



Salariés de droit privé

LES ESSENTIELS

Dans tous les réseaux d'enseignement privé sous contrat



2025 / 2026

SOMMAIRE

02

SOMMAIRE, ÉDITO

03

ADHÉREZ AU SNEC-CFTC

4-5

L'IDENTITÉ DU SNEC-CFTC

06

LA COMMISSION DES SALARIÉS

07

NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

08

BULLETIN DE PAIE

10

CLASSIFICATION

11

RÉMUNÉRATION

13

PÉRIODE D'ESSAI

14

QUESTIONS D'ADHÉRENTS

18

REPAS

19

PROTECTION SOCIALE

20

PRÉVOYANCE

21

TÉLÉTRAVAIL

CALCUL DES HEURES EN CENTIÈMES

24

LE CSE, ÉLECTIONS TPE

26

CONGÉS EXCEPTIONNELS

29

ABSENCES

32

LE TEMPS DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE
ET COMPLÉMENTAIRE

34

ENTRETIENS OBLIGATOIRES

37

FORMATIONS

38

LES FORMATEURS
ET LES PSYCHOLOGUES

40

COMMISSION PARITAIRE REGIONALE

41

CALENDRIER SCOLAIRE

42

CONVENTION COLLECTIVE
Le SNEC-CFTC,
UN SYNDICAT À VOTRE ÉCOUTE

Cher(e) collègue,

Le SNEC-CFTC, syndicat libre, indépendant, doté d'une éthique de dialogue et de négociation agi depuis plus de 60 ans au service des salariés des établissements privés sous contrat.

Six décennies consacrées à la défense de vos droits et à l'amélioration de vos conditions de travail.

Syndicat dynamique, le SNEC-CFTC s'est hissé à la première place de la branche aux élections TPE et a renforcé sa position de deuxième organisation représentative de l'enseignement privé sous contrat.

Le SNEC-CFTC a le plaisir de vous offrir ce livret réalisé par les membres de la commission des salariés, à partir de vos questions, pour vous aider à mieux connaître vos droits dans un contexte législatif en constante évolution.

Vous y trouverez des informations pratiques relatives à votre statut, vos congés, votre carrière, votre rémunération et la protection sociale.

Les négociateurs SNEC-CFTC portent votre voix et défendent activement vos droits dans les différentes commissions paritaires (EPNL, Santé, Prévoyance, Formation).

Le dialogue social dans la branche EPNL reste fragile. La NAO 2025 s'est malheureusement soldée par une augmentation salariale insignifiante de 0.5 % au 1^{er} septembre 2025.

L'année 2025-2026 sera marquée par de nouvelles négociations dans la branche, autour d'enjeux cruciaux : la prévention des risques psychosociaux (RPS), le travail induit, la création d'un CQP ASEM (Certificat de Qualification Professionnelle d'Agent Spécialisé des Écoles Maternelles) et la refonte du CQP CVS, entre autres.

La commission salariés et le service salariés se composent d'une équipe de femmes et d'hommes de terrain qui ont à cœur de vous défendre, vous conseiller, vous accompagner et vous soutenir en toutes circonstances.

N'hésitez pas à nous contacter pour toute question ou suggestion.

Véronique Cotrelle, présidente, les membres de la commission salariés et le service salariés.

ADHÉSION



défendu

conseillé

soutenu

Être écouté

ENCORE + FORTS

ENSEMBLE !


Pour adhérer ou renouveler votre adhésion, rien de plus simple...

RDV sur
notre appli
"Rejoignez-nous"



www.sneec-cftc.fr

66% de crédit d'impôt
sur votre cotisation syndicale



Le Snec-CFTC,
c'est qui, c'est quoi,
pour qui, pour quoi...



Le **Snec-CFTC** est un syndicat majeur qui défend depuis 60 ans les travailleurs dans **tous les établissements & réseaux d'enseignement privé sous contrat.**



**Le Snec-CFTC,
le syndicat qui vous ressemble,
le syndicat qui nous rassemble.**

La CFTC a été fondée en 1919, le Snec-CFTC en 1964. Parti de rien, il s'est construit avec détermination et courage. Il a su se faire entendre et gagner en reconnaissance auprès de ses partenaires, que ce soit les ministères de l'Éducation nationale ou de l'Agriculture, les branches professionnelles de l'Enseignement privé (EPNL) ou de l'Enseignement agricole.

La proximité avec les acteurs des établissements, l'accompagnement, l'écoute, le soutien et l'engagement au quotidien lui permettent de progresser : en 1976, le Snec-CFTC est le 1^{er} syndicat de l'enseignement privé et il le reste pendant près de 20 ans.

