Rentrée sociale
Septembre 2015

NAO, CC SEP 2015 (ex CC PSAEE 2004), EEP Santé , EEP Formation, EEP Retraite, BDES

20 protocoles et accords signés en 2 ans

Juin 2013	**CC 14 juin 2004 NAO** (majoritaire)
Juin 2013	CC 14 juin 2004 Affiliation AGIRC des agents de maitrise (unanime) en application des classifications (unanime)
Juillet 2013	Interbranches Prévoyance de droit privé Baisse de cotisation salariés + accueil CNEAP dans la mutualisation (unanime)
Octobre 2013	Interbranches Accord sur le temps partiel (majoritaire)
Février 2014	Interbranches CQP « Educateur vie scolaire » (classification) (majoritaire)
Juin 2014	Interbranches CQP « Educateur vie scolaire » (classification) (majoritaire)
	Interbranches Accord Cadre / Complémentaire santé (unanime)
Juillet 2014	Interbranches Révision des accords de prévoyance (unanime)

20 protocoles et accords signés en 2 ans

Novembre 2014	Interbranches CQP Coordinateur de vie scolaire (majoritaire) (accord classification)
Novembre 2014	Interbranches Titre « d'expert en organisation des établissements éducatifs et scolaires et ou de formation » (majoritaire) (classification)
Mars 2015	Interbranches Avenant accord temps partiel (majoritaire)
Juin 2015	Interbranches CQP Coordinateur de vie scolaire (majoritaire)(accord de création)
	Interbranches Accord de création du régime dénommé EEP Santé (majoritaire)
	Interbranches Accord de recommandation d'assureurs / régime EEP Santé (majoritaire)
	Interbranches Retraite complémentaire / Protocole sur le regroupement du stock d'adhésions d'entreprises vers un opérateur (majoritaire)
Juillet 2015	Convention collective des Salariés des Etablissements Privés 2015 / révisant la CC PSAEE (2408) (majoritaire)
	Accord salarial relatif au versement d'une indemnité de 1% aux salariés bénéficiant à compter du 1er septembre 2015 de 51 jours de congés payés (majoritaire)
	Accord sur le droit syndical et le dialogue social (unanime)
	Accord salarial faisant suite à la négociation obligatoire sur les salaires (majoritaire)

Chantiers

Négociation

- Réforme de la **formation professionnelle** (Automne 2015)
- **Réforme des EAAD et articulation avec Entretien Professionnel** (Automne 2015)
- **Examen quinquennal des classifications** (2nd semestre 2015) et éventuellement révision des rémunérations minimales (bas de grille ?)

Outils mis en œuvre des accords

- Évolution des outils pratiques (site administration du personnel etc.)
- Création de la Base de Données Economiques et Sociales (BDES) (uniquement pour les établissements dotés de comité d'entreprise)

Sommaire

1. NAO 2015
2. Les points clés de la CC SEP 2015
3. Les points clés de la complémentaire SANTE
4. Retraite
5. Formation professionnelle
6. BDES

Valeur du point, salaire minimum de branche

1. NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2015

Point CC SEP (Salariés Enseignement Privé) et Salaire Minimum de Branche au 1er septembre 2015

- **augmentation de 1,25 % pour tous les salariés relevant de la CC SEP 2015**

- valeur du point : **17,27€**
- ↳ valeur mensuelle : **1,4392€**

- **salaire minimum de branche : 1511,02 €**

Convention collective des Salariés des Etablissements Privés 2015 (IDCC n° 2408)

2. LES POINTS CLÉS DE LA CC SEP 2015

2.1- Une révision de la Convention collective

- Les partenaires sociaux ont procédé à une révision de la Convention collective PSAEE (même champ d'application, même IDCC)

  IDCC =Identifiant d'une Convention Collective (n°2408 conservé)

- La dénonciation est réputée n'avoir jamais eu lieu: **donc pas d'avantage maintenu temporairement (AMT), pas d'avantage individuel acquis (AIA),**

- Convention collective des salariés des établissements privés,
  - Application de la CC SEP 2015 **dans son intégralité** au 1er septembre,
  - Pour tous les salariés quelle que soit leur date d'embauche
  - La CC SEP 2015 se substitue à l'ancienne CC PSAEE de 2004 (et à la recommandation patronale du 25 mars 2013)

La mise en place nécessite l'information et la consultation du CHSCT et du comité d'entreprise ainsi qu'une information des délégués du personnel et la remise des textes aux délégués syndicaux (le Guide du collège employeur revient sur ces sujets)

↳l'information collective ou individuelle du personnel est nécessaire

2.2- Synthèse des principaux changements

- Harmonisation de la CC avec le **code du travail** (notamment périodes d'essai, validation des accords d'entreprise conclus avec les élus du personnel…)
- Nouvelles **mentions obligatoires du contrat** et liste des **documents à remettre**
- Évolution de la valorisation **de l'ancienneté** (longues anciennetés)
- Adaptation de la valorisation des **formations**
- Modification des règles de **maintien de salaire**
- **2 durées de travail**
  (références annuelles 1558h ou 1470h = basculement de l'un vers l'autre à partir de 35% de temps de travail sur référence 1470h)

  pas de proratisation
- Généralisation de la **pause de 45 mn** pour déjeuner prévue dans la CC PSAEE
- **1 semaine à 0h** pour les salariés à temps plein sur 1470h
- Prise en charge partielle ou totale des **frais de repas**
- Prise en charge des **frais de repas des enfants** des salariés
- Modification à la marge des **autorisations d'absence**

