

RENTRÉE SOCIALE 2017

Le Collège employeur



SOMMAIRE

Cette rentrée scolaire est marquée par un changement notable des textes conventionnels issue de la négociation quinquennale sur les classifications.

Le collègue employeur a recherché la simplification des dispositifs :

- Simplifier les textes
- Simplifier les dispositifs (formation professionnelle)
- Simplifier la « gestion » en mettant à disposition un outil (appli-web) au chef d'établissement

1. [Application CC EPNL](#)
2. [NAO 2017](#)
3. [Classifications SEP \(accord du 8 juillet 2017\)](#)
4. [Contribution des familles et frais de repas](#)
5. [EEP Formation : prises en charge](#)
6. [EEP prévoyance cotisations 2018](#)
7. [EEP Santé](#)

APPLICATION DE LA CC EPNL

**Une convention unique
Des sections spécifiques**

APPLICATION DE LA CC EPNL

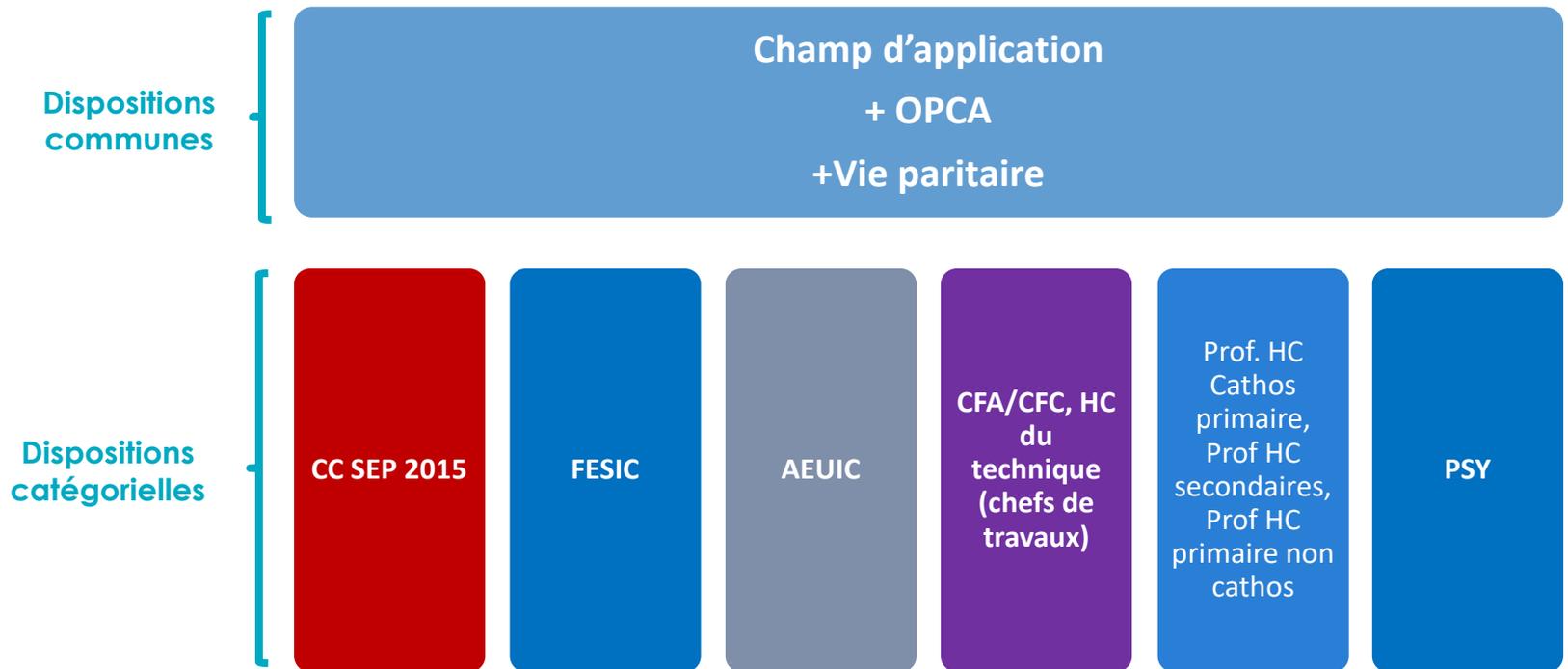
Une convention
unique
Des sections
spécifiques

Applicable à compter du **12 avril 2017**

1 seule convention collective : 9 sections différentes reprenant *in extenso* les 9 CC regroupées

- L'application de la section se fait en fonction de son champ d'application d'origine
- Le salarié couvert par les dispositions d'une section ne peut revendiquer les avantages définis dans une autre section
Exemple : La participation de l'employeur aux frais de repas est réservée aux salariés relevant de la section 9 (CC CEPNL / SEP)