Depuis 2022, le Snec-CFTC est le seul syndicat à voir sa représentativité progresser dans tous les secteurs.

La CFTC se réfère aux idéaux de la pensée sociale chrétienne et accueille chacun en toute indépendance politique ou religieuse. **Le cœur de ses valeurs est le respect de la dignité de chaque personne, le service du bien commun, la subsidiarité, et la priorité aux plus fragiles et aux plus démunis.** Le Snec-CFTC est attaché à la liberté scolaire.



Nos actions et réalisations

En soixante ans, le Snec-CFTC a multiplié les actions en faveur des maîtres, des chefs d'établissement, des salariés, des AESH... Retrouvez les conquêtes menées par les femmes et les hommes du Snec-CFTC dans le numéro spécial 60 ans du **Snec-INFO**.

Rejoindre le Snec-CFTC

En rejoignant le Snec-CFTC vous soutenez un dialogue social renouvelé et vous faites progresser :

- **un syndicalisme constructif, réactif qui met toute son expertise au service de ses adhérents et sur lequel on peut compter ;**
- **un syndicalisme qui sait s'opposer et qui est capable de toujours proposer une alternative ;**
- **un syndicalisme qui prend en compte la personne dans sa globalité et qui reste profondément humain dans toutes les situations.**



LA COMMISSION DES SALARIÉS À VOTRE SERVICE

La Commission nationale des Salariés est composée de différents membres représentant tous les territoires et tous les métiers de l'enseignement privé.



La convention collective EPNL (Enseignement Privé Non Lucratif) est applicable depuis le 1^{er} septembre 2022 en lien avec d'autres accords paritaires (formation, santé, prévoyance, travail de nuit, NAO, etc.). Ce guide a pour objectif de vous présenter une synthèse de nos droits et de leurs applications.

Bonne lecture à tous.



Le groupe des Conseillers Nationaux Sniec-CFTC représentant les salariés lors du conseil national de Montauban

Les membres de la commission nationale des salariés :

Davy-Emmanuel DURAND ; vice-président Sniec-CFTC, invité permanent, animateur en pastorale scolaire, dpt 69

1. Isabelle PETIT, élue CN, référente de la commission auprès du BN, internat, dpt 33
 2. Radhia BECHAHED, élue CN, RVS, dpt 94
 3. Rachida COGNE, élue CN, resp. RVS/Asem, dpt 92
 4. Frédéric RENAULT, élu CN, RVS dpt 49
 5. Jean-Pierre DAGUET, cadre éducatif, dpt 02
 6. Géraldine GAILLET, élue CN, comptable, dpt 31
 7. Elisabeth MONTETY, comptable, dpt 34
 8. Véronique CHALOIN, RVS, dpt 13
 9. Corinne BONAVANTUR, CVS, dpt 29
 10. Xavier MACHU, RVS, élu CN, dpt 63
 11. Fabien LANGLET, chargé des opérations technico-pédagogiques / Sécurité dpt 92
- Véronique LACAQUE, éducatrice, dpt 72 / secrétaire de la Commission des Salariés.



Les négociateurs CPPNI, Davy-Emmanuel DURAND, chef de file, Frédéric RENAULT, Rachida COGNE, Simon HEIMST.

NAO 2025 : PEU DE RÉSULTATS DANS UN CONTEXTE COMPLEXE ET TENDU

Comme chaque année, les représentants des employeurs et des salariés se sont réunis deux jours pour négocier l'augmentation salariale, l'égalité Femme/Homme, l'équilibre professionnel pour les proches aidants, l'insertion des personnes porteuses d'un handicap etc. Mais, hélas, les employeurs s'obstinent à limiter la négociation à la seule question de l'augmentation — ou non — de la valeur du point EPNL.

Dans le contexte d'un dialogue social très tendu, les employeurs ont considéré que les 15 points de l'analyse triennale de la classification représentaient une augmentation de 1,7 % des salaires et qu'ils pouvaient consentir à un ajout de + 0,3 ou + 0,5 % !

Les négociateurs S nec-CFTC se sont insurgés devant cette proposition qui méconnaît les difficultés liées à l'entretien sur les classifications et face aux représentants de la Fnogec particulièrement de mauvaise foi et considérant les salariés juste comme une variable d'ajustement financier !

Résultat : au 1^{er} septembre 2025 la valeur du point EPNL augmentera de + 0.50 %. le point EPNL vaudra 20,03 euros brut annuel au 1^{er} septembre 2025.

