

Rapport annuel d'activité de la CPPNI EPNL

Edition 2023

Sommaire

Conformément à l'article L. 2232-9, 3° du Code du travail, le présent rapport comporte :

- Un bilan des accords collectifs d'entreprise
- Un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle,
- des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes
- un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Préambule

La branche de l'EPNL a créé, via la Convention collective applicable depuis le 1^{er} septembre 2022, un Observatoire du dialogue social dans la branche EPNL et lui a confié la rédaction du rapport annuel d'activité de l'EPNL.

Le présent rapport s'appuie sur :

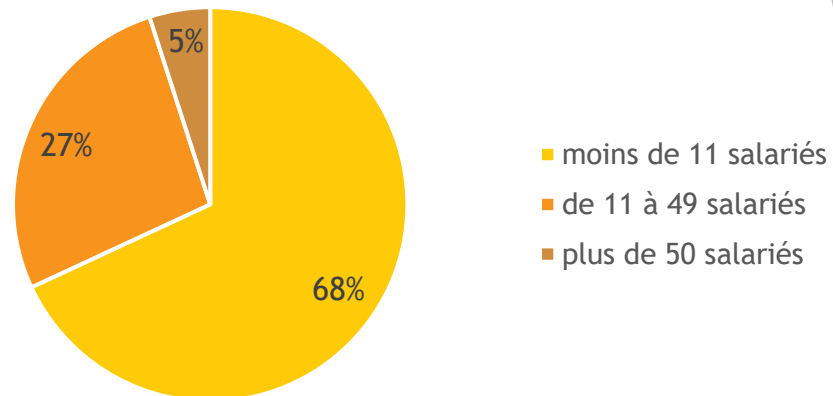
- des données sociales et économiques remontées par les établissements de la branche en collaboration avec les principaux éditeurs de paie,
- des données fournies par les acteurs avec qui travaille la branche :
 - L'opérateur de compétences AKTO,
 - Les organismes de prévoyance et de complémentaire santé.

Bilan des accords d'entreprise



Les établissements de la Branche EPNL

La branche EPNL comptait 4 913 entreprises en 2020*. Parmi elles, seules 32% employaient 11 salariés ou plus.



Il est à noter cependant qu'il existe une spécificité dans notre branche. En effet, la communauté de travail dans un établissement scolaire privé sous contrat est constituée de salariés de droit privé employés par l'établissement ainsi que d'enseignants agents publics. La loi Censi (article L. 442-5 du code de l'éducation) dispose que les **enseignants** sont comptabilisés dans la communauté de travail quand il s'agit de la représentation du personnel.

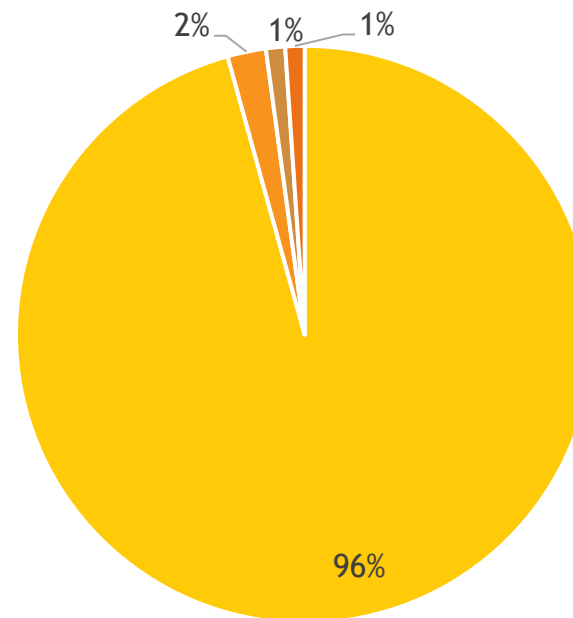
Ainsi, les seuils relatifs à l'obligation d'organisation d'élections du CSE et aux modalités de négociation au sein de l'entreprise s'entendent enseignants compris. Malheureusement nous ne disposons pas des effectifs des enseignants pour chaque établissement, nous ne sommes donc pas en mesure de savoir combien d'établissements atteignent le seuil de 11 salariés et enseignants.