2.3- Documents à remettre à l'embauche

Le **salarié** doit fournir les copies de :

- Pièce d'identité
- ATTESTATION de carte vitale (et non de la carte vitale)
- Extrait de casier judiciaire n°3
- Diplômes et attestations de formations suivies
- CV
- Certificat d'expérience professionnelle et/ou d'ancienneté EC

L'employeur quant à lui remet :

- une notice d'information relative aux textes conventionnels qui lui sont applicables mentionnant leur lieu de consultation. La CPN SEP 2015 met à disposition un modèle de notice ;
- la notice d'information rédigée par l'organisme-assureur relative au régime de prévoyance et à la « complémentaire santé » dont il bénéficie ;
- une fiche de poste, évolutive et non-contractuelle

2.4- Ancienneté

Strate de rattachement du poste	Points attribués au titre de l'ancienneté	Ce qui change
Strate I	6 points sur l'ensemble de la carrière dès la 2ème année	INCHANGÉ (12 mois + 1 jour)
Strate II	5 points sur l'ensemble de la carrière dès la 2ème année	Auparavant sur 34 ans
Strate III	5 points sur 34 ans dès la 3ème année soit un maximum de 170 points	Auparavant sur 32 ans avec un plafond à 160 points
Strate IV	5 points sur 32 ans dès la 4ème année soit un maximum de 160 points	Auparavant sur 30 ans avec un plafond à 150 points

2.5- Temps de travail et congés payés (1/3)

- Pour les postes d'employés et d'agents de maîtrise, le temps de rattachement dépend de la composition du poste,

- A compter du 1er septembre 2015, 2 temps de travail pour tous les salariés relevant de la CC SEP :
  - 1470 heures annuelles effectives / 51 jours ouvrables de CP,
  - 1558 heures annuelles effectives / 36 jours ouvrables de CP,

- Pas de proratisation, application d'un seul temps de travail de référence pour chaque poste,

- Les postes de cadres sont tous sur la référence 1558h,

2.5- Temps de travail et congés payés (2/3)

- Un référentiel composé de 80 fonctions,

- Chaque fonction renvoie à un nombre de jours ouvrables de congés payés de référence (51 ou 36),

- Si le poste est composé à plus de 35% de son temps de travail par des fonctions ouvrant droit à 51 jours de CP, alors le salarié bénéficie de 51 jours de CP pour une référence annuelle effective à temps complet de 1470h **= pas de proratisation**

- Si le poste est composé à 65% et plus de son temps de travail par des fonctions ouvrant droit à 36 jours de CP, alors le salarié bénéficie de 36 jours de CP pour une référence annuelle effective temps complet de 1558h **= pas de proratisation**

2.6- Accord salarial + 1%

NOUVEAU

- Les salariés qui bénéficiaient de 58 jours de CP en application de la CC PSAEE et qui bénéficient de 51 jours de CP en application de la CC SEP qui la remplace, ont droit à une indemnité de 1% de leur salaire exprimée en points,

- Indemnité sur une ligne à part du bulletin de salaire:
  - ↳ indemnité passage PSAEE-SEP 2015

- Calculée sur la rémunération brute des 12 mois précédant le 1-9-15,

- Assiette de calcul intègre tous les éléments pérennes de rémunération soumis à charges mais pas les primes, les heures supplémentaires ou complémentaires ainsi que les Indemnités journalières complémentaires etc.
  - ↳En revanche si salarié absent sur cette période = reconstitution du salaire comme s'il avait travaillé sur la période d'absence

2.7- Accord salarial + 1% - Méthode de calcul

Le salaire à prendre en compte est le 1/12ème de la rémunération perçue,
Par commodité nous avons choisi ce mode de calcul,

Par exemple:
UN CUI CAE qui bénéficie des dispositions nouvelles relatives aux congés payés a perçu en la période 1er septembre 2014 et 31 août 2015 une somme de 11623.33€.

- Cette somme constitue l'assiette de l'indemnité.
- 11623.33 x1% = 116.2333€
- La somme obtenue est traduite en points SEP au 1er septembre 2015.
- La valeur du point est de 17,27€ donc 116.2333/17.27 = 6.73 points.
- Ce nombre de points est porté à l'unité supérieur 7 points.
- Il bénéficie d'une indemnité mensuelle de :

  17.27/12 = 1.4392 (valeur mensuelle du point)

  7x1.4392= 10.07€.
- Calculée en points, cette indemnité est pérenne et suivra donc l'évolution de la valeur du point SEP.

2.8- Accord salarial + 1% - une compensation totale pour les « salariés d'éducation »

L'augmentation du temps de travail serait de 2,86% pour une augmentation de 1% ?

- La négociation a abouti sur cette indemnité avec l'idée de compenser financièrement entièrement la perte de congés payés pour les personnels d'éducation et permettre à leurs collègues de bénéficier d'une augmentation substantielle sans obérer la situation économique des établissements.
- En effet 1/3 des salariés bénéficient d'une compensation totale (1%+1,25%) et 2/3 des salariés d'une augmentation de salaire de 1.25%.
- **La compensation:**
  - Les salariés à temps complet sont tous rémunérés sur la base de 1820 heures
  - Les passant de 58 à 51 jours de congés payés effectueront « 41 heures de travail en plus » sur 1820H :
    - 41/1820 = 2.25%
    - 1% + 1.25% = 2.25%

2.9- Semaine à 0h

- La CC SEP prévoit que tous les salariés dont le temps de travail est annualisé et qui bénéficient de 51 jours de CP disposent, chaque année, d'une semaine à 0h conventionnelle

- Pour mémoire, conformément à l'accord sur le temps partiel, les salariés dont la référence hebdomadaire contractuelle est inférieure à 24h bénéficient de 4 semaines à 0h par an dont 2 accolées aux CP d'été,

- Ces deux dispositions **n'étant pas cumulatives**, le salarié bénéficiant de 51 jours de CP et dont la référence contractuelle hebdomadaire est inférieure à 24h dispose de 4 semaines à 0h par an dont 2 accolées aux CP d'été.

