Il est affilié à la Fédération de l'Éducation de la Recherche et de la Culture (FERC).

Il compte plus de 4000 adhérent-es et regroupe tou-tes les salarié-es, quelles que soient leurs fonctions (personnel de droit privé, formateur-ices, enseignant-es...) dans l'enseignement privé sous contrat avec l'État (primaire, collège, lycée professionnel - technologique - général et agricole, supérieur).

CGT Enseignement Privé

263 rue de Paris - Case 544 - 93515 Montreuil

Courriel contact@cgt-ep.org

Site : <https://cgt-ep.reference-syndicale.fr/>

FÉDÉRATION CGT DE L'Éducation DE LA
RECHERCHE ET DE LA CULTURE



Sommaire



01

La structure



02

La rémunération

03

Entretien professionnel et
analyse triennale de la
classification

04

Le temps de travail

05

Mutuelle, prévoyance
et retraite

06

Les absences

07

Comité Social
et Économique

08

Elu·es
et mandaté·es

3

01 La structure

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 existe également des établissements hors contrat dans lesquels personnels et enseignant-es sont entièrement de droit privé. Les personnels sont classés dans deux catégories : supports et éducation.

Ils représentent 90 000 salarié-es de l'enseignement privé. Ils et elles sont employé-es et rémunéré-es directement par les établissements.

Chaque établissement privé a une structure associative de gestion. Pour les établissements catholiques, qui représentent 96% des élèves du privé, ce sont les OGE.

L'association de gestion est l'employeuse des personnels non-enseignant-es (y compris du/de la directeur-ice).

L'établissement a des droits et des devoirs vis-à-vis de ces employé-es. Il est dans l'obligation de vous fournir des documents.

En voici la liste :

Scannez-moi !



Activités, conditions de travail, environnement de travail... les règles générales posées par le Code du Travail peuvent être améliorées pour les travailleur-euses.

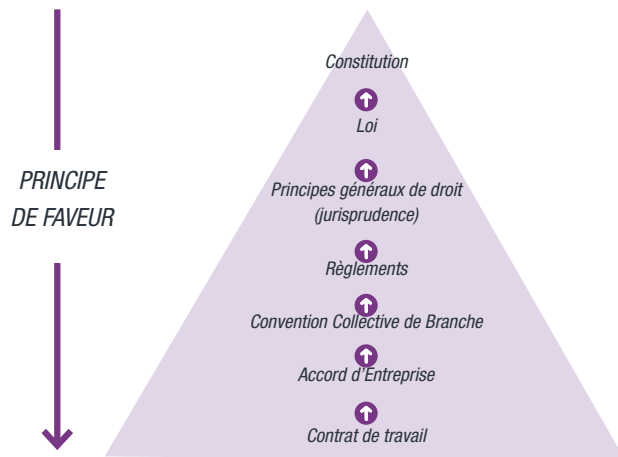
Vous avez la Convention Collective puis les accords d'entreprise où les DS et l'employeur-euse vont s'entendre sur la mise en oeuvre de ces avantages.

En veillant au respect du Code du Travail, l'accord d'entreprise doit être applicable dans l'entreprise. Chacun-e doit pouvoir s'y référer, à titre informatif, en cas de conflit.



CE PRINCIPE DOIT ÊTRE PYRAMIDAL, PLUS VOUS DESCENDEZ, PLUS VOUS DEVEZ ACQUÉRIR DE MEILLEURES CONDITIONS DE TRAVAIL.

Le principe de faveur défendu par la CGT



Dans votre secteur d'activité, vous avez :

- La Convention Collective EPNL

Scannez-moi !



- Les contacts en région

Scannez-moi !



02 La rémunération

Le droit à un salaire qui est le paiement de la force de travail.

Ce dernier comprend deux éléments :

- **Le salaire direct**, qui est la somme versée individuellement à chaque salarié-e : **le net de la fiche de paie** ;
 - **Le salaire socialisé**, qui traduit le caractère collectif de la relation travail, gagné grâce aux luttes sociales. Ce sont les prestations auxquelles ont droit les salarié-es et leur famille, dont le but est de couvrir les événements inhérents à l'existence (maladie, accident du travail, chômage, retraite...)
- Or, ce sont les cotisations calculées sur les salaires versés aux salarié-es actives qui forment le salaire socialisé.
- Ainsi, toute diminution des cotisations sociales versées par l'employeur-euse s'analyse donc comme une baisse du salaire socialisé et donc du salaire tout court, dont les salarié-es devront payer les conséquences (réduction des retraites, baisse des remboursements de Sécu ...).



La base du salaire minimum

La Convention Collective garantit des salaires minimums qui sont déterminés par la fiche de classification.

