

RENTRÉE SOCIALE 2019





Pour aller plus loin

Webinar du Collège employeur

« Actualités sociales et enjeux RH dans les établissements : un webinar construit à partir de vos questions »

le 6 novembre 2019 à 13h30

[S'INSCRIRE AU WEBINAR](#)





Sommaire

1. CC EPNL, où en est-on?
2. Evolution des salaires
3. Pénibilité et conditions de travail
4. Les incontournables de l'année
 1. EEP Formation: Réforme de la formation professionnelle
 2. EEP santé
 3. EEP prévoyance
 4. CSE en 2020
 5. Egalité femmes-hommes: mettre en place l'index !
 6. Réduction Fillon et indemnités de CE



1. CC EPNL

OÙ EN EST-ON ?



Situation paritaire

- La Cour administrative d'appel de Paris a annulé l'arrêté fixant la liste des organisations syndicales reconnues
- Dans son travail de consolidation, la direction générale du travail a, sans base légale, exclu du calcul les suffrages des collègues identifiés « enseignants ».
- Le ministre du travail s'est pourvu en cassation.
- La CEPNL lui a demandé de solliciter « **un sursis à exécution** » de l'arrêt.

Situation paritaire

Si le dialogue social ne reprenait pas pendant la durée de la procédure (18 mois, 2 ans)...

...cela aurait des conséquences fâcheuses

Conséquences personnelles et individuelles (CQP)

Conséquences collectives (harmonisation des CC)

Communiqué du collège employeur :



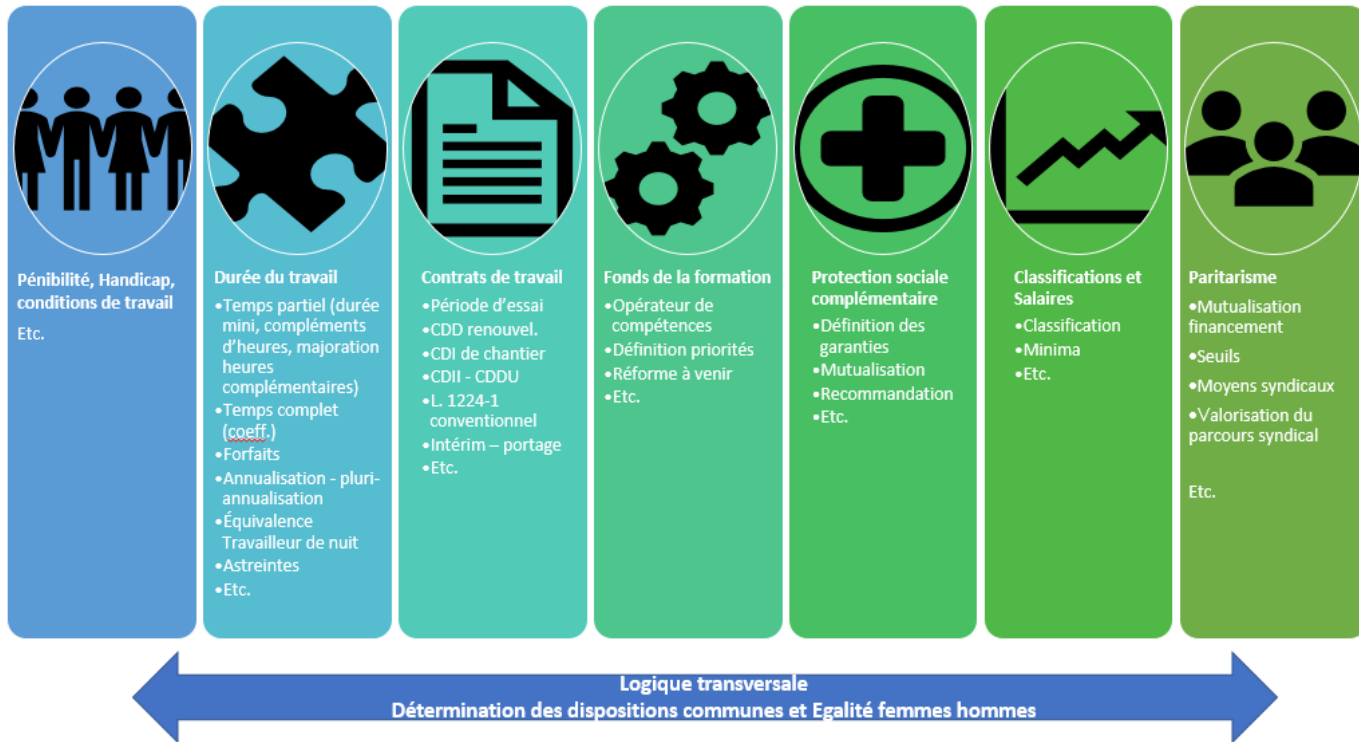
Situation paritaire

Pendant ce temps, les chefs d'établissement doivent éviter de négocier des protocoles d'accord préélectoraux (CSE) créant un « collège enseignants » :

- cela n'a pas de base légale
- cela induit des conséquences fâcheuses de représentation et porte atteinte à la communauté de travail qui est l'un des piliers et fondements de l'Enseignement catholique

↳ Les enseignants sont à comptabiliser dans le collège « cadres » si celui-ci existe

↳ Pour les établissements qui ont négocié la création d'un collège « enseignants » cela ne remet pas en cause le fonctionnement normal du CSE



Tous les sujets vont être négociés d'ici le 12 avril 2022.

Une idée de révision, un besoin (contrats, forfait jour, modulation du temps de travail etc.); n'hésitez pas à nous en faire part : secretaire@collegeemployeur.org



2. Evolution des salaires

À défaut de NAO, une décision unilatérale



Décision unilatérale NAO 2019

- La négociation n'a pu se tenir cette année
- Pour pallier cette situation juridique préjudiciable aux salariés et aux établissements, la CEPNL a décidé unilatéralement d'une augmentation.

Augmentation de 1,1% des salaires minima conventionnels à compter du 1^{er} septembre 2019.