2.10- Pauses

- Les pauses à l'intérieur de l'établissement sont fixées par l'employeur,
- Celles d'une durée inférieure ou égale à 10 minutes sont considérées comme temps de travail effectif,
- Toute période de travail de 6 heures incluant un moment de repas doit être interrompue par une pause de 45 minutes (non rémunérée),
- Un accord écrit entre l'employeur et le salarié peut conduire à réduire cette pause dans la limite incompressible de 20 minutes (non rémunérée).

NOUVEAU

2.11- Pauses rémunérées

- Les personnels qui participent à la prise du repas des élèves de maternelle dans le cadre de leur mission éducative bénéficient d'une pause d'une demi-heure pour prendre leur propre repas,

- Pause considérée comme du temps de travail effectif, elle se défalque donc du temps annuel dû par le salarié et figure dans son calendrier de modulation le cas échéant: elle est donc rémunérée.

- **Attention**, il s'agit d'une pause.

  ↳ il faut donc une période d'inactivité entre deux périodes de travail

2.12- Autorisations d'absence

Evénement	Durée de l'absence rémunérée en jours ouvrés
Mariage ou PACS du salarié	4 jours
Naissance ou d'adoption	3 jours pour le père
Mariage ou PACS d'un enfant du salarié	3 jours
Décès du conjoint, d'un partenaire de PACS, du concubin, d'un ascendant en ligne directe ou descendant, d'un frère ou d'une sœur, d'un beau parent du salarié Le beau parent est le père ou la mère du conjoint, du concubin ou du partenaire de PACS.	
Profession religieuse ou d'ordination diaconale ou sacerdotale du salarié, de son conjoint ou d'un enfant du salarié	
Passage d'un examen ou concours universitaire ou professionnel	4 demi-journées par année scolaire

2.13- Jours pour enfants malades

- Tout salarié peut, sur justificatif médical et après avoir dûment prévenu le chef d'établissement, bénéficier d'une autorisation d'absence pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans dans la limite de 3 jours ouvrables par année scolaire, pendant lesquels le salaire est maintenu.

- Il peut dans les mêmes conditions bénéficier de six autres jours pendant lesquels il recevra un demi-salaire.

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

2.14- Congé pour convenance personnelle

- Les salariés peuvent demander un congé pour convenances personnelles sans rémunération et dont la durée n'entre pas dans le calcul de l'ancienneté,

- Ce congé, de durée déterminée, est précisé et éventuellement renouvelé par accord écrit entre le chef d'établissement et le salarié,

- Ce dernier obtiendra sa réintégration dans l'établissement à condition de faire connaître son intention au chef d'établissement dans les délais prévus par l'accord susmentionné.

2.15- Indemnisation de la maladie par l'employeur

- Après un an d'ancienneté dans l'établissement,

NOUVEAU

Ancienneté	Maintien du salaire par l'employeur à 100%	Maintien du salaire par l'employeur à 2/3 du net perçu
Entre 1 an et 2 ans	30 premiers jours	30 jours suivants
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

2.16- Contribution des familles

- Tout salarié relevant de la CC SEP bénéficie pour son (ou ses) enfant(s) scolarisé(s) dans l'établissement où il exerce d'une réduction tarifaire sur la contribution des familles,

- Cette réduction est fixée à hauteur du seuil de tolérance de la Direction de la Sécurité sociale en matière d'évaluation des avantages en nature à savoir 30% du prix facturé aux familles par l'établissement.

- Attention, pas de lien avec les possibilités économiques de l'établissement

NOUVEAU

2.17- Frais de repas des enfants des salariés

NOUVEAU

- Tout salarié relevant de la CC SEP peut bénéficier **d'un avantage tarifaire** sur les frais de repas pris par son (ou ses) enfants(s) dans l'établissement où il exerce,

- Sous réserve des **possibilités économiques** de l'établissement et dans la limite du seuil de tolérance de la Direction de la Sécurité sociale en matière d'évaluation des avantages en nature à savoir 30% du prix facturé aux familles par l'établissement

2.18- Prise en charge partielle des frais de repas des salariés

- **Tout salarié souhaitant prendre son repas au service de restauration de l'établissement prend à sa charge 51% de l'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature repas** fixé annuellement par la Sécurité sociale (4,65 euros le repas en 2015 soit 2,37 euros à la charge du salarié
- L'employeur complète,

NOUVEAU

- Pour cela, le repas doit être pris :
  - Sur les jours d'activité du salarié et ouverture du service,
  - Avant ou après une période de travail d'une durée minimale de 4 heures ou entre deux périodes de travail.