94 accords d'entreprise étudiés

L'Observatoire du dialogue social a analysé les 94 accords déposés sur Légifrance ou au secrétariat de la CPPNI (cppni@branche-epnl.org) par les associations ressortissantes de la Branche.

Les types d'établissement signataires de ces accords reflètent les équilibres entre les différents types de structures qui appliquent la Convention collective (IDCC 3218) de la Branche EPNL :

- Etablissements scolaires
- Etablissements scolaires avec internat
- Enseignement supérieur
- Unions départementales et régionales, Fédération nationale

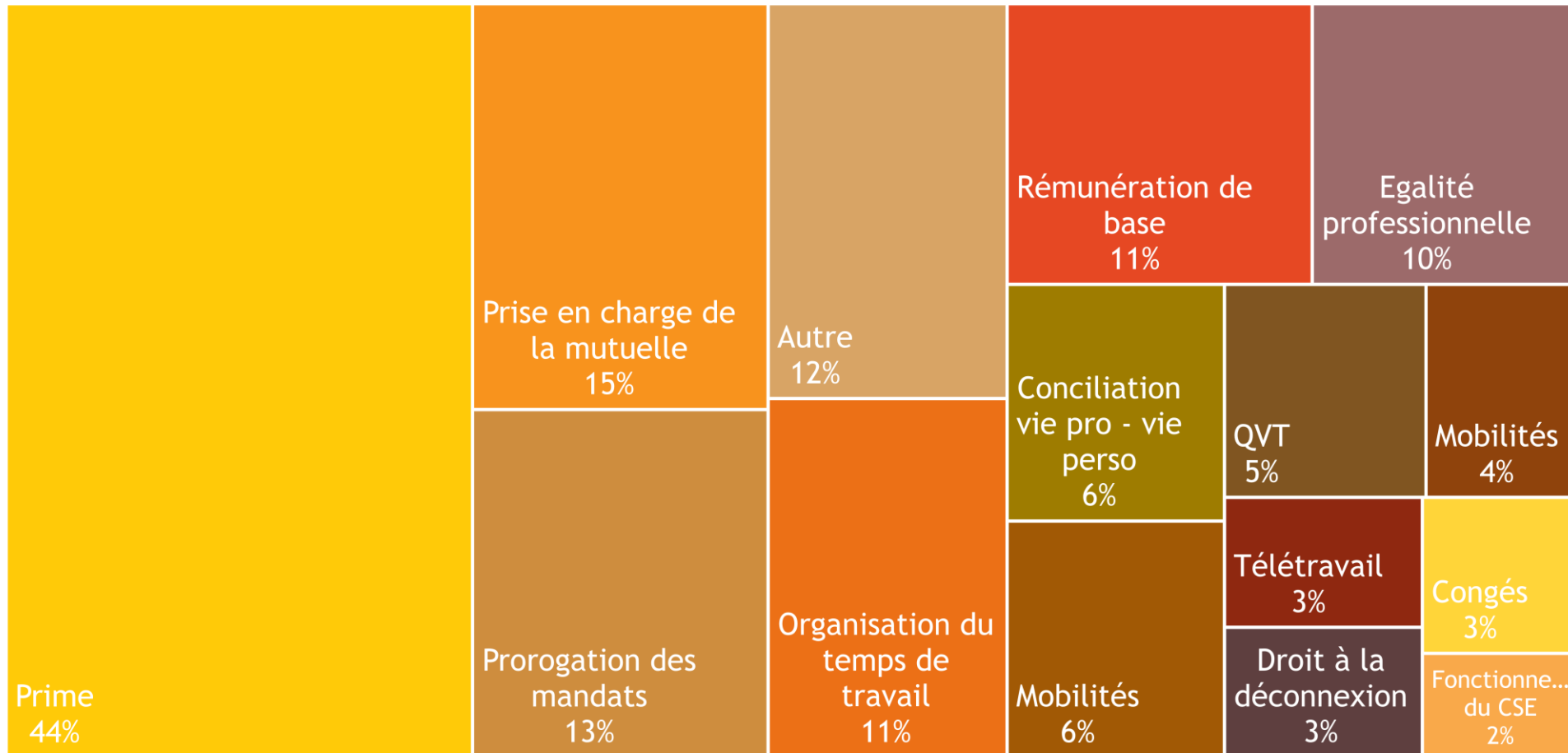


Temporalité

Le présent rapport annuel d'activité est le premier réalisé dans la branche EPNL. Exceptionnellement, les accords d'entreprises analysés couvrent la période allant du 1^{er} janvier 2022 au 31 août 2023.

Les prochains rapports limiteront leur analyse à l'année scolaire, du 1^{er} septembre au 30 août.

Synthèse des thématiques traitées



A noter, certains accords traitent de plusieurs thématiques distinctes, le total des pourcentages est donc supérieur à 100%.

Les primes

44% des accords d'entreprises traitent de l'**attribution de prime**. En moyenne, les primes accordées sont d'un montant maximal de 435 € bruts, généralement proratisés selon le temps de travail contractuel du salarié et son temps de présence dans l'établissement durant l'année. Les primes maximales les plus basses relevées sont de 100 €, tandis que la plus élevée est de 1130€.

Sur les 25 accords recensés, 4 utilisent le dispositif **PEPA** (Prime Exceptionnel de Pouvoir d'Achat), tandis que 17 accords utilisent le dispositif **PPV** (Prime de Partage de la Valeur) qui a remplacé la prime PEPA en juillet 2022.

Pour rappel, le dispositif PEPA permettait une exonération de cotisations sociales dans la limite de 2 000 € par salarié pour les primes versées aux salariés dont la rémunération perçue au cours des 12 mois précédant était inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC brut. Le montant maximal de la prime ouvrant droit à exonération était porté à 6 000 € pour le dispositif PPV.