Elle énumère les fonctions et le temps passé par semaine à exercer celles-ci.

Il en découle une **Strate de rattachement**.

Cinq critères classant sont rattachés à toutes les strates sauf la première qui n'en comporte que 4.

Chaque critère est constitué de 3 degrés.



En additionnant la base de la strate et le nombre de degrés multipliés par sa valeur, nous obtenons un nombre de points.

Exemple pour comprendre

Exemple : Cette secrétaire à temps plein classée strate II degré 13, avec 18 ans et 2 mois d'ancienneté

Son salaire :

Strate II : 950 pts

Degré 13 : $25 \times 13 = 325$ pts

Ancienneté : $18 \times 5 = 90$ pts

Plurifonctionnalité : 25 pts

Total : 1 390 pts

Valeur du point :

20,13€ annuel

$20,13 / 12 = 1,6775$ € mensuel.

Salaire minimum brut :

$1390 \times 1,6775 = 2331,73$ € brut.



Revendications de la CGT
être au **10^{ème} degré** dans la **Strate 2**

Nous revendiquons un salaire minimum de 2000 € brut.
80% des salarié-es de l'enseignement privé ont un salaire en dessous de notre revendication.

La classification

Le-la salarié-e dispose d'une fiche de classification avec des fonctions et le pourcentage de temps de travail pour chaque fonction. Cela détermine sa Strate de rattachement (Strate 2 dans notre exemple). Le nombre de degrés est déterminé par les critères classant (13 degrés ici) :

Base Strate 1 : 965

Nombre de degrés	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Valeur	30	28	25	22	20	18	18	18	18
Nombre de points	1085	1105	1115	1119	1125	1127	1145	1163	1181

Base Strate 2 : 950

Nombre de degrés	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Valeur	30		27		25						
Nombre de points	1100	1130	1139	1141	1175	1200	1225	1250	1275	1300	1325

Base Strate 3 : 850

Nombre de degrés	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Valeur	70										
Nombre de points	1200	1270	1340	1410	1480	1550	1620	1690	1760	1830	1900

Base Strate 4 : 800

Nombre de degrés	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Valeur	120										
Nombre de points	1400	1520	1640	1760	1880	2000	2120	2240	2360	2480	2600

5 Critères classant : de 1 à 3 degrés

- Technicité, expertise 3
- Responsabilité 3
- Autonomie 3
- Communication 2
- Management 2

Vous avez des critères liés à la personne

Ancienneté : 18 ans et 2 mois cad 90 points

Plurifonctionnalité : 25 pts

Points triennaux : 0 pts

Implication professionnelle : 0 pts



Ces critères sont définis dans la CC. Un nombre de points leur est attribué. Ils sont additionnés au point lié à la classification.

En additionnant le tout, le-la salarié-e obtient son nombre de points total.

03

Entretien professionnel et analyse triennale de la classification

L'entretien professionnel

Tous les 3 ans, l'entretien professionnel est un rendez-vous **obligatoire**. Il est destiné à faire le point sur les compétences du/de la salarié-e et l'accompagner dans ses objectifs professionnels (qualifications, changement de poste, promotion ...).

Il doit identifier des besoins de formation.

Il ne concerne pas l'évaluation du travail. C'est l'outil dont dispose l'employeur-euse pour réaliser son obligation de formation.

Si aucune formation n'est proposée au/à la salarié-e pour s'adapter aux évolutions de postes ou maintenir son «employabilité», cela pourra être la source d'un contentieux et d'une indemnité pour le-la salarié-e.

L'analyse triennale de la classification

Elle doit être réalisée à l'occasion de l'entretien professionnel. Elle permet de vérifier que la fiche de classification est toujours adaptée à la réalité des tâches effectuées par le-la salarié-e.

Les fonctions et le temps de travail sont-ils toujours les mêmes ? Ou les degrés de critères classant sont-ils toujours adaptés ? C'est l'occasion de faire reconnaître son travail et de voir évoluer son nombre de points, son salaire minimum.

Si une évolution n'est ni envisagée ni possible, 15 points supplémentaires sont octroyés automatiquement.



Information CSE

Dans le cadre de la consultation annuelle du CSE sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, l'employeur-euse doit communiquer au CSE les informations sur la mise en oeuvre des entretiens professionnels et l'état des lieux récapitulatifs visés à l'article L. 6315-1 du Code du Travail précités (C. trav., art. L.2312-26, II, 4° bis).