- section 8 : la valeur du point CFA-CFC est fixée à **76,41 €**
- section 9 : la valeur du point SEP est fixée à **17,75 €**

La valeur du point mensuel est de 1,4792€ ($17,75 / 12 \text{ mois} = 1,4791666$)

Le salaire minimum SEP est porté à **1 553,13 €** (base de calcul de la rémunération des salariés en contrats de professionnalisation ou d'apprentissage)




3. Pénibilité et conditions de travail

Participez à l'enquête pour construire votre document unique et bénéficier d'actions de prévention adaptées



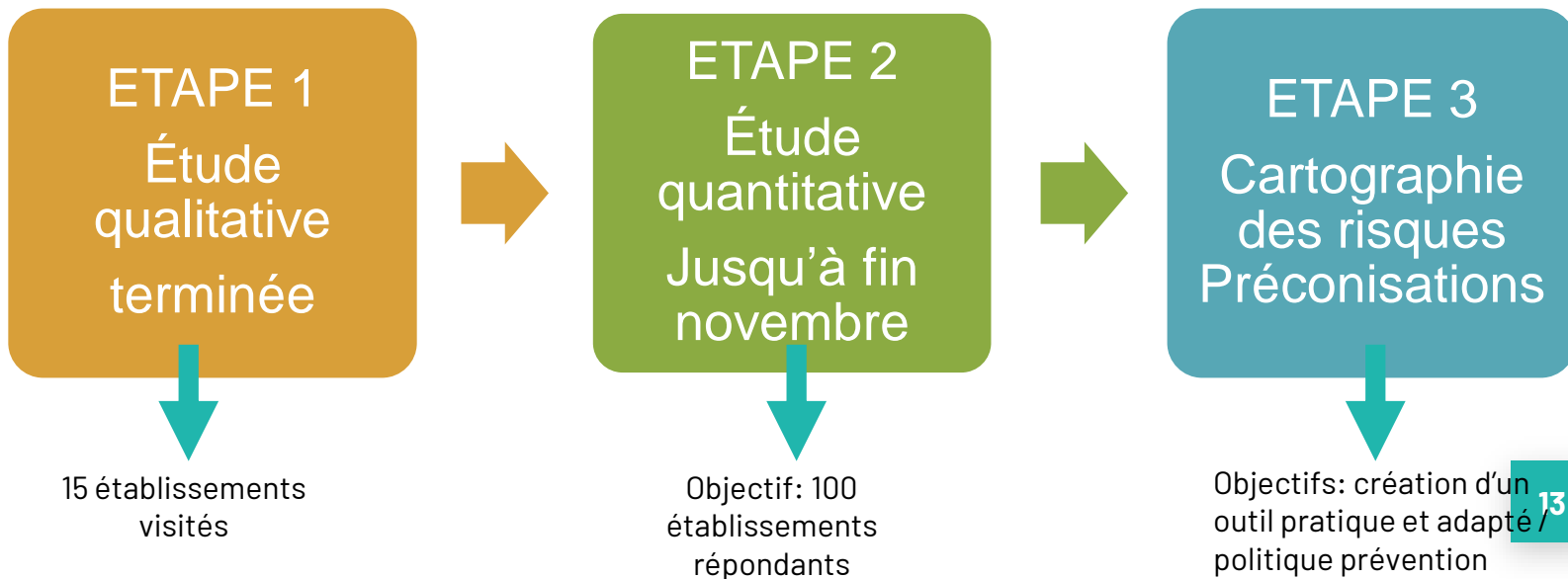
Pénibilité et conditions de travail: identifiez vos risques

- Les employeurs doivent déclarer l'exposition de leurs salariés à certains facteurs de risques professionnels dès l'instant que celle-ci dépasse des seuils définis officiellement (risque pénibilité).
- Le document unique, ou document unique d'évaluation des risques professionnels (DU ou DUERP) est obligatoire depuis 2001. L'élaboration et la mise à jour de ce document s'imposent à tout employeur quel que soit le nombre de salariés.
- Après appel d'offres, la commission paritaire (CPPNI) a mandaté un cabinet spécialisé en prévention des risques professionnels aux fins d'identifier les situations de pénibilité au sens réglementaire mais aussi plus généralement des risques auxquels sont soumis les salariés d'un établissement.

Il s'agit du cabinet  Didacthem

Pénibilité et conditions de travail

Le cabinet  Didacthem intervient en trois phases



Les risques identifiés par l'étude quantitative

Pénibilité

Seuls les surveillants de nuit sont concernés.

Postures pénibles

Buste penché en avant, position accroupie, bras au dessus de l'horizontale, elles concernent principalement les **ASEM**, les agents de **ménage**, les agents de **maintenance** et de la **restauration**.

Le port de charges

Les agents de maintenance, de **nettoyage** et de **restauration** sont amenés à porter et à déplacer des charges parfois supérieures à 10 kg : port des enfants en bas âge pour les **ASEM**, déplacement des tables et chaises, des cloisons pour installer des salles, manipulation des plateaux repas...

Autres risques

Les risques physiques

- ❑ Chutes d'objets
- ❑ Chutes de plain-pied et de hauteur
- ❑ Equipements de travail
- ❑ Circulation interne de véhicules
- ❑ Produits dangereux
- ❑ Risques liés aux agents biologiques
- ❑ Ambiances lumineuses
- ❑ Risque routier en mission
- ❑ Risque incendie
- ❑ Bruit

Les risques psychosociaux

- ❑ Exigences du travail
- ❑ Insécurité du travail
- ❑ Conflits de valeurs
- ❑ Exigences émotionnelles
- ❑ Autonomie
- ❑ Relations au travail

Analyse quantitative: questionnaires

- Réalisation de **questionnaires** par unité de travail pour affiner le diagnostic réalisé en phase qualitative et couvrir, plus largement, l'ensemble des risques professionnels physiques et psychosociaux.
- Diffusion de ces questionnaires aux établissements via l'outil G2P (captures d'écran sur les diapos suivantes).
- Les unités de travail :
 - Accueil – standard
 - Administratif
 - Animation vie scolaire
 - Bibliothécaire
 - Direction
 - Enseignement technique
 - Entretien
 - Infirmier
 - Informaticien
 - Technicien de laboratoire
 - Asem
 - Maintenance