Enfin, 4 accords ne précisent pas si un dispositif particulier a été utilisé pour le versement de cette prime exceptionnelle.

La prise en charge de la mutuelle

Le deuxième thème le plus fréquemment rencontré, avec 15% des accords, est la **prise en charge de la mutuelle**. La branche EPNL s'est dotée d'un régime, nommé EEP Santé, et a fixé par accord un taux minimal de 50% de prise en charge de la cotisation de la couverture obligatoire par l'employeur. A l'exception d'un établissement qui a négocié une prise en charge à 100% du socle obligatoire, tous les établissements ont acté une prise en charge comprise entre 60 et 75%.

La rémunération de base

11% des accord portent notamment sur le montant des **rémunérations** des salariés. Afin de bien comprendre ces dispositions, il est nécessaire de connaître le dispositif de classification de la branche EPNL :

- ▶ Sur chaque poste, l'employeur définit les fonctions en œuvre et les quotités de travail de chacun. Cela permet de déterminer la strate de rattachement.
- ▶ L'employeur attribue ensuite des degrés au titre de 5 critères classant : autonomie, responsabilité, technicité, communication, management.
- ▶ Des points d'ancienneté et de plurifonctionnalité sont attribués comme défini par la Convention collective.
- ▶ L'employeur a la possibilité d'ajouter des points d'implication.

Le coefficient global ainsi obtenu est alors multiplié par la valeur du point EPNL, négociée chaque année lors des NAO de branche, afin d'obtenir la rémunération minimum hiérarchique du salarié.

La rémunération de base

Parmi les 10 établissements ayant négocié pour augmenter la rémunération, hors prime, des salariés, 4 ont opté pour **l'attribution de points supplémentaires**, de manière généralisée ou en fonction de la strate de rattachement de chaque salarié.