C'est justement l'imprévisible qu'il faut prévoir

Notre mission, c'est d'anticiper et d'être aux côtés de nos assurés et de leurs bénéficiaires lorsqu'un événement grave survient :

- nous sommes là pour protéger les revenus en cas d'incapacité ou d'invalidité et verser un capital en cas de décès,
- et nous sommes là également pour les soutenir dans ces épreuves.

Aides psychologiques, aides pour les démarches administratives, site communautaire Aidons les nôtres... : nous accompagnons nos assurés en leur proposant une prise en charge complète, et surtout, personnalisée.

Notre responsabilité, c'est d'être présent à tous les moments, et tout au long de la vie.

www.ag2rlamondiale.fr

Découvrez vos
garanties prévoyance
**CCN des personnels
enseignants et de
documentation**



Découvrez vos
garanties prévoyance
**CCN du personnel
cadres et non-cadres**



**AG2R
LA MONDIALE**

AGIR POUR SOI
AGIR POUR LES AUTRES

Épargne
Retraite
Santé
Prévoyance

04 Le temps de travail

■ **Le temps de travail annuel est payé sur 52 semaines à 35 h soit 1820 h, divisé par 12 mois : 151,67h mensuel pour un temps plein.**

■ **Ce temps de travail annuel payé ne correspond pas au temps de travail annuel travaillé effectivement. Le temps de travail annuel effectif est le temps de travail payé, déduction faite des congés payés conventionnels et des jours fériés légaux auxquels on ajoute 7h correspondant à la journée de solidarité.**

- Pour le personnel d'éducation :

$365j - 52 \text{ dimanches} - 51 \text{ CP} - 10j \text{ ferries} = 252j \text{ de travail effectif}$ soit $252/6j \text{ ouvrables} = 42 \text{ semaines}$, $42 \times 35h = 1470 h$ plus la journée de solidarité 1477h à réaliser dans l'année.

- personnel support : 1564,50 h arrondi à 1565h à réaliser dans l'année.

 **L'employeur-euse a l'obligation de fournir, à chaque salarié-e, un planning indicatif annuel (annualisation) 3 semaines après la rentrée. À défaut le planning de l'année précédente s'applique.**



Revendications de la CGT

Nous revendiquons le même temps de travail et de congés pour tout le personnel : 51 jours de congés payés et 1477 h de travail annuel.

En résumé :

	Poste composé de fonctions majoritaires donnant droit à 51 jours de congés payés	Poste composé de fonctions majoritaires donnant droit à 36 jours de congés payés
Jours calendaires	365	
Retrait des jours de repos hebdomadaire	-52	
Retrait des CP	-51	-36
Retrait des jours fériés	-10	
Jours ouvrables	252	267
Semaines de travail	42	44,5
Temps de travail effectif (Déduction faite des jours fériés)	1477 h	1565 h

La modulation du temps de travail

L'aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail est adapté aux variations d'activités.

Il s'applique à la fois aux salarié-es à temps plein et aux salarié-es à temps partiel.

Le seuil hebdomadaire de déclenchement d'heures supplémentaires est de 40 h. Un planning prévisionnel est remis au-à la salarié-e avant la rentrée.

■ **L'accord sur le temps partiel** ne s'applique plus depuis mars 2024. Désormais, la durée minimale de travail est de 24 heures par semaine. Aucun-e salarié-e ne peut se voir imposer une durée inférieure sans son accord écrit et explicite.

■ **L'horaire de travail** du-de la salarié-e à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures.

Pour toute modification du planning d'annualisation l'employeur-euse doit informer le-a salarié-e au minimum 10 jours calendaire avant la date d'application. En dessous de ce délai l'accord du-de la salarié-e est nécessaire.

Toutes les heures prévues sur l'année doivent être inscrites dans le planning d'annualisation, les réserves sont interdites

■ Les heures complémentaires

*Le-la salarié-e en temps partiel peut être conduit-e 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 salarié-es 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).



05 Mutuelle, prévoyance et retraite

■ **La mutuelle « santé »** concerne exclusivement les remboursements de consultations médicales et de soins de toutes sortes (médicaments, lunettes, dentaire...)

■ **La Protection « Prévoyance »** concerne l'état de santé du-de la salarié-e (complément de salaire en cas d'arrêts maladie, capital décès, pension d'invalidité, Fonds social...)

Les contrats signés nationalement s'appliquent à tous les établissements privés signataires de la Convention Collective.

Tou-tes les salarié-es, tou-tes les enseignant-es des écoles sous contrat simple, tou-tes les enseignant-es ayant une activité accessoire.



Pour des informations complémentaires ou des précisions sur les prestations, rapprochez-vous de votre secrétaire académique ou envoyer un mail à sante@cgt-ep.org



Rappelons que la CGT est pour la sécurité sociale à 100% pour TOU-TES.