STRUCTURES
CLIENTES**Accueil-standard**

Questionnaire d'évaluation des risques professionnels

**Administratif**

Questionnaire d'évaluation des risques professionnels

**Animation- Vie scolaire**

Questionnaire d'évaluation des risques professionnels

**Bibliothécaire**

Questionnaire d'évaluation des risques professionnels

**Direction**

Questionnaire d'évaluation des risques professionnels

**Enseignement technique**

Questionnaire d'évaluation des risques professionnels

PARAMÉTRAGE
DES
FONCTIONNALITÉSPARAMÉTRAGE
DES RÔLES ET
UTILISATEURS

STATISTIQUES



STRUCTURES
CLIENTES



PARAMÉTRAGE
DES
FONCTIONNALITÉS



PARAMÉTRAGE
DES RÔLES ET
UTILISATEURS



STATISTIQUES

ANIMATION- VIE SCOLAIRE

Question 1/22

Les salariés de la vie scolaire ont-ils été sensibilisés au risque d'accident (collision, choc...) dans la cour de récréation ?

OUI

NON

NC

Situation de travail

Un salarié de la Vie Scolaire qui surveille la cour est bousculé par un élève qui joue au ballon.

Risques

R02 - Risques de Chutes de plain-pied

Question 2/22

Le niveau sonore a-t-il été évalué dans les espaces communs des élèves (réfectoire, cour, foyer...)?

OUI

NON

NC

Situation de travail

Un salarié de la Vie Scolaire surveille la cantine.

Risques

R11 - Risques et nuisances liés au bruit



Analyse quantitative

- Si vous voulez un document unique à jour
- Si vous voulez participer à l'œuvre commune pour créer un outil de qualité et déterminer des solutions adaptées à vos besoins

N'hésitez pas à participer à l'étude quantitative:

merci d'adresser vos coordonnées à [Dorothee Bernard](#)



4. Les incontournables de l'année

Formation professionnelle, EEP santé, EEP Prévoyance , indemnité de CE et
reduction FILLON



1. EEP Formation: Réforme de la formation professionnelle

- Les fondamentaux de la réforme
- Rappels des prises en charge et solutions opérationnelles

Formation professionnelle: quelques rappels

Webinar Collège employeur

La formation professionnelle, c'est... compliqué : plusieurs budgets, plusieurs dispositifs, plusieurs supports (formations d'adaptation, de développements de compétences, etc.), plusieurs interlocuteurs comme Opcalia, l'organisme de formation, la Branche EEP, la CEPNL, etc. Et en plus, « il y a des réformes tout le temps ! ».

Webinar coanimé par Michèle Coirier et Jean-René Le Meur



<https://youtu.be/ribdN8jB8HM>

Changement culturel

Nouvelles orientations législatives



favoriser l'**alternance**, permettre aux personnes les plus éloignées de l'emploi de pouvoir se former

Réaffectation de ressources



une collecte ayant une **nature fiscale** avec un fléchage des fonds sur des budgets spécifiques décidées par la loi

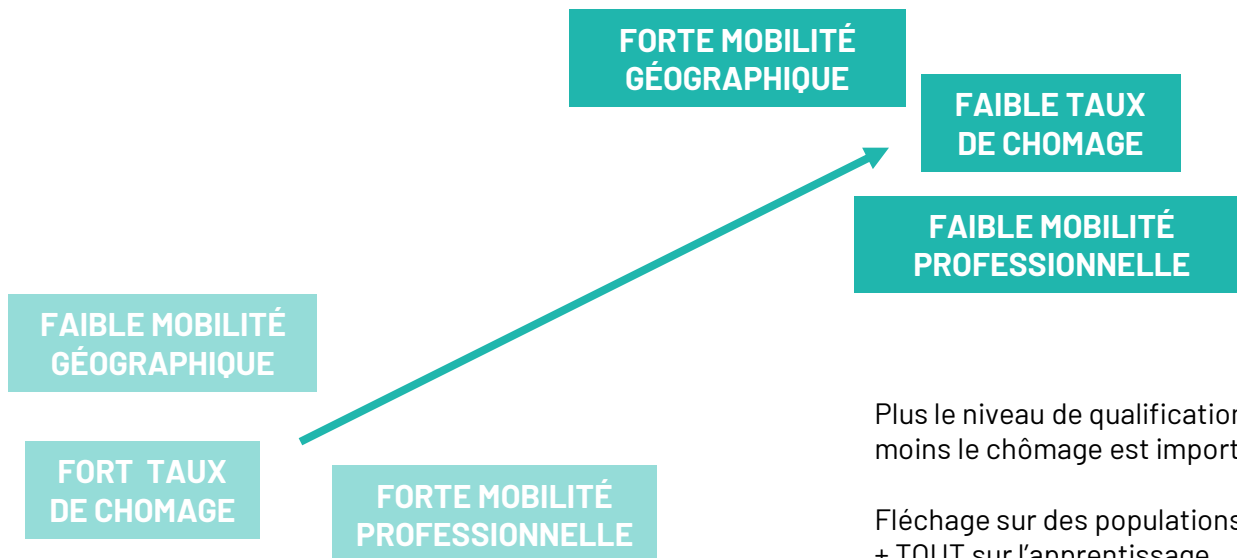
OPCA - OPCO



le rôle d'OPCALIA change en 2020 et surtout en 2021

Fondements de la réforme

Constat au regard du niveau de qualification



Plus le niveau de qualification est élevé
moins le chômage est important

Fléchage sur des populations - Chômeurs
+ TOUT sur l'apprentissage

Réaffectation de ressources

3 ou 4 fois moins de budget sur le « plan »

« Collecte gérée » par l'Opco

	M11		11-49		50-299	
	MSB 2018	MSB 2019	MSB 2018	MSB 2019	MSB 2018	MSB 2019
Plan	0,40%		0,20%		0,10%	
Dév. Comp. M50		0,0935%		0,0725%		0,0725%
Professionalisation	0,15%	0,2805%	0,30%	0,2175%	0,30%	0,2175%
CPF	-	0,1760%	0,20%	0,1100%	0,20%	0,1100%
Autres contributions*	-	-	0,30%	-	0,40%	-
Péréquation FC**	-	-	-	0,60%	-	0,60%
TOTAL		0,55%		1%		1%

- A noter que les taux vont encore évoluer avec la collecte MSB 2020.