(exemple : mon indice est 1 100 points, mon salaire brut annuel est $1\ 100 \times 20.03 / 12 = 1\ 836,08$ euros)

NAO PAR ÉTABLISSEMENT SCOLAIRE

Les NAO d'entreprise peuvent compléter la NAO de branche. Il y a NAO s'il y a au moins un délégué syndical.



Numéro de Sécurité Sociale.

Statut : Employé - Agent de Maîtrise - Cadre.

Convention collective.

Strate : I, II, III ou IV (voir votre fiche de classification).

Coefficient : Votre nombre de points (voir votre fiche de classification).

Valeur du point EPNL Conv. Collective : EPNL

(Enseignement Privé Non Lucratif).

Emploi : intitulé de votre poste (secrétaire, éducateur de Vie scolaire...).

Vos dates d'entrée et sortie de l'établissement.

Salaire de base conventionnel : votre nombre de points multiplié par la valeur du point, divisé par 12 pour un temps plein.

Ici $1\,640 \times 19,93 / 12$.

Si le salarié avait un contrat à temps partiel de 20 h par semaine, il faudrait multiplier le résultat obtenu par 20/35 pour obtenir le salaire de base brut.

Base : nombre d'heures mensuelles rémunérées : pour un temps plein $35h \times 52 \text{ semaines} / 12 \text{ mois} = 151,67 \text{ h}$.

Cotisations part employeur :

À la charge de l'employeur aux différentes caisses de cotisations.

Cotisations part salarié :

Santé :

- Complémentaire Incapacité Invalidité Décès : prévoyance

- Complémentaire santé : généralement 50 % salarié 50 % employeur.

Retraite : Si votre salaire dépasse le plafond de la Sécurité Sociale (3 925 € en 2025), une ligne Tranche 2 apparaît sur votre bulletin pour la partie supérieure à 3 925 €.

Assurance chômage : Apec : pour les agents de maîtrise et cadres cotisant aux caisses des cadres.

CSG déductible de l'impôt sur le revenu et CSG et CRDS non déductible de l'impôt sur le revenu :

base CSG/CRDS = (rémunération brute $\times 98,25\%$) + parts employeurs prévoyance et EEP Santé.

Soit ici $(2\,723,84 \times 98,25\%) + 40,86 + 26,45$

Net social : revenu pris en compte pour déterminer l'éligibilité à certaines prestations sociales (CAF par exemple).

Net à payer (NAP) avant impôt sur le revenu (IR) : rémunération brute moins cotisations part salariés.

Ici $2\,723,84 - 631,53$

Montant net imposable : C'est le NAP avant IR (voir ci-dessus) + CSG/CRDS non déductible + part employeur complémentaire santé.

Ici $2\,093,31 + 79,56 + 26,45$

Situation Congés payés.

Bulletin de Paie

du 01/05/2025 au 31/05/2025

Siret : [REDACTED] NAF : [REDACTED]

N° SS : [REDACTED] Statut : Agent de Maîtrise
 Matricule : 1
 Conv. collective : EPNL Enseignement Privé Non Lucratif

Strate : III Coefficient : 1640
 Valeur du point : 19,930

Emploi : SECRETAIRE
 Date d'entrée : 26/08/2002 Sorti le :

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Bruts	Base	Taux	Montant	
Salaire de Base Conventionnel SEP	151,67	17,959	2 723,84	
Retenue Jours à 0 le 09/05/2025	2,00	104,763	-209,53	
Retenue Jours à 0 le 30/05/2025				
Paiement des Jours à 0 pris	2,00	104,763	209,53	
TOTAL RÉMUNÉRATION BRUTE			2 723,84	

Cotisations et contributions sociales	Base	Taux	Part salarié	Part employeur
Santé				
Sécurité Sociale-Maladie Maternité Invalidité Décès	2 723,84			190,67
Complémentaire Incapacité Invalidité Décès	2 723,84	0,200	5,45	40,86
Complémentaire Santé			26,45	26,45
Accidents du travail - Maladies professionnelles	2 723,84			33,50
Retraite				
Sécurité Sociale plafonnée	2 723,84	6,900	187,94	232,89
Sécurité Sociale déplafonnée	2 723,84	0,400	10,90	55,02
Complémentaire Tranche 1	2 723,84	4,920	134,02	201,29
Famille	2 723,84			93,97
Assurance chômage				
Chômage	2 723,84			115,76
Apec	2 723,84	0,024	0,65	0,98
Autres contributions dues par l'employeur				376,20
CSG déductible de l'impôt sur le revenu	2 743,48	6,800	189,56	
CSG/CRDS non déductible de l'impôt sur le revenu			79,56	
Allègement de cotisations				-84,44
TOTAL DES COTISATIONS			631,53	1 283,15