2.19 prise en charge totale des frais de repas pour certains salariés

NOUVEAU

- Bénéficient d'une **prise en charge totale** de leurs frais de restauration :
  - Le salarié qui, pour des motifs liés à l'organisation du travail dans les établissements et dans le cadre de sa mission éducative est appelé à prendre son repas avec les élèves (ex: internat),
  - Le salarié qui participe à la préparation, à la confection, au service des repas ou à la plonge qui s'ensuit et qui prend le repas au service de restauration de l'établissement s'il travaille au moment où il est servi,

- Il s'agit d'un avantage en nature soumis à charges et devant figurer sur le bulletin de salaire

  ↳ Sous certaines conditions et selon l'interprétation de certaines URSSAF, cet avantage peut être exonéré de charges pour certains salariés prenant leur repas dans le cadre de leur mission éducative

2.20- Maintien de certains avantages catégoriels

- Le supplément familial et l'indemnité de résidence sont maintenus à titre individuel pour les salariés qui en bénéficiaient déjà avant le 1er septembre 2015,

- Ce maintien prend la forme d'une indemnité exprimée en euros,

- Le SF est réduit en application des dispositions règlementaires (perte de la qualité d'enfant à charge, dépassement des seuils d'âge, cessation de la vie commune…).

2.21- Indemnité de départ à la retraite

Ancienneté dans l'établissement	Indemnité
< 5 ans	0,5 mois de salaire
≥ 5 ans et < 10 ans	1 mois de salaire
≥ 10 ans et < 15 ans	1,5 mois de salaire
≥ 15 ans et < 20 ans	2 mois de salaire
≥ 20 ans et < 25 ans	2,5 mois de salaire
≥ 25 ans	3 mois de salaire

une obligation légale, une régime obligatoire, mutualisé et solidaire

3. LES POINTS CLÉS DE LA COMPLEMENTAIRE SANTE

3.1 - Une obligation légale

- La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 **généralise** la couverture complémentaire santé à tous les salariés dans le cadre d'un contrat collectif à adhésion obligatoire

- Une couverture minimale obligatoire et avec un niveau de financement obligatoire par l'employeur:

  Ce contrat doit garantir un niveau minimal de remboursement des frais engagés par le salarié et une prise en charge **d'au moins 50% du coût par l'employeur** (code de la sécurité sociale, art. L. 911-7)

- Le décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 détermine le « panier de soin minimum » : niveau de prise en charge de ces dépenses et liste des dispositifs médicaux remboursés

- Un maintien obligatoire de la couverture en cas de rupture du contrat de travail, en plus des sorties de loi EVIN

- Une obligation d'engager des négociations avant le 1er juin 2014 au niveau de la branche

3.2 - Mise en place dans la branche

- Un accord collectif du **18 juin 2015** relatif à la mise en place du régime santé dénommé

- Ces organisations lui ont donné une identité propre que vous pourrez reconnaitre grâce à son logo, véritable label qui certifie que le document émane de l'Interbranches des Etablissements d'Enseignement Privés

3.2 - Mise en place dans la branche

- Un choix des partenaires sociaux : recommander 4 organismes assureurs pour commercialiser ce produit et assurer les OGEC qu'il applique l'accord du 18 juin.
- Le choix, après procédure de mise en concurrence, s'est porté sur:

AG2R LA MONDIALE — Humanis (Protéger c'est s'engager) — MUTEX (L'HUMAIN FAIT LA FORCE) — UNIPRÉVOYANCE

- Recommander des opérateurs, c'est avant tout s'assurer pour le Chef d'établissement que l'accord collectif est respecté.
  Sans le recours à des assureurs recommandés et identifiés par le ***Label EEP Santé***, aucune garantie n'est donnée sur la bonne application de l'accord collectif. Avec les risques juridiques que cela peut induire !
- Un nombre restreint d'assureurs, garantit aux établissements et aux salariés de l'Interbranches de payer le **juste prix** des prestations !

3.3 - Un régime obligatoire, mutualisé

Les dispositions de l'accord collectif **s'imposent aux établissements** entrant dans son champ d'application concernant notamment :

- Le niveau de garantie
- Le montant et la répartition de la cotisation
- Le degré de solidarité
- L'architecture du régime

La mutualisation permet :

- Un pilotage optimal du régime sur le long terme: maitrise de la tarification pour un niveau de garantie équivalent
- D'éviter une trop forte sensibilité à la sinistralité: « désensibiliser le tarif du risque de proximité »
- Une gestion simplifiée

3.4 - Un régime solidaire et responsable

Le régime permettra une solidarité:

- Territoriale;
- Intergénérationnelle;
- Sexuée

- Des réductions tarifaires pour certaines populations seront prévues
- Des actions sociales

Le régime répond aux obligations nouvelles sur les contrats responsables (modération des dépenses de santé)

3.5 – Champ d'application

Numéro IDCC	Intitulé de la convention collective
0390	Convention collective de travail des professeurs de l'enseignement secondaire libre enseignant dans les établissements hors contrat et dans les établissements sous contrat mais sans être contractuels
1326	Convention collective nationale des maîtres de l'enseignement primaire privé dans les classes hors contrat et sous contrat simple et ne relevant pas de la convention collective de travail de l'enseignement primaire catholique
1334	Convention collective des psychologues de l'enseignement privé
1446	Convention collective nationale du travail des personnels enseignant hors contrat et des chefs de travaux exerçant des responsabilités hors contrat dans les établissements d'enseignement techniques privés
1545	Convention collective de travail de l'enseignement primaire catholique
2152	Convention collective nationale de travail du personnel enseignant et formateur des centres de formation continue et des centres de formation d'apprentis, des sections d'apprentissage et des unités de formation par apprentissage intégrés à un établissement technique privé
2364	Convention collective de l'Enseignement technique sous contrat simple
2408	Convention collective des Salariés des Établissements privés 2015
7505	Convention collective des personnels de formation des établissements d'enseignement et centres de formation agricoles prives relevant du CNEAP
7506	Convention collective des personnels de vie scolaire des établissements d'enseignement et centres de formation agricoles prives relevant du CNEAP
7507	Convention collective des personnels administratifs et techniques des établissements d'enseignement et centres de formation agricoles prives relevant du CNEAP
9999	Chefs d'établissements du premier et second degré relevant des statuts du chef d'établissement de l'Enseignement catholique