* FPSPP et CIF - ** France Compétences

Rôle de l'OPCO

URSSAF (collecteur unique)

**France Compétences (répartiteurs
entre les opérateurs)**

REGIONS
(Apprentissage)

Caisse des
Dépôts
(CPF)

ETAT
(Demandeurs
d'emploi)

CEP
(Conseil
évolution
professionnelle
pour les actifs)

CPIR
(CPF Transition)

OPCO
(Alternance,
Plan TPME M50,
Conventionnel)

A terme c'est l'URSSAF
qui collectera la cotisation
formation

Mais pour 2019 c'est
encore OPCALIA.

L'OPCO gère
l'apprentissage, ce qui
reste du « plan », et en
lien avec la Branche,
l'OPCO gèrera **capital
compétences** et les
services aux
établissements

En 2021 FRANCE COMPÉTENCES recevra l'intégralité des 9,5 milliards d'euros
Elle arbitrera la répartition des fonds entre les dispositifs

Nouveau nom de l'OPCO

L'OPCO des services à forte intensité de main d'œuvre devient



Le déploiement de cette nouvelle identité sera progressif. Ainsi, jusqu'à la fin de de l'année, le nom AKTO sera apposé à côté de celui d'OPCALIA sur tous les supports de communication.

Compte Personnel de Formation

- Le compte personnel de formation est **monétarisé**
 - depuis le 1^{er} janvier, il est alimenté en euros et non plus en heures. On ne bénéficie plus de la mutualisation, il n'y a plus d'abondement;
 - montant de 500 € par année de travail et 5000 € de plafond
- ↪ Une application sera ouverte à chaque salarié le 1^{er} décembre 2019 / le CPF sera alors géré par la caisse des dépôts et de consignations (CDC) et non plus par l'OPCO. Nos travaillons à la création de liens avec la CDC.
- Les droits à DIF de chaque salarié sont transférables dans le CPF sans limite de temps (*Ordonnance n°2019-861 du 21 août 2019*) à condition d'avoir activé son compte avant le **31 décembre 2020** www.moncompteactivite.gouv.fr.

Veillez à bien informer les salariés et le rappeler lors de l'entretien professionnel

Une note d'information à délivrer à chaque salarié est disponible dans





En synthèse

- Pour **les entreprises de moins de 50 salariés**
 - financement possible du plan de développement de compétences
 - mais la réforme limite la mutualisation Interbranches. Le disponible sera diminué. Les premiers touchés seront les établissements de moins de 11 salariés. Il sera difficile d'allouer de façon pérenne 3000 € de « budget ».
- Pour **les établissements de 50 salariés et plus**
 - il n'y a plus de financement pour le plan de développement de compétences;
 - miser sur l'alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, Pro-A – dispositif d'alternance dans le cadre d'un CDI qui remplace la « période de professionnalisation »-);
 - miser sur le CPF = articulation du plan de développement des compétences avec le CPF

En synthèse

Pour tous les établissements

- avec l'émergence des parcours personnalisés chaque salarié pourra préparer des **blocs de compétences** plutôt que de faire des formations lourdes et longues, ce qui répondra davantage aux besoins (prise en charge CPF, capital compétence)
- utiliser les outils de Branche et du Collège employeur
 - identifier le besoin et l'exprimer: la personnalisation des parcours nécessite l'utilisation de ISI'RH et le module « **gestion des compétences** » qui permettra une utilisation plus aisée du catalogue formation ;
 - utiliser le **catalogue formation** (Espace salarié OPCALIA est intégré dans ISI'RH)
 - **Actions collectives**
 - **Actions en réseau**





Les **actions collectives** sont des actions achetées « en gros » par OPCALIA afin d'obtenir de modérer les tarifs (tarifs négociés) et permettre une prise en charge importante

- ainsi les établissements de moins de 50 salariés bénéficient de **100 % des frais pédagogiques**
- les plus de 50 salariés bénéficient quant à eux des tarifs négociés et d'un budget de **2000€**



Catalogue « cœur de métier » EEP

27 thématiques spécifiques.
Leur nombre est augmenté chaque année à chaque fois que des besoins nouveaux se font sentir et que les adhérents nous les remontent.



Catalogue « interprofessionnel » OPCALIA

bureautique, SST, sécurité incendie, habilitation électrique, gestion des conflits, communication

Actions collectives « cœur de métier »

27 Actions collectives 2019

1. Intégration et accompagnement du handicap en milieu scolaire
2. Bonnes pratiques d'hygiène et éco-gestes
3. Evolution de l'environnement social des élèves et de leur famille
4. Les nouveaux comportements scolaires [MAJ 2019]
5. Les nouvelles pratiques de communication des élèves et de leur famille
6. Prévenir et agir contre le décrochage scolaire
7. Entretien professionnel pour les managers [MAJ 2019]
8. Entretien professionnel pour les salariés [MAJ 2019]
9. Professionnaliser la pratique des ASEM
10. Sécurité dans les établissements
11. Les bases de la comptabilité générale et l'application à EP
12. Comment accélérer la production des comptes annuels dans les établissements EP
13. La comptabilité analytique [MAJ 2019]
14. Analyser la situation financière de mon établissement
15. Outils pour une gestion prévisionnelle : les incontournables [NEW]
16. Gestion des risques, contrôle interne et gouvernance [MAJ 2019]
17. Le financement d'un projet immobilier
18. Gérer un contrat de restauration scolaire
19. Formation HACCP pour les personnels de restauration
20. Personnel d'entretien : professionnaliser votre pratique
21. Gestes et postures : éco-gestes et ergonomies pour l'entretien des locaux
22. Personnel d'accueil : un professionnel au service de la relation
23. Accueil du public en situation de handicap
24. Accompagnateur VAE
25. Accompagnateur CQP
26. Agir en éducateur [NEW]
27. Formation en RH [NEW]
 - Un outil de gestion incontournable : le budget [SUPPRESSION]

C'est la Branche qui en fonction des besoins détectés rédige un appel d'offre qu'OPCALIA adresse à l'ensemble des organismes de formation référencés qui peuvent se positionner.