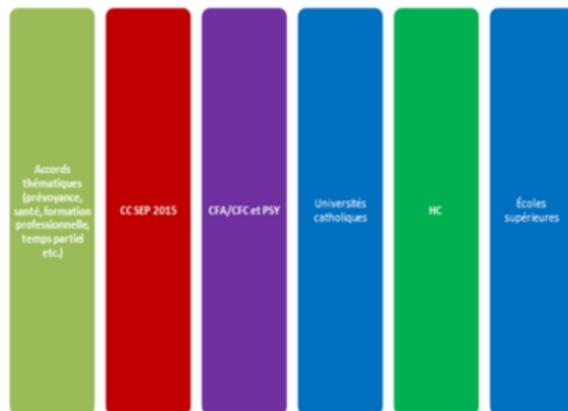
ARCHITECTURE ACTUELLE DE LA CC EPNL



ARCHITECTURE DE LA CC EPNL DANS L'AVENIR

Phase transitoire de 5 ans

Champ d'application
+ OPCA
+ Vie paritaire



Horizon 2021/2022

Dispositions
générales

Dispositions
catégorielles

Dispositions
catégorielles

APPLICATION DE LA CC EPNL EN PRATIQUE

Le nouvel IDCC 3218 a été mis en gestion par le ministère du travail et donc en DSN.

La nomenclature a été modifiée le 15 septembre :
<http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negociation-collective/conventions-collectives/article/conventions-collectives-nomenclatures>

Les modèles de contrats peuvent être modifiés (mention de CC CEPNL / SEP + IDCC)

De même pour les bulletins de salaires, les PV 1er tour des élections IRP, Cerfa de rupture conventionnelle



Les éditeurs de paie migreront selon un cadencement qui leur appartient. Pour certains les choses peuvent se faire d'ores et déjà pour d'autres cela se fera courant octobre.

Mention IDCC sur
le BS et en DSN

NAO 2017

La convention collective de l'Enseignement privé non lucratif (CC EPNL) est entrée en application le 12 avril 2017.

Les NAO ont eu lieu dans ce nouveau périmètre.

1^{ER} ACCORD CC EPNL

La convention collective de l'Enseignement privé non lucratif (CC EPNL) est entrée en application le 12 avril 2017.

Les NAO ont eu lieu dans ce nouveau périmètre.

Le 17 juillet 2017, la FEP CFDT a signé l'accord sur les salaires 2017.

Taux d'augmentation général de **0,5%**

- Les salariés sur le PFP (sections 1, 3, 4, 5, 6, 7 – enseignants hors contrats, psychologues, chefs de travaux, etc.) ont bénéficié cette année d'une augmentation au moins équivalente. Aucune augmentation générale de branche ne sera donc accordée.
- Pour les salariés couverts par les sections 8 (CFA-CFC) et section 9 (SEP) ce taux est majoré de 0,2%, ce qui porte le taux d'augmentation à **0,7%** (inflation).

Le point CFA CFC est donc porté à **74,83€**

Le point SEP est quant à lui porté à **17,39€**

NAO : ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES

Pour les salariés couverts par la section 9 (SEP) occupant des postes de **strates III et IV**, le plafond de valorisation de l'ancienneté est supprimé (voir [diapo](#))

+ prévision de
baisses de
charges
/ CSG-CRDS

L'ensemble des salariés bénéficie d'une économie de **cotisation prévoyance de 0,2%** pendant les deux premiers trimestres 2018 (voir [diapo](#))

LES CLASSIFICATIONS SEP

Section 9 CC EPNL

LES GRANDS ENJEUX : CONTEXTE

Section 9 CC
EPNL

- Une **obligation quinquennale** de négociation sur les classifications
- Une problématique forte :
 - salaire minimum de Branche : des rémunérations qui n'évoluaient pas ou peu pour 40% des salariés
(SMB sur Strate I 3 premiers niveaux et Strate II, 1 degré)
 - un SMB écrasant les bas de grilles de classifications
- Une **nécessaire simplification** de certains éléments (formation professionnelle, maintien de salaire)

MODIFICATION DES RÉMUNÉRATIONS

STRATE I : RACHAT D'ANCIENNETÉ

↪ A titre d'exemple :

c'est à partir de 9 ans d'ancienneté qu'un salarié occupant un poste de strate I, 4 degrés bénéficie d'une rémunération supérieure au SMB.

Rémunération des salariés de « bas de grille » : valeur de strate et **valeurs de degrés différenciées**

| Strate I | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 4 degrés | 5 degrés | 6 degrés | 7 degrés | 8 degrés | 9 degrés | 10 degrés | 11 degrés | 12 degrés | |
| 22,9% | 5,1% | 4,6% | 3,2% | 2,4% | 1,1% | 0,8% | 0,5% | 0,4% | |
| 1000 | 1018 | 1036 | 1054 | 1072 | 1090 | 1108 | 1126 | 1144 | |
| < | < | < | | | | | | | |
| 1050 | 1050 | 1050 | | | | | | | |
| SMB | | | | | | | | | |
| Base Strate | 930 | | | | | | | | |
| Valeur degré / strate | 4 degrés | 5 degrés | 6 degrés | 7 degrés | 8 degrés | 9 degrés | 10 degrés | 11 degrés | 12 degrés |
| | 30 | 28 | 25 | 22 | 20 | 18 | 18 | 18 | 18 |
| Nombre de points poste de travail | 1050 | 1070 | 1080 | 1084 | 1090 | 1092 | 1110 | 1128 | 1146 |

↪ Modification logiciel de paie et outil web social du Collège employeur pour la réalisation des fiches de classification
En cas de changement de rémunération les fiches de classifications doivent en effet être revues !