3.6 – Bénéficiaires, conditions d'adhésion

- **Bénéficiaires**

L'ensemble des salariés des établissements y compris :

- Chefs d'établissement
- Temps partiels
- Formateurs

Enseignants, <u>Agents Publics non concernés</u>

- **Ancienneté requise**

4 mois continus au cours des 12 derniers mois dans 1 ou plusieurs établissements

3.7 – Dispenses d'adhésion

- **S'agissant d'un régime obligatoire, le salarié ne peut en principe se soustraire à l'obligation d'adhésion,**

- Le Code de la sécurité sociale (art. R. 242-1-6) prévoit malgré tout un certain nombre de situations dans lesquels le salarié peut se dispenser d'adhésion (et donc ne pas cotiser) qui sont reprises dans l'accord

- La dispense ne peut être imposée par l'employeur au salarié

- Cette dispense est une faculté laissée au salarié. Sa décision doit être clairement exprimée**.**

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés. Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

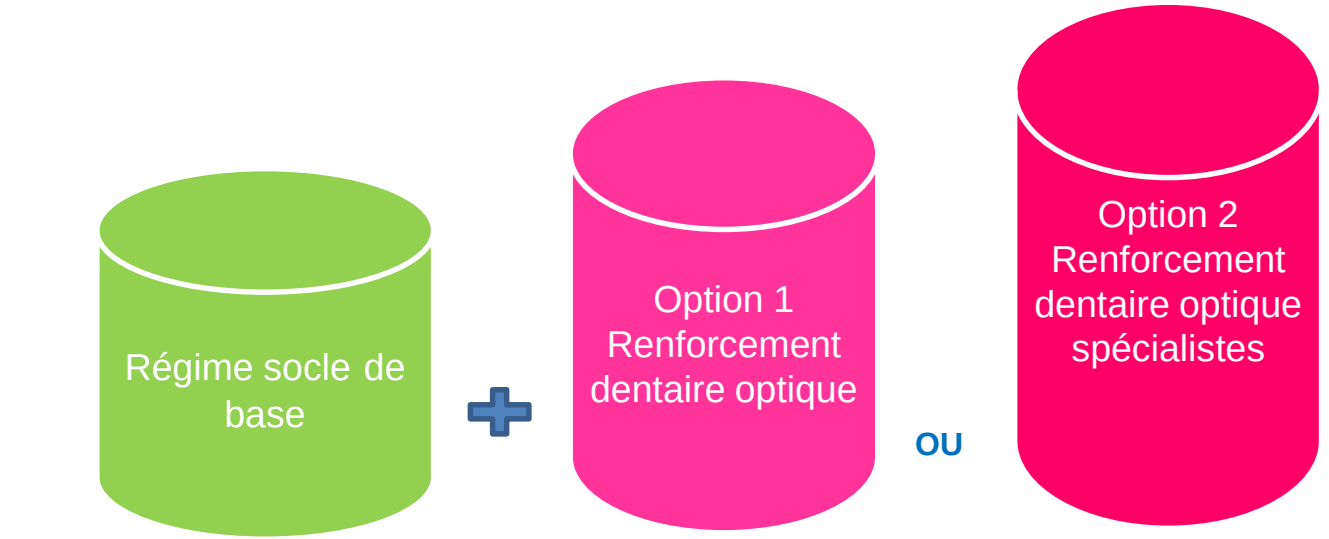
3.8 – Dispenses d’adhésion du salarié

1. les salariés et apprentis bénéficiaires d'un **contrat à durée déterminée** ou d'un contrat de mission d'une durée **au moins égale à douze** mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même **type de garanties** ;
2. les salariés et apprentis bénéficiaires **d'un contrat à durée déterminée** ou d'un contrat de mission d'une durée **inférieure à douze mois**, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
3. **les salariés à temps partiel et apprentis** dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter **d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute** ;
4. les salariés bénéficiaires de **la CMU ou** de **l’aide à l'acquisition d'une complémentaire santé.** A justifier par des documents La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
5. les salariés couverts par **une assurance individuelle de frais de santé** au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. A justifier par des documents. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel
6. les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant **qu'ayants droit**, d'une couverture collective à titre **OBLIGATOIRE.** A justifier par des documents