Après instruction, la commission paritaire examine les propositions et habilite les organismes de formation. Le tarif est un élément clef.

Actions en réseau

Si le catalogue actions collectives ne répond pas aux besoins ; des établissements peuvent solliciter un organisme de formation pour créer une action formative spécifique, un programme sur mesure.

L'organisme de formation ou les établissements prennent contact avec formation@branche-eep.org

Pour les établissements

- cela ne pèse pas sur le budget formation
- pas d'avance de fonds
- simplicité administrative, c'est l'organisme de formation qui s'occupe de tout !

dès le 1^{er} novembre dans



Actions en réseau, quelques exemples 2019

- **Etablissements du Bassin de Ploërmel** : la dimension éducative au sein de nos établissements
- **UDOGEC Finistère avec l'AREP** : formation à destination des infirmières scolaires.
- **UDOGEC 35 et ARES** :
 - Management des responsables de vie scolaire
 - Cadres d'éducation : communication auprès des familles
- **DDEC 91 et l'ISFEC-AFAREC IDF** : faire vivre le temps de cantine
- **DDEC 95 et UROGEC IDF** : ASEM trouver la bonne posture
- **Les DDEC et UROGEC IDF** : Agir en éducateur en diverses situations et nouveaux comportements



Pour plus d'informations, prenez contact avec l'UDOGEC - l'UROGEC, la DDEC, votre organisation professionnelle de chefs d'établissement ou directement avec Aurélie Delgove

Dès le 1^{er} novembre dans



Entretiens professionnels

Dans la continuité de la loi du 5 mars 2014 qui créait un nouveau dispositif d'entretiens professionnels, ceux-ci doivent désormais comporter des informations concernant :

- l'activation par le salarié de son CPF
- les abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer
- le conseil en évolution professionnelle

↳ Attention au **bilan sexennal** / mars 2020



Dès le 1^{er} novembre dans





[< RETOUR](#)

GESTION DES SALARIÉS

S'informer / Planifier / Préparer les Entretiens professionnels



Je m'informe sur l'entretien professionnel



Je planifie des Entretiens professionnels



Je prépare un entretien professionnel



[Retour](#)

Planifier/Préparer/Organiser les entretiens professionnels



CLAIRE DELUNE

Le 20/09/19 à 09:00

[Exporter](#) [Enregistrer](#) **BOITE À OUTILS**

- Créer une fiche de poste
- Dernier entretien professionnel
- Formations suivies
- Evaluer les besoins de formation ou positionner sur un autre emploi-type
- Rechercher des formations
- Cartographie des emplois-types

Information du salarié

Bilan depuis le dernier entretien pro.

Activité du salarié

Perspective d'évolution professionnelle

Appréciation globale

Information du salarié**Etablissement : DOSSIER FORMATION****Salarié**

Nom du salarié : Claire

Prénom du salarié : DELUNE

Date d'entrée dans l'entreprise : 01/09/2017

Emploi : Secrétaire

Niveau de classification

Strate : III

Degrés : 8

Durée du travail hebdomadaire :

Date du précédent entretien professionnel :

Si non réalisé, précisez le motif :

[Suivant](#) 

Entretiens professionnels : sanction

- La loi du 5 septembre 2018 a modifié la sanction

Désormais les entreprises de 50 salariés et plus doivent, au terme d'une période de 6 ans, prouver que les entretiens ont été réalisés et qu'une formation (non obligatoire c'est-à-dire qui ne conditionne pas l'exercice d'une profession) a eu lieu.

↪ à défaut sanction de **3000€**

- L'article 3.6 de la section 9 de la CC EPNL avait anticipé cette simplification de rédaction

Dans les établissements de moins de 50 salariés, si un salarié n'a pas bénéficié de formation au terme de la période sexennale

↪ sanction de **30 points**



2. EEP Santé

-  **100% SANTÉ** et contrats responsables
Des soins pour tous, 100% pris en charge
- **Contrôles URSSAF**

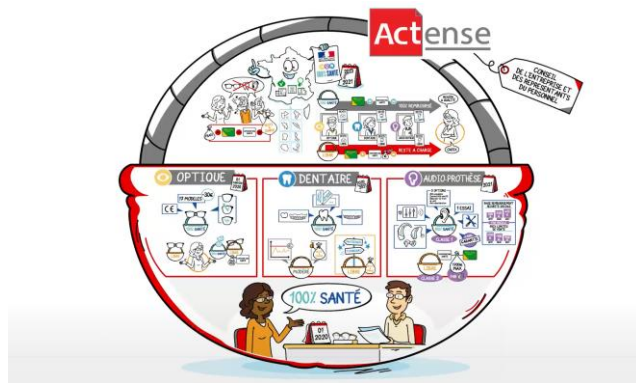


Évolutions 2020 : un régime piloté

- Le régime EEP Santé se porte bien, les bons résultats des deux derniers exercices permettent de voir l'avenir sereinement même si nous notons une consommation plus élevée en 2019 (augmentation des prestations en optique, prothèses dentaires et médecines douces)
- Cette année nous adaptons le régime à la réforme « **100% santé** », « **contrat responsable** », « **Forfait Patientèle Médecin Traitant** » avec une augmentation de cotisation liée notamment à l'évolution du PMSS et de la législation et de la réglementation sociale et fiscale



2mn pour comprendre le 100% santé

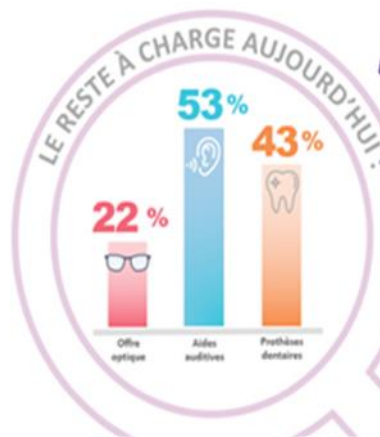


Regardez la [vidéo](#) réalisée par le conseil en protection sociale de la profession



Une grande conséquence

Un simple constat



60%
des
français

ont repoussé ou renoncé à l'un de ces soins
durant ces 5 dernières années

Offre 100 % SANTÉ

Couvrir les besoins de la population
sur ces 3 postes avec un reste à charge 0

RENONCEMENT AUX SOINS

- 67% des malentendants ne sont pas équipés en audiologie,
- 10% des français renoncent aux équipements optiques,
- 17% aux soins dentaires pour raisons financières.