2 établissements ont défini un **niveau de classification minimale** pour certaines catégories de classification.

2 autres ont procédé à une **augmentation** déterminée par un certain pourcentage, en l'occurrence entre 1,5% et 3,5%. L'un d'eux affecte un taux d'augmentation différent selon la strate de rattachement.

Enfin, 2 établissements ont négocié une **valeur de point propre** à leur établissement. L'un d'eux utilise 2 valeurs de points en fonction du montant de rémunération des salariés.

L'organisation du temps de travail

11% des accords traitent de **l'organisation du temps de travail**. Pour comprendre les accords en question, il est indispensable de connaître les bases du dispositif de répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail (RPTT) mis en place par la Convention collective EPNL :

- ▶ Le temps de travail des salariés en RPTT est modulé sur l'année,
- ▶ Selon les fonctions exercées, les salariés font 1565 ou 1477 heures de travail effectif à l'année, et bénéficient respectivement de 6 semaines et de 8,5 semaines de congés payés. Les heures effectuées au-delà sont des heures supplémentaires.
- ▶ Le seuil de déclenchement hebdomadaire des heures supplémentaires est fixé à 40 heures.

La moitié des accords traitant de l'organisation du temps de travail fixent un **seuil de déclenchement** des heures supplémentaires supérieur à 40 heures hebdomadaires : de 42 à 46 heures.

2 accords modifient quant à eux la **durée annuelle** de travail, en la portant à 1607 heures pour l'un et 1491 heures pour l'autre avec 8 semaines de congés payés.

L'égalité professionnelle femmes-hommes

10% des accords d'entreprise prévoient des dispositions relatives à **l'égalité professionnelle** femmes-hommes, en définissant des indicateurs de suivi et, pour certains d'entre eux, des objectifs chiffrés.

Les dispositions négociées portent sur plusieurs domaines :

- L'embauche. Certains emplois dans notre secteur d'activité sont très genrés, par exemple les métiers d'ASEM ou d'agent d'entretien sont plus souvent occupés par des femmes. Les établissements signataires de ces accords s'attachent à rendre plus neutres les offres d'emplois et à baser leur sélection uniquement sur les compétences, l'expérience et les qualifications des candidats.
- La rémunération. Les entreprises s'engagent à assurer des rémunérations à l'embauche égales à compétences, qualification et expérience égales.
- La formation. Les établissements veillent à assurer un égal accès à la formation aux hommes et femmes, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel.
- Les promotions. Les accords comportent pour certains des dispositions visant à assurer une non-discrimination dans l'accès aux promotions.

La conciliation vie professionnelle - vie personnelle

6% des accords traitent de la **conciliation vie professionnelle - vie personnelle**.

Sur les 9 accords recensés, 6 contiennent des dispositions prévoyant des aménagements organisationnels :

- planification des réunions et des formations sur les horaires de travail,
- organisation des sessions de formation sur un lieu proche du lieu de travail, ...

4 accords prévoient des congés supplémentaires pour s'occuper d'un enfant malade, pour convenance personnelle ou pour déménagement.

Un accord instaure le congé menstruel.

Mobilités

6% des accords portent notamment sur la **mobilité**. Quasiment tous mettent en place un forfait mobilités durables d'un montant de 200€ par an pour les salariés utilisant des mobilités dites douces (vélo, trottinette, voiture électrique, covoiturage, ...) pour leurs trajets domicile-travail au moins 100 jours par an.

2 accords sur les 10 recensés prévoient également une prime carburant d'un montant de 30 ou 50€ par mois pour les salariés contraints d'utiliser leur voiture.

2 accords actent en outre l'installation de bornes électriques pour le rechargement des véhicules électriques et hybrides.

Bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Une formation certifiante pour les gestionnaires RH

Une formation certifiante, nommée « Badge RH », a été créée par la branche de l'EPNL en 2023. Elle vise à outiller tous les personnels amenés à gérer des ressources humaines dans l'enseignement privé sous contrat.