3.9 – Dispenses d'adhésion

DUREE EVENTUELLE DE LA DISPENSE	PRECISIONS PERSONNEL	TYPE DE CONTRAT	CONDITION D'EXEMPTION ou CARACTERISITIQUES	JUSTIFICATIFS	POUR LE MEME TYPE DE GARANTIE	DATE DE FIN DE DISPENSE
TEMPORAIRE		TOUT TYPE DE CONTRAT	LES SALARIES COUVERTS PAR UNE ASSURANCE INDIVIDUELLE DE FRAIS DE SANTE AU MOMENT DE LA MISE EN PLACE DES GARANTIES OU DE L'EMBAUCHE SI ELLE EST POSTERIEURE.	Adhésion à autre régime JUSTIF OBLIGATOIRE		JUSQU'A L ECHEANCE DU CONTRAT INDIVIDUEL Le salarié peut aussi résilier son actuelle complémentaire santé pour le 01/01/2016, sans attendre la date anniversaire Il bénéficiera ainsi de la contribution de l'employeur
TEMPORAIRE		TOUT TYPE DE CONTRAT	BENEFICIAIRES DE LA CMU OU DE L'AIDE A L'ACQUISITION D'UNE COMPLEMENTAIRE SANTE.	Adhésion à CMU ou aide JUSTIF OBLIGATOIRE		JUSQU'A LA DATE A LAQUELLE LES SALARIES CESSENT DE BENEFICIER DE CETTE COUVERTURE OU DE CETTE AIDE
DEFINITIF	SALARIES APPRENTIS CUI/CAE	CDD	DUREE DU CONTRAT SUPERIEURE OU EGALE A 12 MOIS	Adhésion à autre régime JUSTIF OBLIGATOIRE	OUI	
DEFINITIF	SALARIES APPRENTIS CUI/CAE	CDD	DUREE DU CONTRAT INFERIEURE A 12 MOIS	JUSTIF NON OBLIGATOIRE		
DEFINITIF	APPRENTIS TEMPS PARTIEL	TOUT TYPE DE CONTRAT	CONTRIBUTION SALARIALE SUPERIEURE OU EGALE A 10 % DE sa REMUNERATION BRUTE	(contrat de travail, avenant, fiche de paie)		
DEFINITIF	Exemple : employeur multiples	TOUT TYPE DE CONTRAT	LES SALARIES QUI BENEFICIENT PAR AILLEURS, Y COMPRIS EN TANT QU'AYANTS DROIT A TITRE OBLIGATOIRE, D'UNE COUVERTURE COLLECTIVE OBLIGATOIRE	Adhésion à autre régime JUSTIF OBLIGATOIRE A PRODUIRE CHAQUE ANNEE		QUAND LE JUSTIFICATIF N'EST PLUS FOURNI

3.10 – Architecture du régime



Couverture socle de base obligatoire avec prise en charge au minimum à 50% par l'établissement

couvertures optionnelles

Régime facultatif en complément du socle de base obligatoire

Régime facultatif en complément du socle de base obligatoire

3.11 – Les tarifs

Ils sont décomposés en

- Socle **Obligatoire** / Option 1 / Option 2
- Pour chacun de ces niveaux, un tarif par bénéficiaire est déterminé :

	Régime socle	Option 1 (en complément du régime socle)	Option 2 (en complément du régime socle)
Salarié	37,00 €	9,25 €	24,67 €
Conjoint	40,70 €	9,25 €	24,67 €
Enfant (à partir du 3ème gratuit)	20,35 €	5,09 €	13,57 €

- contribution de l'employeur 18,50€ et celle du salarié 18,50€ sur le **SOCLE OBLIGATOIRE**
- Réductions tarifaires (CDD, apprentis, CUI-CAE de moins de 12 mois et petits temps partiels :

  ↳9.25€ pour le salarié sur le SOCLE OBLIGATOIRE (la contribution employeur demeure inchangée, c'est la solidarité qui prend en charge le différentiel !)

3.11 (bis) – Les tarifs Alsace Moselle

	Régime socle	Option 1 (en complément du régime socle)	Option 2 (en complément du régime socle)
Salarié	22,20 €	9,25 €	24,67 €
Conjoint	24,42 €	9,25 €	24,67 €
Enfant (à partir du 3ème gratuit)	12,21 €	5,09 €	13,57 €

- contribution de l'employeur 18,50€ et celle du salarié 3,70€
- Réductions tarifaires (CDD, apprentis, CUI-CAE de moins de 12 mois et petits temps partiel) :
  - 1,85€ pour le salarié (la contribution employeur demeure inchangée)

3.12 – L'articulation du régime

Choix des couvertures

Si une option facultative pour les ayants droits est choisie, elle doit l'être aussi pour le participant

Automaticité/symétrie

EXEMPLES

HYPOTHESE	SOCLE OBLIGATOIRE	OPTION 1 EN +	OPTION 2 EN +
PARTICIPANT	X		X
ENFANT 1			
ENFANT 2			
CONJOINT	X		X

HYPOTHESE	SOCLE OBLIGATOIRE	OPTION 1 EN +	OPTION 2 EN +
PARTICIPANT	X	X	
ENFANT 1			
ENFANT 2	X	X	
CONJOINT			

HYPOTHESE	SOCLE OBLIGATOIRE	OPTION 1 EN +	OPTION 2 EN +
PARTICIPANT	X		
ENFANT 1			
ENFANT 2	X		
CONJOINT			

3.12 – L'articulation du régime

Choix des couvertures

Pas de panachage

HYPOTHESE	SOCLE OBLIGATOIRE	OPTION 1 EN +	OPTION 2 EN +
PARTICIPANT	X		
ENFANT 1			
ENFANT 2			
CONJOINT			X

HYPOTHESE	SOCLE OBLIGATOIRE	OPTION 1 EN +	OPTION 2 EN +
PARTICIPANT	X		X
ENFANT 1			
ENFANT 2			
CONJOINT	X		

HYPOTHESE	SOCLE OBLIGATOIRE	OPTION 1 EN +	OPTION 2 EN +
PARTICIPANT	X	X	
ENFANT 1	X	X	
ENFANT 2			
CONJOINT	X		

3.13 – Modalités d'appel des cotisations

- Les cotisations du participant, sur le socle (à titre obligatoire) sont prélevées sur la fiche de paie, à raison de 50/50
  - Contribution salariale 18,50€
  - Contribution employeur 18,50€
  - (traitement social et fiscal, voir ci-dessous)