OPTIQUE

CLASSE A



CLASSE B

Prise en charge plafonnée

DENTAIRE

PANIER 100% Sante



PANIER MAITRISE

Prise en charge plafonnée

PANIER LIBRE

AIDE AUDITIVE

CAT. I



CAT. II

Prise en charge plafonnée

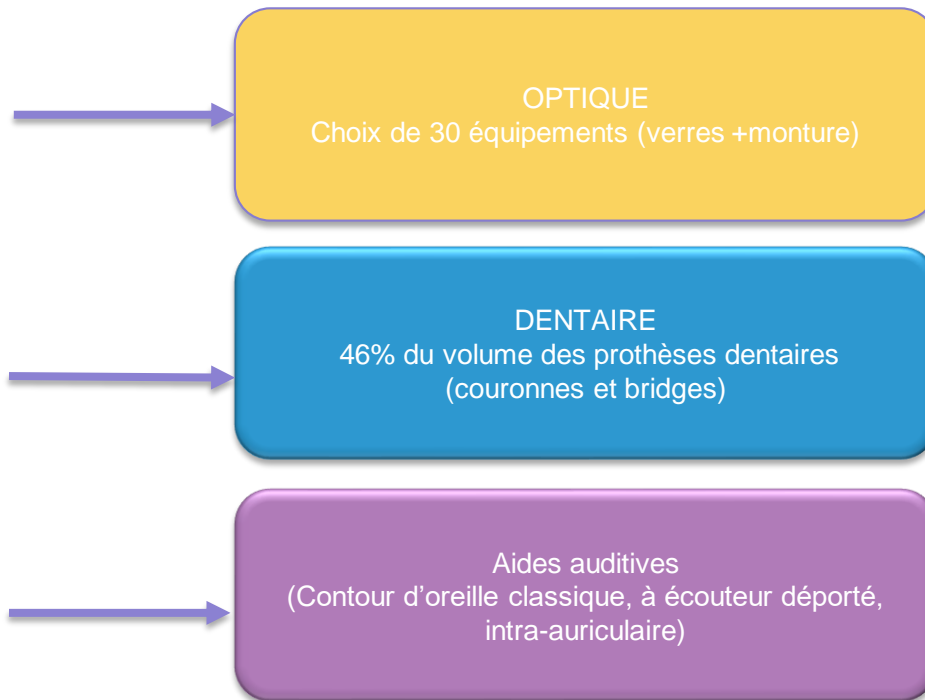
1/01/2020

1/01/2021

Objectifs

Diminuer le taux de renoncement aux soins (optique, prothèses dentaires, aides auditives)

Paniers de soins 100% pris en charge combinée AM + EEP Santé



EEP Santé : impact du régime responsable

Panier hors 100% Santé

OPTIQUE

- ✓ Diminution du plafond de remboursement de la monture (100€ max)



Mise en place du 100% santé : Attention aux redressements URSSAF !

↳ Pour les établissements adhérant à EEP santé, l'adaptation aux modifications légales est **automatique sans régularisation administrative.**

Pour les autres, attention

- à bien solliciter votre assureur
- à suivre l'impact sur le tarif
- à modifier votre accord ou votre DUE pour éviter tout redressement URSSAF



Création espace salarié en 2020



Création espace salarié en 2020

Services innovants à disposition du salarié



Clic
&
Call



My easy santé-
Préserver sa santé au
quotidien

Coaching personnalisé –
sommeil, nutrition, sport



Bien choisir son hôpital

Attention aux dispenses et aux redressements URSSAF

- Attention aux cas de dispenses pour éviter les redressements URSSAF
- Courrier au salarié pour le renouvellement annuel
- Retrouvez l'application de gestion des dispenses dans





3. EEP

Prévoyance

- Cotisations 2020
- Dématérialisation des bulletins de salaire enseignants

Numérisation de la déclaration de l'arrêt maladie à la prévoyance

Indemnisation des absences pour cause de maladie

Maintien salaire employeur

Prévoyance

Mois	PMSS ?	SALAIRE BRUT ?	SALAIRE BRUT		SALAIRE NET	
			TA	TB	TA	TE
2/2017	3 269,00 €	2 167,98 €	2 167,98 €	0,00 €	1 659,59 €	
1/2017				0,00 €		
12/2016				0,00 €		
11/2016				0,00 €		
10/2016				0,00 €		
<				0,00 €		
		20 187,50 €	19 956,50 €	231,00 €	15 276,70 €	18

compléter

Calculer l'indemnité

CLIQUEZ

Complémentaire assureur

Données	Calcul	TA
SALAIRE BRUT ANNUEL	0,00 €	0,00 €
Taux de Charges	0%	0%

Compléter l'IJSS



FORMULAIRE DE DECLARATION UNIQUE DES SINISTRES

Pour le personnel de droit privé (salariés cadres et non cadres)

Toutes les rubriques sont à remplir obligatoirement. Attestation IJSS à joindre à ce formulaire.