Parmi les compétences requises pour l'obtention de ce Badge RH figurent :

- L'application de procédures de **non-discrimination** dans la rédaction des fiches de poste et offres d'emploi ainsi que dans la tenue des entretiens de recrutement (C3) ;
- Le chiffrage et l'analyse des écarts de rémunération entre femmes et hommes et l'établissement d'une **politique de rémunération** veillant à l'égalité entre femmes et hommes (C10).

D'une manière générale, la professionnalisation de la gestion des ressources humaines dans les établissements de notre branche participera à une meilleure prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans tous les process RH : embauche, formation, rémunération, évolution de carrière, etc.

Des actions de formation proche du lieu de travail

Les partenaires sociaux sont conscients que certaines salariées n'ont pas d'autre choix que de refuser des départs en formation lorsque les actions de formation ont lieu loin de leur lieu de travail du fait de contraintes organisationnelles liées à leur vie de famille : garde d'enfant ou aide apportée à des proches (salariés proches aidants).

Pour lever ces freins, l'Interbranches EEP (EPNL et OEFMT) a créé en 2015 un dispositif nommé « **action en réseau** » financé sur la Contribution conventionnelle Capital compétences.

Concrètement, deux établissements au moins se mettent en relation et sollicitent un organisme de formation pour créer une action formative spécifique avec un programme sur mesure. L'organisme de formation se charge ensuite de toutes les démarches administratives et dispense la formation dans l'un des établissements, ce qui permet aux salariés de suivre une formation sur leur lieu de travail ou dans un lieu proche.

Une communication promotionnelle inclusive pour les CQP de branche

La Branche a mis en place 3 certificats de qualification professionnelle.

Pour faciliter la projection des femmes dans ces métiers, la Commission EEP Formation a veillé à indiquer les marques du masculin et du féminin dans ses communications promotionnelles :

- Educateur(trice) de vie scolaire
- Coordinateur(trice) de vie scolaire
- Attaché(e) de gestion



Un congé parental valorisé

La Convention collective de l'EPNL impose la prise en compte à 100% du congé parental d'éducation dans le calcul de l'ancienneté des salariés. Elle va donc plus loin que le Code du travail qui ne prévoit une prise en compte qu'à 50%.

Dans le système de classification de la branche de l'EPNL, les points relatifs à l'ancienneté sont intégrés dans le salaire minima hiérarchique. Ainsi, cette disposition permet a minima à toutes les salariées qui sont rémunérées au minima conventionnel de connaître la même évolution salariale que si elles n'avaient pas pris de congé parental.

Article 5.6.3 : Congé parental d'éducation

Le congé parental d'éducation est pris en compte à 100% dans le calcul de l'ancienneté.

Le salarié de retour de congé parental se voit proposer une formation dans le cadre de l'entretien professionnel.