Net social 2 092,31 €

Net à Payer avant impôt sur le revenu 2 092,31 €

Impôt sur le revenu	Base	Taux	Montant	Cumul annuel
Montant net imposable			2 198,32	11 189,24
Impôt sur le revenu prélevé à la source	2 198,32	0,600	13,19	67,15
Montant net des heures compl/suppl exonérées			0,00	0,00

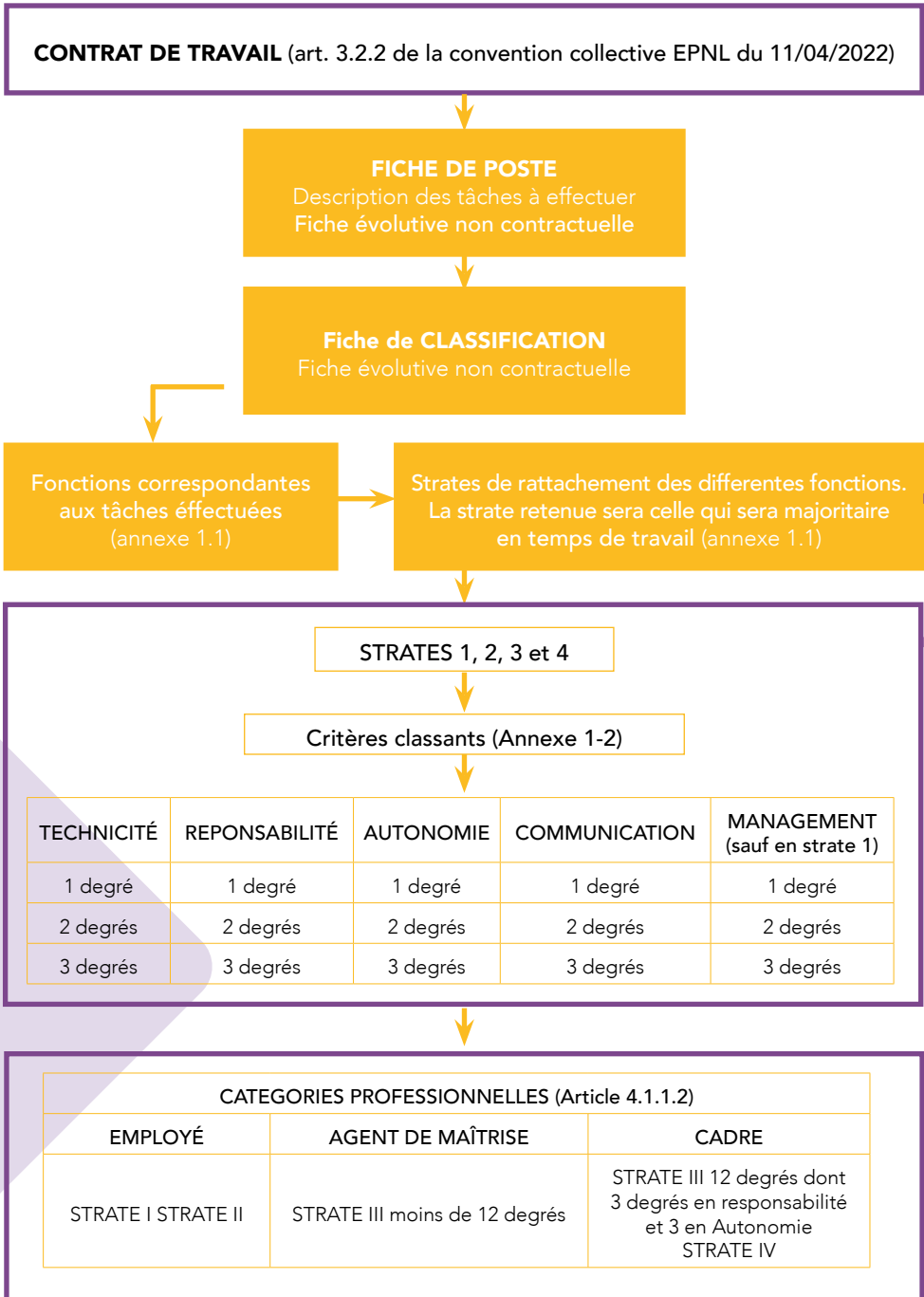
Net à Payer - Payé par virement en fin de mois 2 079,12 €

	Période	Exercice	Période	Exercice	Total versé par l'employeur
Salaire Brut	2 723,84	13 610,80	2 198,32	11 189,24	4 006,99 €
Brut soumis à cotisation	2 723,84	13 610,80	0,00	0,00	
Base Plafonnée	2 723,84	13 610,80	151,67	758,35	
Charges salariales	631,53	3 060,23	13,19	67,15	
Charges patronales	1 283,15	6 534,85			
Net Imposable					

Congés payés acquis de l'année précédente	36,00	Congés payés pris dans l'année	10,00
Congés payés restant à prendre	-10,00	Congés payés en cours d'acquisition	27,00

Dans votre intérêt, conservez ce bulletin de paie sans limitation de durée, il peut vous aider à faire valoir vos droits.
 Pour plus d'informations : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F559>

CLASSIFICATION



La grille de classification représente le minimum de ce que je peux être payé ? C'est vrai, la grille de classification établit des minima conventionnels.