Identification de l'entreprise :

Nom : Adresse postale :
 N° et rue :
 N° de SIRET : Ville :
 CP :
 N° de contrat de prévoyance :

Identification du salarié concerné :

Nom : Prénom : Adresse postale :
 Date de naissance : Commune de naissance : N° et rue :
 Pays de naissance : N° de sécurité sociale : Ville :
 CP :

Situation familiale :

Célibataire Pacé(e) Divorcé(e)
 Marié(e) Concubin(e) Veuf(ve)

Nombre d'ayants-droit :

Situation professionnelle :

Cadre Non cadre

Strate :

Coef. global ou indice :

Année n° DCC ou n° de la section de la CC EPNL :

Temps plein Multi-employeur

Contrat : CDI CDD

Dénomination du poste :

Ensemble de métier :

Temps partiel

Prédire la quotité horaire par rapport à l'ET/67 heures-mensuelles :

Absence pour maladie :

Date d'entrée dans l'établissement : Date d'entrée dans l'enseignement privé* : Date de l'arrêt maladie :
 Date de début de maintien salaire à 100% : Date de fin de maintien salaire à 100% : Nombre de jours de maintien de salaire : Date d'intervention de la prévoyance :

Le salarié est :

- toujours en arrêt
- a repris en temps partiel thérapeutique depuis le
- a repris à temps complet depuis le
- ne fait plus partie des effectifs depuis le
- a repris à temps partiel depuis le
- est en maternité depuis le
- un arrêt consécutif à un accident causé par un tiers

Cause de l'arrêt de travail :

- Maladie
- Accident vie privée
- Accident de travail
- Maladie professionnelle

* Le salarié est dans l'enseignement privé depuis au moins 1 an, le régime de prévoyance intervient dès le 1er jour de son arrêt (pas de carence) bien qu'il n'ait pas encore été déclaré dans l'enseignement. Champ d'application : Arrêt sans Sécurité Arrêt de la 1^{re} zone

** Le salaire de référence correspond aux salaires bruts des 12 mois civils précédents le mois de l'arrêt de travail soumis à cotisations prévoyance. Il est révisé pour les salariés n'ayant pas travaillé les 12 mois précédents l'arrêt indemnié. (Articles 1.142 et 1.143 du contrat d'assurance au régime de prévoyance (sauf non-matrimo))

Ci-après, l'attestation des salaires sur 12 mois**

ASSUREURS



ISI
RH



Taux de prévoyance 2020

- Après des années de taux d'appel réduits, de vacances de cotisation ou de prise en charge dérogatoire de contribution par le régime , les réserves sont en voie de résorption totale
- Tant pour les établissements que pour les salariés ou enseignants nous nous orientons vers une normalisation et donc un retour aux taux contractuels et au paiement des contributions dues
- Cela passera encore par 2 ou 3 étapes
- Compte tenu de la situation paritaire, la fixation des taux d'appel pour 2020 a pris plus de temps cette année.

↳ Une communication dédiée sera faite en novembre



Contrôles URSSAF sur les prestations prévoyance

- Certaines URSSAF redressent les prestations perçues;
- Rappelons que dès lors que la cotisation est financée à 100% par le salarié , les indemnités sont nettes de charge
- En cas de redressement, appelez-nous:
prevoyance@branche-eep.org

Les évolutions à venir courant 2020

■ Rappel du contexte

Disparition de la DUCS, DSN non applicable, dématérialisation des bulletins de salaire

■ La solution? ISI RH !

Le Secrétariat général de l'enseignement catholique et le MEN travaillent à une solution.

- Récupération auprès des rectorats des données "masse salariale" des enseignants de chaque établissement (fichier excel)
- Intégration de ces données dans ISI RH ; concatenation avec les fichiers des assureurs
- Calcul et appel de la cotisation prévoyance "enseignants"
- Automatisation de l'émission du quitus de paiement des cotisations CSG CRDS (voir diapo suivante).

👉 Dans l'attente, en accord avec les assureurs, les appels de cotisation sont calculés sur la base de la dernière masse salariale connue.

CSG CRDS – Quitus de paiement

■ Principe

Depuis 2012, la CSG et la CRDS dues sur la contribution des établissements au régime de prévoyance des enseignants sont intégrées dans un prélèvement global égal à 0.20 % opéré sur leur bulletin de traitement.

Les sommes dues au nom des 131 000 enseignants bénéficiaires sont identifiées dans le compte de résultats du régime de prévoyance. **Elles ne sont pas dues par les établissements.**

Forfait
social à
payer

■ Contrôle Urssaf

Une **convention** a été signée le 30 janvier dernier avec l'ACOSS et l'URSSAF d'Ile de France afin d'éviter les redressements et les contentieux tout en répondant aux exigences légales en matière de contrôle des URSSAF.

Quitus de paiement des cotisations CSG CRDS : prevoyance@branche-eep.org

Bientôt le quitus dans





4. CSE en 2020

- **Elections,**
- **Rappels des missions**
- **Mise en place du règlement intérieur**



CSE quelques rappels

Webinar collège employeur

La mise en place du nouveau Comité Social et Économique (CSE) constitue l'un des apports des derniers textes. Vous avez jusqu'au 31 décembre pour le mettre en place et donc procéder aux élections. Au-delà de cette échéance, la mise en œuvre de cette nouvelle instance va conduire à changer vos pratiques d'animation du dialogue social.

Webinar Collège employeur co-animé par Jérôme Blokkeel et Alexandre Chrétien



<https://youtu.be/t8RWPSWM2M>

Le règlement intérieur du CSE

- Le CSE 50 et + doit être doté d'un règlement intérieur.
- Son contenu s'est élargi avec l'ordonnance de septembre 2017, il permet de:
 - déterminer le fonctionnement de la commission santé, sécurité et conditions de travail
 - régler la question qui a fait tant débat : à savoir le fait que désormais l'employeur n'ait pas à convoquer les suppléants aux réunions du CSE (C. trav., art. L. 2314-1).



Dans la négociation, l'idée serait peut-être dans une logique « donnant / donnant », d'alléger le calendrier des réunions, et de travailler l'articulation consultation-négociation et d'examiner cette question de la présence des suppléants.