Données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes

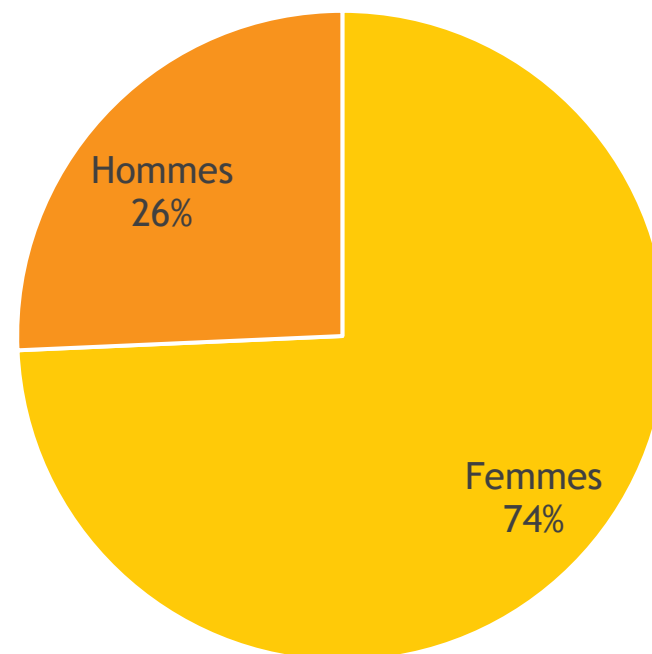
Répartition femmes-hommes

La branche de l'EPNL compte 82 000 salariés exerçant au sein de 7 100 établissements scolaires.*

Les salariés exercent des métiers variés : animateur vie scolaire, ASEM, formateur, responsable administratif et financier, secrétaire, comptable, etc.

74% des salariés sont des femmes.

Répartition femmes-hommes



* Salariés présents au 31/12/2022.

Source : Malakoff Humanis, gestionnaire de la retraite complémentaire.

Répartition par catégorie socio-professionnelle

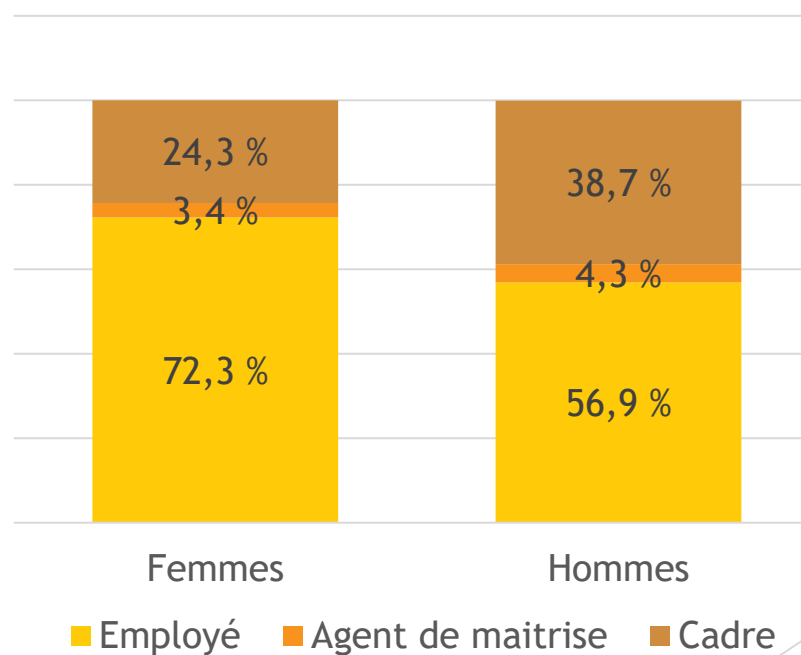
Les salariés de la branche EPNL sont majoritairement des employés (69%).

28% sont cadres.

On constate une surreprésentation des hommes parmi les cadres.

La branche ne dispose pas pour l'instant de statistiques par métier ou par nature de poste.