■ La retraite

Le temps est venu de cesser son activité.

Mais tout le monde ne part pas ni au même âge ni avec la même pension.



06 Les absences

Tout·e salarié·e bénéficie, sur justification, d'une autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée à l'occasion de certains événements familiaux dans les conditions fixées et présentées ci-après. Ces congés sont pris en jours ouvrés dans un délai raisonnable entourant l'événement.

Autorisation d'absences		Nombre de jours
Mariage ou PACS		4
Naissance survenue au foyer		3
Arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption		
Mariage ou PACS d'un enfant du salarié-e		
Décès d'un enfant ou d'une personne à charge de moins de 25 ans		14
Décès d'un enfant de 25 ans et plus	s'il était lui-même parent	14
	s'il n'était pas lui-même parent	12
Décès du conjoint, d'un partenaire de PACS, du concubin		5
Décès d'un ascendant en ligne directe	Parent	5
	Grand-parent et plus	3
Décès d'un beau-parent du salarié-e. Le beau-parent est le père ou la mère du conjoint, du concubin ou du partenaire de PACS		3
Décès d'un descendant en ligne directe autre qu'un enfant		
Décès d'un frère ou d'une soeur		
Pour un enfant du salarié-e, annonce de la survenue d'un handicap ; d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ; d'un cancer		5

Depuis juillet 2023, la loi a allongé les congés pour décès d'un enfant, ce qui explique que certains chiffres du tableau soient supérieurs à ceux de la Convention Collective ; la loi prime alors.

À ces congés peut s'ajouter un congé de deuil de 8 jours supplémentaires si l'enfant avait moins de 25 ans ou s'il était lui-même parent.

■ Autorisation d'absence pour enfant malade

Tout·e salarié·e peut, sur justificatif médical et après en avoir dûment prévenu la direction, 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 par enfant, pendant lesquels le salaire est maintenu.

Le·la salarié·e peut, sur justificatif médical et avec l'accord de la direction, s'absenter six autres jours pendant lesquels il recevra un demi-salaire.

Ces absences (les 3 jours rémunérés à 100 % ou les 6 jours à demi-salaire) peuvent être prises par journée ou demi-journée.



07 Le Comité Social et Économique

- **Il est l'instance de représentation du personnel dans l'entreprise.**

Le CSE doit être mis en place dans les entreprises de plus de 11 salarié-es. Ses membres sont élu-es par les salarié-es de l'entreprise pour une durée maximale de 4 ans. Ses compétences, sa composition et son fonctionnement varient selon la taille de l'entreprise.

- **Le CSE a pour mission d'assurer l'expression collective des salarié-es** permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions sur les points suivants : gestion et évolution économique et financière de l'entreprise organisation du travail.

- **La délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à la direction les réclamations individuelles ou collectives** relatives aux salaires, à l'application du Code du Travail et aux autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

- **La CSSCT (Commission Santé, Sécurité et Condition de Travail) a pour objectif principal, par délégation du CSE, de veiller à la protection de la sécurité et de la santé des salarié-es et de contribuer à l'amélioration de leurs conditions de travail.**



08 Élu·es et mandaté·es

■ Représentant·es du personnel

Ils-elles sont chargés de faire valoir les droits des salarié·es et de porter leurs réclamations auprès de la direction.

Ils-elles doivent également alerter la direction en cas de non-respect du droit du travail, des conditions de santé ou des libertés individuelles. Ils-elles communiquent au Comité Social et Économique les remarques faites par les salarié·es sur les questions relevant de leur domaine de compétences.

Enfin, le rôle des représentant·es du personnel consiste aussi à accompagner les travailleur·euses dans leurs démarches auprès de l'inspection du travail.

■ Délégué·e Syndical·e (DS)

Le-la délégué·e syndical·e est un·e représentant·e du personnel désigné·e par un syndicat représentatif.

Contrairement aux membres du CSE, il-elle n'est pas élu·e.

C'est par son intermédiaire que le syndicat fait connaître à la direction ses réclamations, revendications ou propositions et négocie les accords collectifs.

■ Le-la Représentant·e 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 Enseignant·es) peut, s'il n'est pas représentatif dans l'établissement, désigner un·e représentant·e de la section syndicale.

Dans les entreprises qui emploient moins de 50 salarié·es, les syndicats non représentatifs peuvent désigner, un membre de la délégation au CSE (droit privé ou public) comme représentant·e de la section syndicale. Il-elle bénéficie des mêmes prérogatives que le-la délégué·e syndical·e mais ne peut pas, sauf exception, négocier et conclure des accords collectifs.





La CGT , sa force c'est vous !