Pour un modèle de
règlement intérieur





5. Egalité femmes-hommes: mettre en place l'index !





Egalité femmes hommes grande cause nationale

- Passage d'une obligation de moyens à une obligation de résultat
- L'égalité sera notée :
 - une note nommée « index » sur 100 points calculée à partir d'indicateurs
 - l'Entreprise doit atteindre 75 points minima et procéder aux transmissions prévues pour être en conformité avec la réglementation
 - distinction nombre d'indicateurs en fonction de la taille de l'entreprise:
 - + 250 (5 indicateurs)
 - 50 à 250 (4 indicateurs)

Index égalité salariale : délai



Index égalité salariale

1. l'écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes
2. l'écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes
3. le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité
4. le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

Un barème de points associés

Indicateur	Poids	Points
Écart de rémunération	40 %	0 à 40 points
Écart de taux d'augmentations Individuelles	35 %	de 0 à 35 points
Pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité	15 %	de 0 à 15 points
Nombre de salariés du sexe sous représenté dans les 10 plus hautes rémunérations	10 %	de 0 à 10 points
TOTAL = INDEX	100%	De 0 à 100 points

Un tableur



1- Indicateur d'écart de rémunération

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules.

Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

Ne renseigner les salaires moyens que lorsqu'ils sont calculés sur au moins trois personnes.

Catégories de postes équivalents :	4 CSP	Par défaut, les catégories de postes équivalents sont les 4 catégories socioprofessionnelles (CSP).
Seuil de pertinence associé :	5%	Par défaut, le seuil de pertinence est fixé à 5 % (pour une catégorisation en 4 CSP). Pour toute autre catégorisation, il est fixé à 2 %. Remplacer 5 % par 2 % si vous êtes dans ce cas.

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge	rémunération annuelle brute moyenne par EQTP		écart de rémunération moyenne	écart après application du seuil de pertinence	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
		femmes	hommes			femmes	hommes			
ouvriers	moins de 30 ans							0	0	0,00%
	30 à 39 ans							0	0	0,00%
	40 à 49 ans							0	0	0,00%
	50 ans et plus							0	0	0,00%
employés	moins de 30 ans							0	0	0,00%
	30 à 39 ans							0	0	0,00%
	40 à 49 ans							0	0	0,00%
	50 ans et plus							0	0	0,00%
techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans							0	0	0,00%
	30 à 39 ans							0	0	0,00%
	40 à 49 ans							0	0	0,00%
	50 ans et plus							0	0	0,00%
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans							0	0	0,00%
	30 à 39 ans							0	0	0,00%
	40 à 49 ans							0	0	0,00%
	50 ans et plus							0	0	0,00%
ensemble des salariés		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!		0		0	0,00%	

Pour des catégories de postes équivalents plus fines que les 4 CSP, dupliquer et insérer les lignes 12 à 15 après la ligne 19 autant de fois que nécessaire et modifier les intitulés de Dans ce cas, les effectifs par CSP doivent être renseignés dans les cellules grises pour le calcul des indicateurs d'augmentation et de promotion.

indicateur calculable (1=oui, 0=non) :	#N/A
indicateur d'écart de rémunération (%) :	#N/A
note obtenue sur 40 :	#N/A



Publication de l'index

Avant le 1^{er} mars de chaque année, il faudra:

- publier l'Index sur son site Internet
- mettre à la disposition du CSE, via la BDES, les résultats de chacun des indicateurs et la note globale
- communiquer à la DIRECCTE, par voie numérique, les résultats de chacun des indicateurs et la note globale.

Pour aller plus loin: https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/pdf_qr_index_egalite_professionnelle_27062019.pdf

↪ Dès la publication de la circulaire nous revenons vers vous



Sanctions

Une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale en cas d'absence :

- d'accord ou de plan d'action égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- de publication de l'index de l'égalité entre les femmes et les hommes
- de définition des mesures de correction en cas de note inférieure à 75 dans l'index



6. Réduction Fillon sur l'indemnité de CE

CE



La position des Urssaf et la jurisprudence

- A date, 145 dossiers de redressement nous ont été remontés.
- Certains dossiers sont devant la commission de recours amiable, d'autres devant le TGI et certains devant des cours d'appel.
- Dans 90% des cas, les URSSAF contestent le principe de l'application d'une « réduction générale de cotisations » sur une base temps plein sur les indemnités de chefs d'établissement en raison de l'existence d'une décharge.
- Elles estiment en effet que :
 1. les chefs d'établissement ayant une décharge, leur temps de travail est connu
 2. une proratisation est applicable afin de minorer ainsi la réduction de cotisations.
- Curieusement, les établissements avec des chefs d'établissement en décharge totale ou ceux sans décharge ne sont donc pas redressés.
- Au-delà de cette incohérence, il s'agit là d'une incompréhension de la mission du chef d'établissement, de son rôle et de son statut.

Notre analyse

- le Chef d'établissement est un cadre dirigeant
- ce statut n'est pas remis en question
- il est en cumul d'emplois
- il ne peut être à temps partiel
- la décharge n'induit pas la remise en question du statut et le cumul d'emplois

Pour l'instant deux TGI ont suivi notre argumentaire malgré un arrêt de cour de cassation.

Le secrétariat général de l'enseignement catholique et le collège employeur demandent à chaque établissement de contester l'éventuel redressement sur la base de l'argumentaire développé.

Appelez-nous (UDO-UROGEC, organisation professionnelle de chefs d'établissement ou directement [Alexandre Chrétien](#) à la Fnogec).

Attention

- il s'agit là d'un dossier national qui induit une coordination forte pour qu'il puisse être trouvée une solution politique
- le statut de cadre dirigeant rend impossible:
 - **la mention dans le contrat ou dans le bulletin de salaire** la mention d'un temps de travail.
 - La mention d'heures supplémentaires rémunérées,
 - le contrôle et le suivi du temps de travail
- le CE doit **recevoir toutes les délégations** (en application du Statut de l'enseignement catholique et du statut du chef d'établissement catholique)

Nous vous conseillons la lecture ou la relecture du [Diaporama de rentrée 2016](#) sur le sujet