Vous pouvez tout à fait négocier plus que ces minima sans avoir de degrés supplémentaires. Il suffit pour l'employeur de faire apparaître une ligne bonification sur votre bulletin de salaire. Pensez à faire mentionner cette bonification sur votre contrat de travail.

NOMBRE DE JOURS DE CONGÉS PAYÉS

36 ou 51
(annexe 2).

A / VALEUR DE LA STRATE EN POINTS

(art. 4.1.3.1)
STRATE I = 965 points
STRATE II = 950 points
STRATE III = 850 points
STRATE IV = 800 points

B / VALEUR DES DEGRÉS EN POINTS

La valeur des degrés change en fonction de la strate.
Se reporter à l'article 4.1.3.2.

C / PLURIFONCTIONNALITÉ

(article 4.1.3.3)
Si une fonction relève de la strate supérieure, elle peut être valorisée par des points supplémentaires.

RÉMUNÉRATION (art. 4.1.3.1)

**A + B + C + D + E + F
= Total des points**

Pour obtenir le salaire brut mensuel, il faut multiplier le nombre total de points par la valeur du point : 1.6692 au 1^{er} septembre 2025.

F / ANCIENNETÉ (article 4.1.3.5)

STRATE I = 6 pts dès la 2^{ème} année
STRATE II = 5 pts dès la 2^{ème} année
STRATE III = 5 pts dès la 3^{ème} année
STRATE IV = 5 pts dès la 4^{ème} année

E / FORMATION PROFESSIONNELLE (art. 4.1.3.1)

Avant le départ en formation :
L'employeur et le salarié doivent s'entendre et faire un document « engagement réciproque » des conséquences au regard du projet et du parcours.

D / ANALYSE TRIENALE DE LA CLASSIFICATION (art. 4.1.3.4)

Tous les 3 ans, l'employeur et le salarié vérifient si les fonctions du poste et les critères classants correspondent à la réalité des activités du salarié. Si tel n'est pas le cas, une rectification doit être effectuée de minimum 15 points.

Découvrez vos garanties conventionnelles santé prévoyance

Nous sommes l'interlocuteur
des branches professionnelles
dans la mise en place, le suivi et
le pilotage des régimes
de protection sociale
complémentaire conventionnelle.

Adaptées à chaque convention
collective nationale (CCN),
nos offres coconstruites avec
les partenaires sociaux
s'accompagnent d'actions
ciblées spécifiques aux besoins
de chaque secteur d'activités.



[www.ag2rlamondiale.fr/
conventions-collectives-
nationales](http://www.ag2rlamondiale.fr/conventions-collectives-nationales)



AG2R LA MONDIALE

Épargne
Retraite
Santé
Prévoyance

— PÉRIODE D'ESSAI, EMBAUCHE, LICENCIEMENT

EN CAS D'EMBAUCHE EN CDI, QUELLE EST LA DURÉE DE MA PÉRIODE D'ESSAI ?

Période d'essai (maximale) pour un contrat à durée indéterminée :

- Employé : 2 mois ;
- Agent de maîtrise : 3 mois ;
- Cadre : 4 mois.

L'employeur (ou le salarié) qui envisage de mettre un terme à la période d'essai est tenu de respecter un délai de prévenance.

QUEL PRÉAVIS SI JE DÉMISSIONNE ? OU SI JE SUIS LICENCIÉ(E) ?

- Employé : 1 mois.
- Agent de maîtrise : 2 mois.
- Cadre : 3 mois.

Attention : Pour le licenciement, le préavis est de 3 mois pour tous si l'ancienneté est de 2 ans et plus.

Le salarié doit manifester de façon claire et non équivoque sa volonté de quitter son CDI. Il n'est pas possible de déduire du comportement du salarié sa volonté de démissionner.

S'il existe une ambiguïté sur le désir du salarié de démissionner, la démission du CDI pourra être requalifiée en licenciement injustifié ou sans cause réelle et sérieuse par le conseil des prud'hommes.



QUEL EST LE MONTANT DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE ?