MODIFICATION DES RÉMUNÉRATIONS STRATE II

Rémunération des salariés de « bas de grille » : valeur de strate et valeurs de degrés différenciées

Le SMB avait un impact sur les postes classifiés en Strate II, 5 degrés

| | | Strate II | | | | | | | | | | |
|---|--|------------|----------|----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | | 5 degrés | 6 degrés | 7 degrés | 8 degrés | 9 degrés | 10 degrés | 11 degrés | 12 degrés | 13 degrés | 14 degrés | 15 degrés |
| x | | 8,2% | 3,4% | 3,3% | 3,7% | 4,3% | 2,9% | 2,3% | 1,9% | 1,6% | 0,9% | 0,8% |
| x | | 1050 | 1075 | 1100 | 1125 | 1150 | 1175 | 1200 | 1225 | 1250 | 1275 | 1300 |
| | | SMB | | | | | | | | | | |

| | | II | | | | | | | | | |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Base Strate | | 925 | | | | | | | | | |
| Valeur degré / strate | 5 degrés | 6 degrés | 7 degrés | 8 degrés | 9 degrés | 10 degrés | 11 degrés | 12 degrés | 13 degrés | 14 degrés | 15 degrés |
| | | 30 | 30 | 27 | 27 | 25 | | | | | |
| Nombre de points poste de travail | 1075 | 1105 | 1114 | 1141 | 1150 | 1175 | 1200 | 1225 | 1250 | 1275 | 1300 |

PLURIFONCTIONNALITÉ

Révision formelle !

Puisque les valeurs de degrés sont variables dans les strates I et II, la rédaction de la plurifonctionnalité devait être modifiée

Cas n°1 : le poste de travail nécessite au moins deux fonctions relevant de strate(s) supérieure(s) :

Si le poste est en strate I ou II : attribution de 50 points ;  **Passage de 54 à 50 points¹**
Si le poste est en strate III : attribution de 70 points.

Cas n°2 : le poste de travail nécessite une seule fonction relevant de strate(s) supérieure(s) :

Si le poste est en strate I ou II : attribution de 25 points ;
Si le poste est en strate III : attribution de 70 points.

Cas n°3 : travail ponctuel ou occasionnel relevant de strate(s) supérieure(s) :

Le salarié perçoit une bonification temporaire calculée au *prorata temporis* :

Sur une base de 50 points, si le poste est en strate I ou II ;
Sur une base de 70 points, si le poste est en strate III.

ANCIENNETÉ

L'accord NAO du 17 juillet 2017 a modifié les règles d'ancienneté des salariés de strate III et IV.

Déplafonnement

A compter du 1^{er} septembre 2017, elle est calculée **tout au long de la carrière** selon les règles suivantes :

- Strate I : 6 points dès la 2^{ème} année ;
- Strate II : 5 points dès la 2^{ème} année ;
- Strate III : 5 points dès la 3^{ème} année (et **non plus sur 32 ans**) ;
- Strate IV : 5 points dès la 4^{ème} année (et **non plus sur 30 ans**).

A noter que dans le préambule de l'accord, il est indiqué que cette valorisation doit être recalculée à compter de la paie de septembre 2017. En revanche, il n'y a pas d'effet rétroactif à cette modification de rémunération.

CONGÉS FAMILIAUX

Notons que les salariés bénéficient du congé familial au moment ou l'événement a lieu: délai raisonnable.

Avancée importante car jusqu'à présent, un salarié ne bénéficiait pas de ce droit lorsque l'événement survenait pendant ses congés payés.

- La rédaction de l'article est modifiée pour utiliser les mêmes termes que le code du travail
- Un congé légal « annonce de la survenue du handicap chez l'enfant » est repris dans la convention

- A noter que **les congés familiaux ne sont pas déduits des congés payés**

Autrement dit, un salarié qui se marie ou qui perd un parent pendant ses congés payés bénéficie du congé familial

Ces jours ne sont pas considérés comme des congés payés, son compteur de CP est donc corrigé (les jours de CP non pris sont donc reportés).

En revanche le salarié ne peut reporter la date de sa reprise du nombre de jours de congés familiaux dont il a bénéficié.

POUR MÉMOIRE : FONCTIONS

Pas de création de fiche de fonction

Mais modifications de certains contours succincts de fonction pour y insérer des activités nouvelles :

- Etudes surveillées et dirigées Sieste;
- Manuels scolaires;
- Accompagnement éducatif lors du repas des petits;
- Organisation des Khôles, des examens,
- Outils numériques;

- La fonction 31 ne fait plus partie de la famille de fonction vie scolaire

Les **fonctions 1, 11, 12, 27, 28, 29** intègrent la notion d'apprenants et de gestion des dossiers « formation » pour prendre en compte l'intégration des ISFEC dans le champ de la CC EPNL mais aussi les activités des salariés exerçant en CFA CFC.

