

**6 avril  
2013**

## **SOCIAL ET CONVENTIONS COLLECTIVES**

**Atelier Actualité**

Rappels des épisodes précédents

Une situation difficile

La recherche de la stabilité

La Recommandation patronale

# Rappel des épisodes précédents

Après plus de 18 mois de négociation avec 30 réunions

Signature de 3 accords indissociables

Par deux organisations représentant [50% des suffrages](#)

Une opposition

Le 13 décembre 2012

## Convention Collective des établissements d'enseignement privé (CCEEP)

- Articulation avec les classifications
- Adaptation aux nouvelles dispositions légales et réglementaires
- Rééquilibrage des avantages entre « catégories » de salariés
- Une CC recentrée sur ses missions
- Une CC qui ne répète pas la loi (mais qui la respecte)
- Une CC qui évite le morcellement des textes (par exemple formations)

## Accord salarial

Valeur du point EEP augmente de 1.25% (hors effet NAO 2013)

+ 0.75% pour salariés dont le temps de travail passe de 1429 à 1470 h (soit 2% pour les **salariés de vie scolaire**) = indemnité en points sur BS

## Régularisation transactionnelle

4% pour les salariés embauchés sur une base 1558h passant à 1470h au 1<sup>er</sup> septembre 2013

**assiette** : salaires de base perçus entre l'embauche et le 31 août 2013

## L'opposition et l'intervention du juge

- Une opposition à l'application des textes négociés est formulée par les 4 autres organisations syndicales.
- Le collègue employeur estime qu'il y a une erreur dans la procédure et saisit le juge.
- Le juge des référés estime que l'urgence à statuer n'est pas avérée.



La CCEEP et les accords annexes ne sont pas applicables tant que le juge ne se sera pas **prononcé sur le fond**.



Une situation  
Difficile juridiquement  
Intenable socialement

# La situation après l'opposition et le jugement du TGI

Distinction des droits en fonction de la date d'embauche  
Impossibilité d'appliquer les textes signés  
Des garanties sociales limitées

# JN 2013 – Les Embiez

## Les Avantages Maintenus Temporairement (AMT)



## Les Avantages Maintenus Temporairement (AMT)

- Le nombre de jours de congés payés
  - Salariés embauchés avant le 14 décembre 2011 : maintien de leur temps de travail.
  - Salariés embauchés après le 14 décembre 2011 : Perte de cet avantage si durée inférieure à 1558 h, qui reste la référence en cas d'embauche
- La rémunération des pauses
- La prise en charge des frais de repas (recommandation)
- Le supplément familial et l'indemnité de résidence

## Ce qui n'est pas un Avantage Maintenu Temporairement

- Le maintien de salaire pour cause de maladie  
= renvoi au code du travail
- La contribution des familles  
= disparition exception pour l'année en cours
- Les autorisations d'absence pour événements familiaux  
= renvoi au code du travail (A titre d'exemple : 3 jours pour enfant malade non rémunérés)
- Les semaines à 0 h  
= disparition (en revanche, dans le cadre de la modulation, bénéfice possible de jours à 0 heure compte tenu de l'organisation propre à chaque établissement)
- Les indemnités de rupture  
= renvoi au code du travail

# La recommandation patronale

Compte tenu des délais de procédure ,  
de la coexistence de 4 procédures dont 3 initiées par les organisations syndicales,  
dans l'intérêt de TOUS

- L'application de cette recommandation s'impose à tous les établissements.
- Date d'effet : 1<sup>er</sup> avril 2013
- Sa philosophie:
  - Appliquer à TOUS un socle de garanties suffisant
  - Valoriser les accords signés et les signataires
  - Prendre en compte:
    - les situations subies par le salarié (maladie, absences)
    - notre histoire et nos spécificités
    - le fait que nous souhaitons que la CCEEP s'appliquera (régularisations à procéder)
  - Ne pas oublier que la **négociation reprendra** quelle que soit la « sortie de crise »  
Dans des conditions nouvelles (résultats [représentativité](#)).

## Le maintien de salaire pour cause de maladie

- Les salariés ayant un an d'ancienneté dans l'établissement bénéficient d'une Indemnisation de l'employeur à compter :
  - Du premier jour d'arrêt de travail pour le 1<sup>er</sup> arrêt (indemnisation à 100% du NET puis à 66,66%).
  - Du second jour d'arrêt pour un nouvel arrêt sur une même période de 12 mois
  
- Pas de maintien pour les salariés n'ayant pas acquis suffisamment de droits pour percevoir les IJSS

## Dispositions relatives à la famille

- Absence pour événements familiaux

Plus favorable que le code du travail – calcul en jours ouvrés

- Absences pour enfant malade

Plus favorable que le code du travail car rémunérées !

- Prise en charge partielle de la contribution des familles

Environnement URSSAF

Caractère obligatoire sans lien avec les possibilités économiques des établissements

- Bénéficie d'une prise en charge totale des frais de restauration :

### Reprise CC PSAEE

- le salarié qui, pour des motifs liés à l'organisation du travail dans l'établissement et dans le cadre de sa mission éducative, est appelé à prendre son repas avec les élèves,
- 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 (quelle que soit la durée de travail).

- Les pauses à l'intérieur de l'établissement sont fixées par l'employeur.
- La pause d'une durée inférieure ou égale à 10 minutes est considérée comme temps de travail effectif pour le calcul de la rémunération

### **RAPPEL : AMT**

#### **S'agissant des « ex » PE non cadres :**

L'avantage est la rémunération de la pause d'une durée inférieure à 45 minutes. Si en vertu de son pouvoir de direction, le chef d'établissement décide d'appliquer des pauses d'une durée d'au moins 45 minutes, celles-ci ne seront pas rémunérées.

#### **S'agissant des « ex » ASEM :**

Maintien de la pause d'une demi-heure rémunérée pour les salariés qui assurent le service des enfants à la cantine