Les salariés quittant volontairement l'établissement pour bénéficier d'une pension de retraite ont droit à une indemnité de départ à la retraite fixée en fonction de leur ancienneté dans l'établissement :

Ancienneté	Indemnité
< 5 ans	0,5 mois de salaire
≥ 5 ans et < 10 ans	1 mois de salaire
≥ 10 ans et < 15 ans	1,5 mois de salaire
≥ 15 ans et < 20 ans	2 mois de salaire
≥ 20 ans et < 25 ans	2,5 mois de salaire
≥ 25 ans et < 30 ans	3 mois de salaire
≥ 30 ans et < 35 ans	3,5 mois
≥ 35 ans	4 mois

QUEL EST LE MONTANT DE L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT ?

L'indemnité de licenciement est calculée en fonction de la rémunération brute perçue par le salarié avant la rupture de son contrat de travail et de l'ancienneté du salarié dans l'établissement. L'indemnité légale est désormais égale à (c. trav. art. R. 1234-2 modifié) :

- 1/4 de mois de salaire par an pour les 10 premières années d'ancienneté ;
- 1/3 de mois de salaire par an pour chaque année au-delà de 10 ans d'ancienneté (mathématiquement sans changement, même si la rédaction du code du travail a été modifiée).

L'employeur doit informer les salariés en CDD dont l'ancienneté est supérieure à 6 mois et qui le demandent, des postes en CDI, (comme les travailleurs intérimaires) à pourvoir au sein de l'entreprise.





PLANNING

Organisation de la RPTT (La répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail).

Le planning général (et notamment les dates de rentrée) est transmis au CSE avant la fin d'année scolaire.

Le planning prévisionnel est remis au salarié avant la rentrée. À défaut, le programme de l'année précédente est reconduit.

Le planning définitif est, quant à lui, obligatoirement remis au plus tard 3 semaines après la rentrée de l'établissement. À défaut c'est le PRDT (Planning de répartition) de l'année précédente qui s'applique jusqu'à réception du planning définitif. La totalité des heures de travail effectif doit être placée sur le planning du salarié, sans qu'il y ait la possibilité de constituer des « réserves d'heures ».

Modifier le planning

Si pour des nécessités de service, l'employeur doit modifier cette répartition, il en informe le salarié qu'il soit à temps plein ou à temps partiel dans les meilleurs délais et 10 jours calendaires au moins avant la date d'application du nouvel horaire, sauf cas d'urgence et avec accord du salarié.

TEMPS DE TRAVAIL

Deux temps de travail sont applicables aux salariés relevant de la CCEPNL (article 5.1.2.1).

Ces deux temps de travail sont :

- 1 470 heures annuelles effectives + 7 h de journée de solidarité, (pour un mi-temps 750 heures + 3,5 heures de solidarité), pour 51 jours de congés payés.

- 1 558 heures annuelles effectives + 7h de journée de solidarité, (pour un mi-temps 779 heures + 3,5 heures de solidarité), pour 36 jours de congés payés.

Les 7 h de la journée de solidarité sont proratisés au temps de travail, par exemple un mi-temps : la journée de solidarité sera de 3,5h.



JOURS FÉRIÉS

Les jours fériés sont chômés et payés.

La durée annuelle de référence est calculée en intégrant forfaitairement 10 jours fériés chômés.

À l'exclusion du 1^{er} mai, le travail les jours fériés légaux demeure possible en cas de nécessité de service.

Le lundi de Pentecôte correspond aux 7 h de la journée de solidarité (proratisées en fonction du temps de travail).

JOURS À 0 HEURE

Les jours à 0 h sont une variable d'ajustement du temps de travail annuel : ils permettent d'adapter le calendrier pour ne pas dépasser le temps de travail annuel contractuel.

Instaurés dans le cadre de l'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT 1999), les jours à 0 h constituent des heures de récupération et doivent être inscrits sur le calendrier du salarié s'il travaille plus de 35 heures hebdomadaires.

CONGÉS PAYÉS

À chaque fonction correspond un nombre de jours de congés payés de :

- soit 51 jours de congés payés ;
- soit 36 jours de congés payés.

Le nombre de jours de congés payés applicable est déterminé selon la ou les fonctions majoritaire(s) composant le poste en temps de travail apprécié sur l'année.

Le salarié bénéficie de 36 jours de congés payés si le temps de travail consacré aux fonctions ouvrant droit à 36 jours de congés payés correspond à 65 % et plus de son temps de travail apprécié sur l'année.

Le salarié bénéficie de 51 jours de congés payés si le temps de travail consacré aux fonctions ouvrant droit à 51 jours de congés payés correspond à plus de 35 % de son temps de travail apprécié sur l'année.