Les fonctions 11 et 12 intègrent la notion de pôle ou département formation pour la même raison.

ATTENTION: les formateurs en CFA CFC demeurent couverts par la section 8 dispositions particulières / CFA-CFC

La **fonction 6** intègre l'activité de gestion et de suivi des commandes de manuels scolaires.

La **fonction 13** intègre les notions d'études surveillées et de service restauration, voir le recueil de décisions de la CPN SEP.

La **fonction 14** intègre les notions d'études dirigées, d'activité éducative dans le cadre de la cantine des enfants de maternelle et de la sieste, voir le recueil de décisions de la CPN SEP.

Les parties rappellent que le suivi éducatif dans le cadre de la gestion des absences et retards relève de cette fonction. La **fonction 31** est de ce fait modifiée et relève désormais de la famille de « fonctions gestion administratives et financières »..

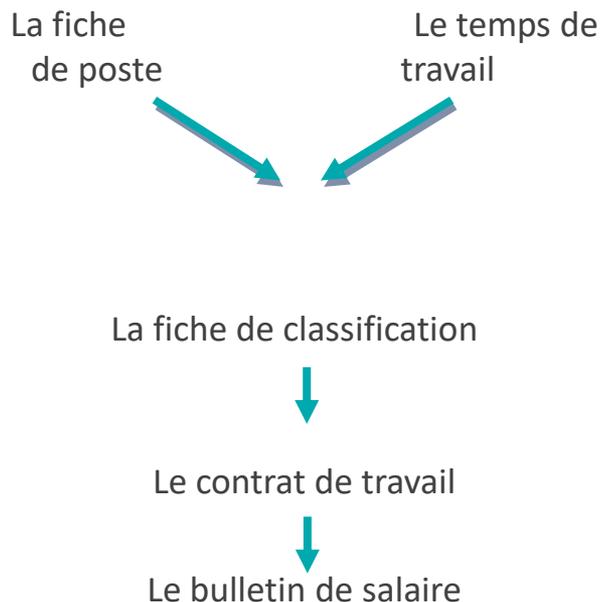
La **fonction 32** intègre les activités de logistique matérielle des examens, , voir le recueil de décisions de la CPN SEP

La **fonction 34** intègre la responsabilité de la tenue de caisse, voir le recueil de décisions de la CPN SEP

La **fonction 50** intègre la notion d'outils numériques. La **fonction 51** celle de l'activité de conception et de développement de site internet. Selon la délégation reçue, le salarié exerçant la fonction peut être garant du contenu.

La **fonction 72** intègre les activités de sécurité réseaux et équipements informatiques et la contribution à la veille technologique.

Méthode de CLASSIFICATIONS



Tout cela éclairé par l'organigramme

Retour sur la procédure : le texte nouveau reprend le préambule de l'accord de 2010 et rappelle l'obligation de délivrance de fiches de poste, de fiches de classification

Contrats de travail : mentions obligatoires modifiées



Pour les contrats en cours: inutile de faire des avenants à la rentrée

- Régularisation administrative à opérer dans l'avenir

Des outils RH à développer pour les salariés et les employeurs

POUR APPLIQUER LES NOUVELLES RÈGLES !

L'appli-web du Collège employeur a été mise à jour en juillet pour permettre la mise en place des nouvelles dispositions.

Les éditeurs de paie ont été rencontrés et les nomenclatures leur ont été adressées pour mettre à jour leurs logiciels.

Contactez :

- Votre UDOGEC-UROGEC
- Votre OPCE
- [L'assistance nationale](#) du Collège employeur

ETABLISSEMENT DEMO Paris 75005 (Changer de structure)

GESTION DES SALARIES

- Mettre à jour votre fichier Personnel
- Multiplier votre masse salariale

EVENEMENTS

- Saisie des congés, maladie...
- Historique des événements...

TABLEAUX DE BORD

- Consulter les tableaux de bord
- Suivre les évolutions des indicateurs principaux

COFFRE-FORT

- Archiver des fiches de poste, contrats, ...

CALENDRIER

- Consulter les événements concernant les salariés (maladie, formation, ...)

DOCUMENTATION

- Guide de mise en route
- Textes conventionnels

Actualités

Réduction du nombre de CUI-CAE : premiers éléments d'information
29/08/2017
Mi-juillet, le gouvernement a décidé de réduire le nombre de contrats aidés soulevant ainsi une grande inquiétude pour la... [Details](#)

EEP Solidarité : un Fonds social dédié aux personnels de vos écoles
27/07/2017
Téléchargez la communication à destination des personnels de vos établissements et aidez-nous à faire connaître le Fonds... [Details](#)

Coordinateur de vie scolaire : obtenez votre CQP en suivant une formation
21/07/2017

Notifications
Aucune donnée à afficher

🔑 Codes d'accès Ange 1D/2D

FORMATION PROFESSIONNELLE :

2 CHOSES À RETENIR

Le départ en formation permet **l'employabilité** donc au salarié de conserver tant que faire se peut son emploi ou permettre sa mobilité (voir [guide d'application](#) page 22 sur les obligations de l'employeur en matière de formation)

Les 25 points à défaut d'une autre valorisation !