Répartition femmes-hommes par catégorie socio-professionnelle



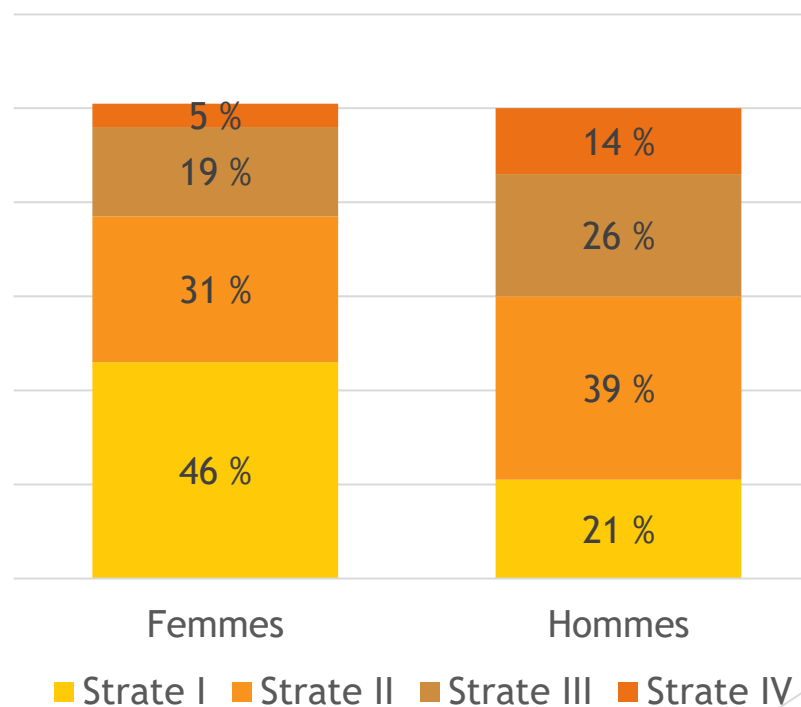
Répartition par strate

Le système de classification de la branche EPNL est composé de 4 strates comportant chacune 15 degrés au titre des critères classant.

La strate I correspond au niveau de qualification le plus faible.

On observe une surreprésentation des femmes en strate I.

Répartition femmes-hommes par strate



Rémunérations moyennes par strate

On observe peu de différences entre hommes et femmes concernant les salaires bruts moyens mensuels par strate des salariés à temps plein.

Salaires moyens par strate et par sexe

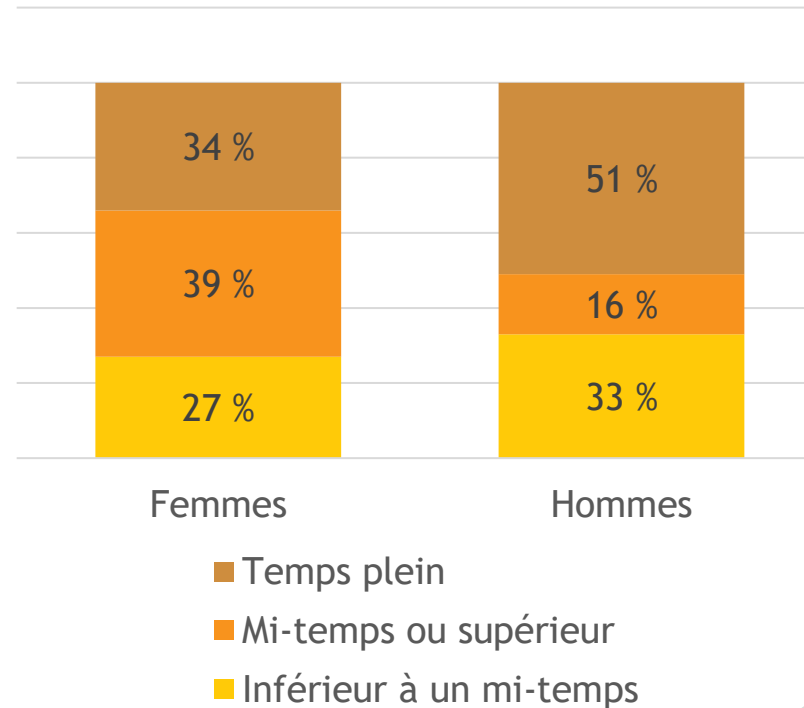
	Femmes	Hommes
Strate I	1 719 €	1 686 €
Strate II	1 966 €	1 988 €
Strate III	2 733 €	2 795 €
Strate IV	3 929 €	4 060 €

Répartition par temps de travail

61% des salariés de la branche EPNL travaillent à temps partiel. Cela s'explique par les contraintes inhérentes au fonctionnement des établissements scolaires (4 mois de vacances scolaires par an).

On constate néanmoins que les hommes sont bien plus nombreux à être à temps plein que les femmes.