- Appel de cotisations

  ↳ trimestriel

- **Pour les cotisations dues sur les régimes facultatifs** (que ce soit pour le salarié ou les ayants droits) **l'appel de cotisation est effectué directement par l'assureur**

  ↳ l'employeur n'intervient pas dans les choix du salarié

  ↳le salarié fait son affaire de son affiliation et du paiement de sa cotisation au titre des extensions de garanties

3.14 – Exemples de prestations

	Base Obligatoire (y compris la SS)	Option 1 (facultative)	Option 2 (facultative)
Consultation généraliste	23€	34,50€	**34,50€**
Consultation spécialiste selon spécialité	de 23€ à 49€ (cardio)	de 36,8€ à 78,4€ (cardio)	**de 46€ à 98€ (cardio)**
Couronne	215€	268,75 €	**322,5 €**
Implants dentaires	-	100€/an/personne	**450€/an/personne**
Orthodontie (maximum annuel)	774€	967,5 €	**1 161 €**
Optique / Monture	47,55€	47,55€	**110,95€**
Optique / par Verre	De 60 à 200€	De 80 à 220€	**De 90 à 260€**
Lentilles	63,40€	95,10€	**158,50€**
Chirurgie de la myopie	-	317€/ œil	**792,5€/ œil**
Indemnité maternité	-	**317€**	**475,50€**

3.15 – Le déploiement : les documents à votre disposition en septembre

- Kit d'adhésion explicatif pour l'établissement
- Bulletin d'Adhésion (BA) de l'établissement
- Conditions Générales pour l'établissement
- Guide de l'employeur

- Bulletin Individuel d'Affiliation (BIA) "salarié" et "ayants-droit"
- Notice d'Information (NI) pour le salarié
- Modèle de demandes de dispenses

3.16 – Régime fiscal et social des contributions

régime en cause	CONTRIBUTION PATRONALE Régime social			CONTRIBUTION PATRONALE Régime fiscal	CONTRIBUTION SALARIALE Régime fiscal
	Cotisations sociales	CSG / RDS	forfait social	impôt sur le revenu	
garantie incap/inval	**EXONERATION** (mais avec double limites)	**SOUMISE** sans abattement aucun cas d' exonération	**SOUMISE** 8 % pour des effectifs >= 10 (hors enseignants agents publics)	**NON IMPOSABLE** (avec plafonds)	**DEDUCTIBLE** (avec plafonds)
garantie frais de santé				**IMPOSABLE** dès le 1er euro	

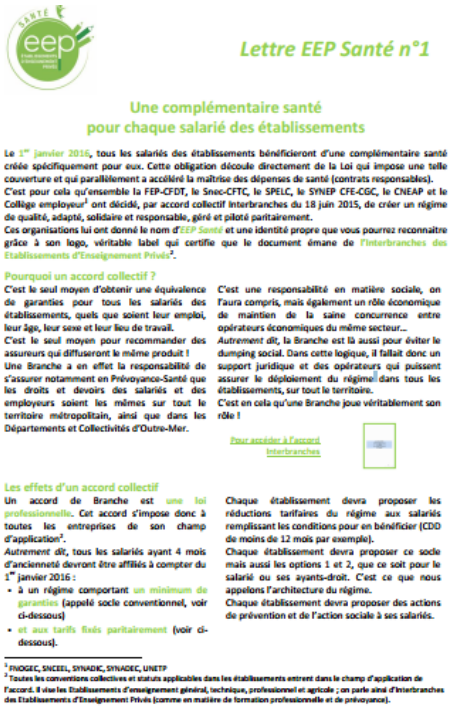
3.17 – « Consultations »

- Information-Consultation du CHSCT et du comité d'entreprise
- Information du C.A. de l'Organisme de gestion
- Validation du CA de l'Organisme de gestion si engagements financiers supérieurs aux dispositions conventionnelles
- Présentation au personnel
- Information des DP et remise aux délégués syndicaux des textes

3.18 – Pour en savoir plus

- brancheEEP-sante@collegeemployeur.org

- Lettre EEP Santé



Lettre EEP Santé n°1

Une complémentaire santé
pour chaque salarié des établissements

Le 1er janvier 2016, tous les salariés des établissements bénéficieront d'une complémentaire santé créée spécifiquement pour eux. Cette obligation découle directement de la Loi qui impose une telle couverture et qui parallèlement a accéléré la maîtrise des dépenses de santé (contrats responsables).
C'est pour cela qu'ensemble la FEP-CFDT, le Snec-CFTC, le SPELC, le SYNEP CFE-CGC, le CNEAP et le Collège employeur[1] ont décidé, par accord collectif interbranches du 18 juin 2015, de créer un régime de qualité, adapté, solidaire et responsable, géré et piloté paritairement.
Ces organisations lui ont donné le nom d'EEP Santé et une identité propre que vous pourrez reconnaître grâce à son logo, véritable label qui certifie que le document émane de l'interbranches des Etablissements d'Enseignement Privés[2].