1. Tout départ en formation n'est pas obligatoirement valorisé mais une **valorisation à ce titre doit être obtenue tous les 5 ans**
Autrement dit,
 - Le salarié doit au minimum bénéficier d'une action de formation (décidée d'un commun accord avec le chef d'établissement et le salarié*) et cette formation doit être valorisée;
 - Il est erroné de dire: toute action de formation entraîne 25 points. Un programme prévu pendant l'entretien professionnel peut d'ailleurs prévoir plusieurs actions de formation sur 1, 2, 3 ans et un seul élément de valorisation peut être négocié.
2. Cette valorisation est **un élément négocié entre les parties avant le départ** (augmentation du temps de travail, nouvelles fonctions, évolution du poste, évolution dans la dénomination, prime, points, évolution de classification par les critères classants). A défaut, le salarié bénéficiera de **25 points**.

Les salariés en CUI-CAE sont hors champ de la mesure, le collègue employeur insiste sur les obligations en la matière, voir [le guide](#).

* Il n'y a pas de définition de ce qu'est une formation. Le chef d'établissement et le salarié définissent les besoins, détermine l'action de formation à suivre et appréhende les conséquences du départ (voir diapo suivante).



La question de savoir si l'on doit valoriser une formation d'adaptation, de développement de compétences, d'une action dont le support est le CPF ou la période de professionnalisation ne se pose plus.

Le salarié bénéficie d'une valorisation obligatoire tous les 5 ans.

VALORISATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE : FORMALISATION

- Importance de **l'Entretien professionnel**
- Importance de la **formalisation du départ** en formation lors de l'entretien = engagements réciproques.

22

Rappel de l'approche :



VALORISATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Anticiper pour ne pas subir:

- Défaut de financement des actions de formation ;
- Des problématiques d'organisation en interne

Si un salarié ne bénéficie pas d'action de formation sur une période de 6 ans, 30 points lui seront versés.

Puisque le départ en formation est une obligation et qu'une valorisation sur 5 ans l'est tout autant, en toute logique le salarié ne bénéficiera pas de l'indemnité de **30 points** créée par le nouvel accord.



Attention, la première période sexennale se termine le **7 mars 2020** !

voir le [guide](#) du collègue employeur sur l'entretien professionnel.

FORMATION PROFESSIONNELLE: LA QUESTION DES 15 POINTS

A noter que le dispositif de valorisation de 15 points des salariés de strate I est abandonné au profit du dispositif général présenté ci-dessus.

1. **Régularisation** sur la période du 1^{er} septembre 2015 au 1^{er} septembre 2017 pour les salariés n'ayant jamais bénéficié des **15 points**.
2. **Indemnité pérenne de 15 points** : cette indemnité disparaît en cas de passage dans une strate supérieure (cela est évoqué dans le cadre de la modification du contrat de travail)

Pour pouvoir bénéficier de l'indemnité et/ou de la régularisation, il faut avoir été éligible au dispositif. Autrement dit:

- Un salarié embauché avant le 1^{er} septembre 2009 ne bénéficie ni de l'indemnité ni de la régularisation. En effet, en application des dispositions de la « CC PSAEE » le salarié bénéficiait d'une formation d'adaptation et des 15 points inhérents dans les douze mois de son embauche. Cette disposition s'appliquant à compter du 1^{er} septembre 2010, le salarié embauché avant le 1^{er} septembre 2009 est hors champ, Attention, cette règle générale ne s'applique pas si le salarié a changé de poste en Strate I.
- il n'y a de régularisation que si la rémunération était supérieure au SMB (voir [diapo](#)).

L'annexe 4 de la Section 9 de la CC EPNL prévoit que les CUI-CAE sont hors champ de cette régularisation.

FORMATION PROFESSIONNELLE: LA QUESTION DES 15 POINTS

Exemples

- Un salarié embauché de 2010 à 2014 bénéficiera d'une indemnité pérenne de 15 points et d'une régularisation sur la période allant du 1^{er} septembre 2015 au 31 août 2017;
- Un salarié embauché au 1^{er} juin 2015, bénéficiera d'une indemnité pérenne de 15 points et d'une régularisation sur la période allant du 1^{er} juillet 2016 au 31 août 2017;
- Un salarié embauché le 1^{er} septembre 2015, bénéficiera d'une indemnité pérenne de 15 points et d'une régularisation sur la période 1^{er} octobre 2016 à fin août 2017

FORMATION PROFESSIONNELLE: LA QUESTION DES 15 POINTS

Question pratique Articulation 15 points et SMB

Question

Les salariés de strate I n'ayant pas bénéficié des 15 points, doivent bénéficier d'une régularisation de ces 15 points sur la période 2015-2017.