PÉRIODE D'ACQUISITION ET DE PRISE DES CONGÉS PAYÉS

La période d'acquisition et de prise des congés payés est désormais identique à la période de référence pour la répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail, à savoir du 1^{er} septembre au 31 août, afin de faciliter la gestion du temps de travail des salariés.

Cette période d'acquisition et de prise des congés payés, tout comme la période de référence, peut être adaptée en fonction des besoins territoriaux (année scolaire différente notamment dans l'hémisphère sud) ou des besoins de l'établissement (par exemple fixation sur l'année civile).

Pour cela, il conviendra de signer un accord d'entreprise ou de rédiger une décision unilatérale de l'employeur après consultation du CSE.

PUIS-JE BÉNÉFICIER DU REPORT DE MES CONGÉS SI JE TOMBE MALADE PENDANT LES CONGÉS PAYÉS ?

Oui, mais n'oubliez pas de fournir un arrêt de travail à votre employeur.

Report des CP Arrêt de travail de courte durée

Lorsqu'un salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident, de prendre au cours de la période de prise de congés tout ou partie des congés qu'il a acquis, il bénéficie d'une période de report de 15 mois afin de pouvoir les utiliser.

Cette période débute dès que le salarié, ayant repris le travail, reçoit les informations nécessaires de son employeur concernant ses congés et la date de report.

Arrêt de travail de longue durée (plus d'un an)

La période de 15 mois débute à la date à laquelle s'achève la période de référence au titre de laquelle les congés payés ont été acquis, si, à cette date, le contrat de travail est suspendu, en raison de la maladie ou de l'accident, depuis au moins 1 an.

PUIS-JE BÉNÉFICIER DU REPORT DE MES CONGÉS PAYÉS SI JE TOMBE MALADE AVANT MON DÉPART EN CONGES PAYES ?

Oui si vous fournissez un arrêt maladie correspondant à ces dates.

MODIFICATIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL

L'employeur peut demander et imposer un changement des conditions de travail mais pas un élément essentiel... Mais si le salarié refuse, il pourrait être licencié.

MODIFICATIONS DES CONDITIONS DE TRAVAIL

L'employeur peut, dans le cadre de son pouvoir de direction, imposer au salarié un changement de ses conditions de travail. Le salarié ne peut s'opposer à ce changement que s'il démontre qu'il porte une atteinte excessive aux droits du salarié, notamment au respect à sa vie personnelle et familiale ou à son droit au repos, qu'il s'appuie sur un motif discriminatoire ou qu'il vise à lui nuire (Cour de cassation, chambre sociale, 12 mars 2002, pourvoi n°99-46034 et Cour de cassation, chambre sociale 3 novembre 2011 n°10-14.702).

TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE

La reprise de travail à temps partiel pour motif thérapeutique et la reprise d'un travail aménagé ou à temps partiel sont deux possibilités d'aménagement du temps de travail. Elles sont prescrites par le médecin traitant à la suite d'une maladie ou d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Il y a deux options possibles :

- une diminution des heures travaillées sur une semaine (50 %, 60 %, 70 %...);
- une charge de travail aménagée.

Pour que ces mesures (temps partiel thérapeutique, travail aménagé ou à temps partiel) soient mises en œuvre tout en percevant une indemnisation financière de l'Assurance Maladie, il faut :

- que la mesure soit prescrite par le médecin traitant ;
- que l'employeur donne son accord ;
- qu'en cas de travail aménagé ou à temps partiel suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle, le conseil de l'assurance maladie donne son accord.

RUPTURE CONVENTIONNELLE

Procédure :



REPAS ET TARIFS 2025

➔ Prise en charge totale par l'employeur des repas des :

- salariés qui, dans le cadre de leur mission éducative, sont appelés à prendre leur repas avec les élèves : animation pastorale, internat...
- salariés qui participent à la préparation, à la confection, au service des repas ou à la plonge qui s'ensuit, et qui prennent leur repas au service restauration de l'établissement, s'ils travaillent au moment où il est servi. Ce sera un avantage en nature sur le bulletin de salaire.

➔ Prise en charge partielle : exception faite des salariés concernés par le point ci-dessus, un salarié qui souhaite prendre son repas au service de restauration de l'établissement participe à hauteur de 51 % du montant de l'avantage en nature (valeur révisée tous les ans au 1^{er} janvier par l'autorité de la Sécurité sociale).



ATTENTION :

Un accord d'établissement ou un usage peut être plus favorable à tous les salariés. Interrogez vos délégués du personnel ou votre délégué syndical.