Pourquoi un accord collectif ?

C'est le seul moyen d'obtenir une équivalence de garanties pour tous les salariés des établissements, quels que soient leur emploi, leur âge, leur sexe et leur lieu de travail.
C'est le seul moyen pour recommander des assureurs qui diffuseront le même produit !
Une Branche a en effet la responsabilité de s'assurer notamment en Prévoyance-Santé que les droits et devoirs des salariés et des employeurs soient les mêmes sur tout le territoire métropolitain, ainsi que dans les Départements et Collectivités d'Outre-Mer.

C'est une responsabilité en matière sociale, on l'aura compris, mais également un rôle économique de maintien de la saine concurrence entre opérateurs économiques du même secteur...
Autrement dit, la Branche est là aussi pour éviter le dumping social. Dans cette logique, il fallait donc un support juridique et des opérateurs qui puissent assurer le déploiement du régime dans tous les établissements, sur tout le territoire.
C'est en cela qu'une Branche joue véritablement son rôle !

Pour accéder à l'accord interbranches

Les effets d'un accord collectif

Un accord de Branche est une loi professionnelle. Cet accord s'impose donc à toutes les entreprises de son champ d'application[3].
Autrement dit, tous les salariés ayant 4 mois d'ancienneté devront être affiliés à compter du 1er janvier 2016 :

- à un régime comportant un minimum de garanties (appelé socle conventionnel, voir ci-dessous)
- et aux tarifs fixés paritairement (voir ci-dessous).

Chaque établissement devra proposer les réductions tarifaires du régime aux salariés remplissant les conditions pour en bénéficier (CDD de moins de 12 mois par exemple).
Chaque établissement devra proposer ce socle mais aussi les options 1 et 2, que ce soit pour le salarié ou ses ayants-droit. C'est ce que nous appelons l'architecture du régime.
Chaque établissement devra proposer des actions de prévention et de l'action sociale à ses salariés.

[1] FNOGEC, SNCEEL, SYNADIC, SYNADEC, UNETP
[2] Toutes les conventions collectives et statuts applicables dans les établissements entrent dans le champ d'application de l'accord. Il vise les Etablissements d'enseignement général, technique, professionnel et agricole ; on parle ainsi d'Interbranches des Etablissements d'Enseignement Privés (comme en matière de formation professionnelle et de prévoyance).

Regroupement des adhésions vers HUMANIS

4. RETRAITE

4.1 – Les sources

- L'article 8 de l'accord national interprofessionnel du 13 mars 2013 relatif aux retraites complémentaires prévoit « *la poursuite de la rationalisation des coûts de gestion des institutions de retraite complémentaire en examinant notamment (…) une rationalisation des structures et en particulier la mise en œuvre d'un schéma cible pour la poursuite des regroupements des groupes de protection sociale* ».
- La simplification de la gestion entraîne la désignation de 4 groupes de protection sociale au maximum et au regroupement obligatoire des adhérents par branches ou par départements géographiques.
- Dans ce cadre, le GIE AGIRC-ARRCO a proposé aux partenaires sociaux de l'Enseignement privé de rejoindre Humanis
- Les partenaires sociaux de l'Interbranches ne se sont pas opposés à cette orientation
- Dans une circulaire du 16 juillet 2015, l'AGIRC ARRCO informe de ce transfert

4.2 – En pratique

Les établissements concernés par le regroupement des adhésions à compter du 1er janvier 2016 recevront :

- un courrier du groupe quitté au cours du dernier trimestre 2015 fermant l'adhésion (essentiellement B2V pour nos établissements) ,

- un courrier du groupe d'accueil au plus tard fin janvier 2016 ouvrant l'adhésion (Humanis).

La réforme / la négociation

5. FORMATION PROFESSIONNELLE

4.1 – En introduction

- http://www.collegeemployeur.org/
- http://dessinemoileco.com/reforme-formation-professionnelle/
- http://ruedelaformation.org/

4.2 – Négociation en cours

- Les contributions seront modifiées et adaptées pour permettre de répondr besoins croissants des établissements
- Mise en place du compte personnel formation
- Mise en place de l'entretien professionnel (biennal / séparé de l'entretien d'évaluation)

  L'articulation entre entretien d'activité et Entretien Professionnel n'est pas encore décidée (négociation en cours) , Dans l'attente

  1/ reporter les EAD s'ils étaient programmés en sept 2015

  2/ n'entreprendre aucun entretien professionnel tant qu' un accord sur ses modalités n'est pas signé entre les partenaires sociaux
- Création d'un *Librio EEP Formation*
- Allègement des contraintes administratives des établissements

La politique certification de l'Interbranches va se développer

↳reconnaissance de compétence du salarié par la création de certificat de qualification professionnelle (CQP):

- CQP d'Educateur de vie scolaire (CQP EVS).
- CQP de Coordinateur de vie scolaire (CQP CVS) etc.

Un outil du Collège employeur !

5. BDES

5.1 Une nouvelle obligation en 2015

- Les établissements dotés de Comité d'Entreprise doivent mettre en place une base de données économique et sociales;

- Le collège employeur propose une solution gratuite, adaptée et personnalisée (BDES);

- Cet outil est indispensable pour mettre à disposition des représentants du personnel des informations économiques et sociales sur l'établissement.

5.2 pour aller plus loin

- Inscription en ligne :

- Pour toute question: bdes@collegeemployeur.org