Ils vont bénéficier des 15 points à compter du 1er septembre 2017.

Mais doit-on tout de même leur verser l'indemnité de régularisation sur 2015-2017 alors que si ils avaient bénéficié des 15 points à l'époque, ils auraient perçu le même SMB sur cette période.

Salarié embauché le 01/09/2014.

Coeff. 1000 de 09/2014 à 08/2015 - rémunéré SMB équivalent coeff. 1050

Coeff. 1006 de 09/2015 à 08/2016- si 15 points coeff. 1021 mais équivalent coeff. 1050

Coeff. 1012 de 09/2016 à 08/2017- si 15 points coeff. 1027 mais équivalent coeff. 1050

Réponse

Les salariés qui n'ont pas bénéficié de 15 points sur la période 2015-2017 doivent bénéficier d'une indemnité pérenne de 15 points (tant qu'ils sont sur un poste de strate I). En revanche, il n'y a de régularisation que si la rémunération était supérieure au SMB.

Si le bénéfice d'une indemnité de 15 points n'entraîne pas dépassement du SMB, il n'y a pas lieu de procéder à une régularisation sur la période.

Dans le cas inverse, la régularisation se fait sur la différence entre le salaire recalculé et le SMB.

La révision quinquennale a pour objet principal de répondre à cette question et d'éviter le phénomène de plafonnement de la rémunération en raison du SMB et donner la possibilité au salarié de bénéficier des éléments dynamiques de rémunération (ancienneté et formation par ex.).

MAINTIEN DE SALAIRE SIMPLIFIÉ

Avant

| 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 |

Au 1^{er} septembre 2017

| Ancienneté | Maintien du salaire par l'employeur à 100% |
|-------------------------------------|--|
| Entre 1 an et 11 ans | 40 premiers jours |
| Au-delà de 11 ans et jusqu'à 16 ans | 60 premiers jours |
| Au-delà de 16 ans | 90 premiers jours |

- **Suppression de l'indemnisation à 2/3**
- **Ancienneté retravaillée**

MAINTIEN DE SALAIRE

La CPN EEP
Prévoyance a confié
au collègue
employeur le soin de
développer un **outil
de calcul partagé**
entre :

- éditeurs de paie
- assureurs
- établissements

Horizon 1^{er} janvier
2018.



La **subrogation est généralisée** : en cas de maladie le salarié doit percevoir son salaire maintenu sur la même périodicité de paie.

Il ne subit plus de décalage de rémunération en raison de sa maladie !

C'est l'établissement qui perçoit les indemnités journalières de sécurité sociale et les indemnités complémentaires de l'organisme de prévoyance et maintient le salaire à 95%,

Il prend à sa charge l'éventuel décalage de versement des prestations en espèces (en règle générale maximum 15 jours).

S'il n'y a pas ou plus de versement d'IJSS (pas ou plus d'envoi d'arrêt de travail) : il n'y a pas ou plus de versement.

Une régularisation devra être opérée sur les salaires du ou des mois suivants.

Voir le [guide CEPNL](#), page 45,

MAINTIEN DE SALAIRE

Les assureurs ont mis en gestion cette règle. Pas d'ouverture de dossier automatique. L'établissement informe l'assureur (mail) de la date de fin de versement du maintien de salaire.

En cas de difficultés contacter :

- Votre UDOGEC-UROGEC
- Votre OPCE
- Dorothée Bernard, coordinatrice protection sociale, prevoyance@branche-eeep.org

Ces nouvelles règles de maintien de salaire s'appliquent pour les **arrêts en cours**.

En effet, il s'agit là de règles de maintien de salaire et non d'une logique assurantielle. On ne parle donc pas de fait générateur...

Le salaire est maintenu dans les conditions applicables à compter de l'entrée en vigueur des nouvelles règles.

Il n'y a donc plus de droit à 2/3 du net à compter du 1^{er} septembre 2017 (il ne doit donc plus avoir de compteur à 66,66%).

Ainsi, l'employeur n'a plus à indemniser au titre du maintien de salaire dès lors que le salarié a épuisé ses droits à compter du 1^{er} septembre 2017. C'est à l'organisme assureur de prendre en charge (à hauteur de 95% du net).

En application de l'article II.11 de la convention d'assurance, l'intervention de l'organisme assureur se fait à compter du terme du maintien de salaire. A défaut, le salarié n'aurait pas de ressource.

ACQUISITION DE CONGÉS PAYÉS PENDANT LA MALADIE

Le **salarié acquiert des congés payés en cas de maladie** et cela pendant :

- les périodes de maintien de salaire
- mais aussi (**c'est nouveau**) pendant l'indemnisation du régime



ACQUISITION DE CONGÉS PAYÉS PENDANT LA MALADIE

Application à la
maladie simple des
règles AT-MP

Pour les arrêts en cours :

Pas de droits à CP
pour la période
antérieure au 1^{er}
septembre.
Acquisition des CP
à compter du 1^{er}
septembre pour la
période
postérieure à cette
date; mais
déduction des
mois d'absence
pour le calcul de la
durée
ininterrompue de
12 mois.