Répartition femmes-hommes par temps de travail*



* Seuls les salariés en non-cumul d'emplois ont été pris en compte. En effet, la branche de l'EPNL a la particularité de compter beaucoup de salariés cumulant un statut agent public d'enseignant avec un contrat de droit privé.

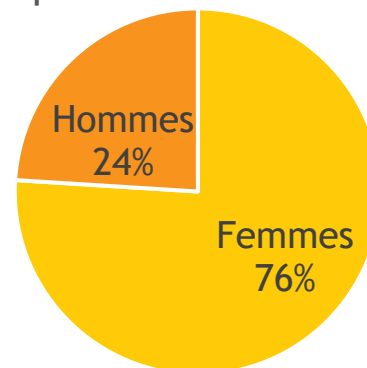
Départs en formation

En 2022, 20 610 salariés de la branche EPNL ont bénéficié d'une action de formation.

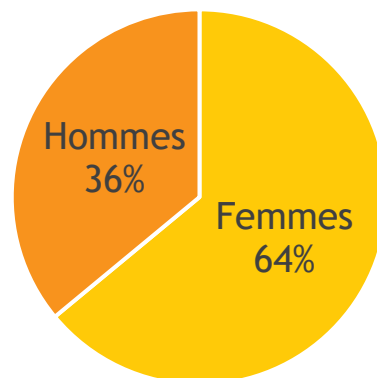
Parmi eux, 76% des salariés étaient des femmes, ce qui correspond à la part de femmes dans la branche.

La répartition est différente si l'on se concentre sur les CQP : 36% des salariés ayant bénéficié de la formation CQP Educateur de vie scolaire et 43% des salariés ayant bénéficié de la formation CQP Coordinateur de vie scolaire étaient des hommes (pour rappel, ils représentent 26% de l'ensemble des salariés de la branche).

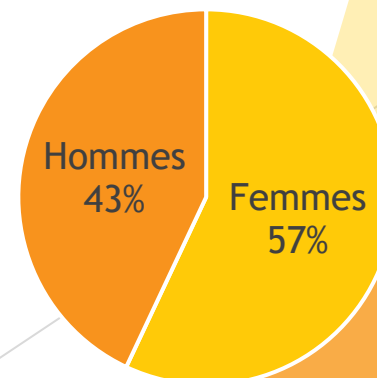
Répartition femmes-hommes dans les départs en formation



Répartition femmes-hommes dans les CQP EVS



Répartition femmes-hommes dans les CQP CVS



Pour conclure

Les données chiffrées nous indiquent que :

- Les femmes occupent plus fréquemment que les hommes des emplois moins qualifiés (elles sont plus souvent employées et plus souvent en strate I).
- Les femmes sont plus souvent à temps partiel que les hommes.
- A classification égale, les rémunérations entre femmes et hommes sont très proches.
- Les femmes ont moins accès aux formations qualifiantes dans le domaine de la vie scolaire que les hommes.

Pour aller plus loin :



Bilan des outils pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Formation des partenaires sociaux

Les partenaires sociaux se sont engagés dans la Convention collective EPNL entrée en application le 1^{er} septembre 2022 à lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail.

Dans cette optique, ils ont suivi une formation d'une journée dispensée par une avocate.

Sommaire

Introduction générale

Partie 1. L'égalité professionnelle en entreprise

1. Cadre juridique de l'égalité professionnelle
2. Actions et dispositifs dans l'entreprise
3. Rôle des partenaires sociaux

Partie 2. Harcèlement sexuel et agissements sexistes

1. Définition et cadre juridique
2. Lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes
3. Identifier une situation réagir
4. Les sanctions



Une formation certifiante pour les gestionnaires RH

La formation certifiante, nommée « Badge RH », mentionnée dans la seconde partie du présent rapport (bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle) a également pour objectif de certifier les compétences des candidats concernant **l'évaluation des risques professionnels**, dont font partie le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (C7).