Un **salarié malade acquiert des droits à congés** sur une base :

- 3 jours sur une période de 30 jours pour un salarié sur une base 36 jours de CP annuels ;
- 4,25 jours sur une période de 30 jours pour un salarié sur une base de 51 jours de CP annuels.

L'assimilation à un temps de travail effectif de la période d'indisponibilité est limitée **à une durée ininterrompue d'un an** :

- Un salarié « malade » absent du 1^{er} septembre 2017 au 12 avril 2019 aura droit à des congés sur la seule période du 1^{er} septembre 2017 au 31 août 2018 ;
- Au-delà de la période ininterrompue d'un an, le salarié n'acquiert plus de de droits à congés payés : le crédit de CP est donc mécaniquement plafonné à 36 ou 51 jours même si le salarié est absent 1, 2 ou 3 ans.

ACQUISITION DE CONGÉS PAYÉS PENDANT LA MALADIE

Remise à 0 du
compteur de CP
à chaque
interruption

En cas de **succession d'arrêts (pour AT/MP ou maladies)**, une nouvelle période d'acquisition devrait démarrer à chaque arrêt (« remise à 0 du compteur ») .

Autrement dit, l'assimilation à du temps de travail s'applique à chaque arrêt consécutif à une cause médicale.

A noter que seules les absences de plus d'un mois ont un impact réel sur l'acquisition de CP.

Nous adapterons cette interprétation en cas de précision jurisprudentielle

CONTRIBUTION DES FAMILLES ET FRAIS DE REPAS

Rappel de la position de l'Acoss

CONTRIBUTION DES FAMILLES : POSITION DE L'ACOSS

Cliquez sur le
document



Ne constitue pas un avantage en nature la fourniture de produits ou de services réalisés par l'entreprise à des conditions préférentielles dès lors que la réduction tarifaire n'excède pas 30 % du prix de vente normal TTC.

Dans une [question d'ordre national \(n°2017-0000004\)](#), l'Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale étend le principe à la contribution des familles.

Elle revient donc sur une position ancienne (antérieure à la réforme des avantages en nature) fondée en partie par une méconnaissance de la nature de la contribution des familles.

Attention, il faut que le salarié exerce dans l'établissement où est scolarisé son enfant!

FRAIS DE RESTAURATION DES ENFANTS DES SALARIÉS : POSITION DE L'ACOSS

Tout salarié relevant de la section 9 SEP peut bénéficier pour son (ou ses) enfant(s) scolarisé(s) dans l'établissement où il exerce d'une réduction tarifaire sur les frais de restauration de son (ou ses) enfant(s). Cette réduction est propre à chaque établissement en fonction de ses possibilités économiques.

Elle est fixée entre 0% et 30% du prix facturé aux familles.

L'application de la tolérance de 30% a été confirmée par l'Acoss dans une [question d'ordre national n°2017-0000004](#).

Selon nous, cette tolérance s'applique même dans le cas d'un service de restauration externalisé avec préparation sur place livraison en liaison chaude ou froide.



EEP FORMATION

Rappels de prise en charge

RAPPELS

Les commissions paritaires ont ces dernières années:

- Sécurisé juridiquement les dispositifs ;
- Professionnalisés les acteurs ;
- Fixés des objectifs
- Financés des actions prioritaires.

L'étape nouvelle est celui de **l'accès à l'information, la simplification par l'allègement des contraintes** : c'est le sens des projets de développement des outils RH du Collège employeur.

RETOUR SUR LE FINANCEMENT

Distinction entre actions courte durée et longue durée débouchant sur une certification ou un diplôme

Les actions de courte durée :

Pour les établissements de 11 et plus : deux priorités !

- salariés de strates I et II et les contrats aidés (CUI-CAE) : enveloppe de 500 € par an et par établissement ;
- « actions collectives » : financement jusqu'à 100% des formations inscrites dans le catalogue (voir [diapo](#)).

Pour les établissements de moins de 11 salariés :

toutes les actions peuvent être prises en charge dans le cadre d'une enveloppe annuelle de 3000€ HT. 75% des établissements de moins de 11 salariés cotisent à hauteur de 300 € par an. Les grandes entreprises des autres branches financent en effet via le FPSP les actions des PME.

RETOUR SUR LE FINANCEMENT

Actions prises en charge à 100%

Catalogue Actions collectives

Ce catalogue est accessible directement en ligne. Il permet de former les salariés sur des courtes durées avec une prise en charge par OPCALIA jusqu'à **100% des frais pédagogiques** et un allègement de la charge administrative (inscription simple en un seul click):

- les formations « métiers » spécifiques comme le décrochage scolaire, les bonnes pratiques d'hygiène et éco-gestes, la professionnalisation des ASEM, les nouveaux comportements scolaires, la comptabilité analytique ;
- les formations « transversales » comme Word, Excel, Gestion du temps, Management, Prévention des risques, Sauveteur secouriste du travail, Anglais ...

Vous pouvez retrouver les actions collectives sur l'Espace formation : <https://espaceformation.opcalia.com/>

RETOUR SUR LE FINANCEMENT



Les actions plus longues (formations certifiantes ou diplômantes) :

L'utilisation du Compte Personnel de Formation (CPF) est favorisée. Un CQP peut être financé presque entièrement par le CPF et cela quel que soit les droits acquis par le salarié.

Action en réseau : financement des projets

Formation pour les ASEM du même bassin, formation des salariés en contrats aidés d'une même ville, formation des attachés de gestion du même diocèse, formation de management de chefs d'établissement du même réseau...

La Branche a créé un fonds spécifique pour financer des actions organisées entre plusieurs établissements.



UNE QUESTION EN FORMATION PROFESSIONNELLE

Contacts : Aurélie DELGOVE

a-delgove@collegeemployeur.org

formation@branche-eep.org

Votre UDOGEC-UROGEC
votre OPCE



EET PRÉVOYANCE

Cotisations pour 2018

TAUX DE COTISATION SALARIÉS

Résorption des réserves.

Baisse de cotisation en 2018

Les comptes du régime *EEP Prévoyance « salariés »* ont été présentés à la Commission Paritaire Nationale le 27 juin 2017.

En application du protocole d'accord du 26 juin 2014, elle a décidé de reconduire le taux de la contribution des établissements pour les employés à **0,59% pour l'exercice 2018**.

Pour résorber au plus vite les réserves générales excédentaires, elle a décidé de procéder à **une vacance de contribution sur les deux premiers trimestres** de l'exercice selon les conditions ci-dessous détaillées.

La vacance de contribution patronale ne s'applique pas pour les cadres et assimilés. Le taux de contribution demeure à 1,50% pour les 4 trimestres.

Pour les employés :

| 2018 | Non Cadres | | |
|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Garanties | Employeur | Salarié | Total |
| Incapacité | | 0,20% | 0,20% |
| Invalidité | 0,44% | | 0,44% |
| Décès IAD | 0,15% | | 0,15% |
| Total | 0,59% | 0,20% | 0,79% |

↓
Vacance de contribution
2 premiers trimestres

Pour les cadres et assimilés :

| 2018 | Cadres | | |
|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Garanties | Employeur | Salarié | Total |
| Incapacité | | 0,15% | 0,15% |
| Invalidité | 0,60% | 0,05% | 0,65% |
| Décès IAD | 0,90% | | 0,90% |
| Total | 1,50% | 0,20% | 1,70% |

↓
Vacance de
contribution
2 premiers
trimestres

TAUX DE COTISATION ENSEIGNANTS

Gestion équilibrée du régime.

Retour au « juste prix »

Les comptes du régime *EEP Prévoyance « enseignants »* ont été présentés à la Commission Nationale de Suivi du régime de Prévoyance le 27 juin dernier.

Selon les projections réalisées, les réserves générales devraient être résorbées en fin d'exercice 2017.

L'anticipation raisonnée des modifications législatives à venir (nouvelles tables actuarielles, augmentation du taux de la CSG/CRDS, modification de la réglementation du régime des retraites) conduit à déterminer un taux d'équilibre global autour de **0,95%** en 2018.

En application de l'article 5.3 de la Convention du 28 juin 2012 et du contrat d'assurance national conclu pour son application, le taux de **contribution des établissements à 0,75%** pour l'exercice 2018.

La ventilation de la cotisation globale a ainsi été arrêtée :

| 2 018 | | | Cotisations Appelées |
|--------------|----------------------------|--------------------------|----------------------|
| Garantie | Contribution Etablissement | Contribution Participant | |
| Décès et IAD | 0,420% | | 0,420% |
| Incapacité | | 0,140% | 0,140% |
| Invalidité | 0,330% | | 0,330% |
| CSG/CRDS | | 0,060% | 0,060% |
| TOTAL | 0,750% | 0,200% | 0,950% |

Ce taux d'appel de la contribution des établissements est temporaire et devrait être modifié en 2019.

CSG CRDS ENSEIGNANTS

En cas de
contrôle Urssaf,
nous contacter

La question du versement de la CSG-CRDS calculée sur la cotisation établissement est réglée

Régularisation sur les exercices 2012-2016 :
4M € versés fin juillet au nom des établissements

Les redressements opérés par les URSSAF sont en
cours de remboursement



En cas de contrôle URSSAF : contacter
Dorothee Bernard, coordonnatrice
protection sociale complémentaire
prevoyance@branche-eep.org pour que
nous adressions un **quitus** (preuve de
paiement)



EEP SANTÉ

Attention aux dispenses d'adhésion



RAPPELS

Attention aux cas de dispenses pour éviter les redressements URSSAF

Courrier au salarié pour le renouvellement annuel

Voir futures lettres **EEP Santé**

D'autres fiches pratiques sont disponibles ainsi que d'autres formules et formulaires.