Depuis le 1^{er} janvier 2025, l'Urssaf évalue le prix d'un repas à 5,45 €.

Pour 2025, le salarié devra donc prendre en charge 2,78 € par repas (5,45 × 51 %), le repas doit être pris :

- avant ou après une période de travail d'une durée minimale d'au moins 4 heures ou entre deux périodes de travail ;
- sur les jours d'activité du salarié et d'ouverture du service.

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

Depuis le 1^{er} janvier 2016, tous les salariés des établissements bénéficient d'une complémentaire santé. Cette obligation découle directement de la loi qui impose une telle couverture.

Les cas de dispenses


Bien que le régime soit à adhésion obligatoire, la loi prévoit que certains salariés peuvent demander des dispenses d'adhésion : CDD de moins de 12 mois, salarié bénéficiant d'un régime par ailleurs (cumul d'emplois, contrat obligatoire familial dans l'entreprise du conjoint).

Par Accord collectif interbranches du 18 juin 2015, un régime géré paritairement a été créé.

Le régime se portant bien, un avenant signé le 26 septembre 2018 est venu améliorer le dispositif.

Le socle de la cotisation est pris en charge à hauteur de 50 % par l'employeur ; il est possible de négocier d'avantage par accord d'entreprise ou en NAO.

POINTS D'ATTENTION




Chaque mutuelle a des accords avec des réseaux de professionnels de santé pour vous permettre d'utiliser au maximum le tiers payant et de ne pas avancer d'argent pour les soins. Regardez dans vos contrats, sur le site internet de votre mutuelle ou n'hésitez pas à la contacter.

INFOS :

Une lettre de la Commission paritaire EEP (Etablissements d'Enseignement Privé) Santé est publiée régulièrement à destination des établissements de l'enseignement privé et de leurs salariés.

ATTENTION, votre employeur a l'obligation de vous les communiquer, à défaut regardez le panneau syndical Snc-CFTC dans votre établissement.

À SAVOIR : LE 100 % SANTÉ



Il s'agit d'un remboursement intégral sur les équipements de santé qui composent trois postes pour lesquels le reste à charge est important : l'optique, le dentaire et les audioprothèses. L'objectif est de réduire le nombre de personnes qui renoncent à se soigner.

Les professionnels de santé ont l'obligation d'établir et de fournir un devis « 100 % santé ». Si ce n'est pas le cas, il ne faut pas hésiter à le demander et à faire remonter ce manquement.

LONGUE MALADIE - INVALIDITÉ - CAPITAL DÉCÈS

Les salariés de l'Enseignement privé non lucratif bénéficient d'un régime de prévoyance. Votre contrat de travail indique les références de l'organisme qui couvre cette prestation (vérifiez qu'il n'y ait pas eu de fusion de caisses).

Cette cotisation est retenue mensuellement sur votre salaire et est obligatoire.

- En cas de maladie : la prévoyance intervient à partir de la fin du maintien du salaire total par l'employeur pour assurer au salarié un maximum de 95 % du salaire net mensuel de référence.
- En cas d'incapacité-invalidité : en complément des indemnités journalières ou de la pension d'invalidité de la Sécurité sociale, la caisse de prévoyance verse un complément assurant au moins 95 % du salaire net d'activité de référence.

Vous devez pouvoir bénéficier de la subrogation. Votre employeur maintient votre salaire et perçoit les indemnités.

Ancienneté dans l'établissement	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



POINTS D'ATTENTION



CAPITAL DÉCÈS :

En vous rapprochant de la caisse de prévoyance pour laquelle vous cotisez, vous pouvez demander un feuillet de désignation de bénéficiaires qui est personnel en fonction de la situation de chaque salarié.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Action sociale des régimes de prévoyance



Une difficulté suite à un accident de la vie, une perte d'emploi, un handicap, une maladie, un décès...

Pensez à contacter votre régime de prévoyance.

Il peut vous accompagner et vous épauler dans ces moments difficiles.

Vous pouvez également faire appel au Fonds social de l'Enseignement privé - EEP Solidarité.





TÉLÉTRAVAIL

Un accord sur le télétravail a été négocié et signé par le Snec-CFTC après un avis favorable de la Commission Snec-CFTC des Salariés et du Bureau national.

Vous trouverez le texte de cet accord en consultant ce Qr-code.



CALCUL DES HEURES EN CENTIÈMES

Ces outils vous permettent facilement de transformer vos heures en centièmes. Par exemple, ils peuvent vous aider à présenter le total de vos heures complémentaires ou supplémentaires au comptable de votre établissement, ou à mieux comprendre votre grille d'annualisation.

Exemple 1 :

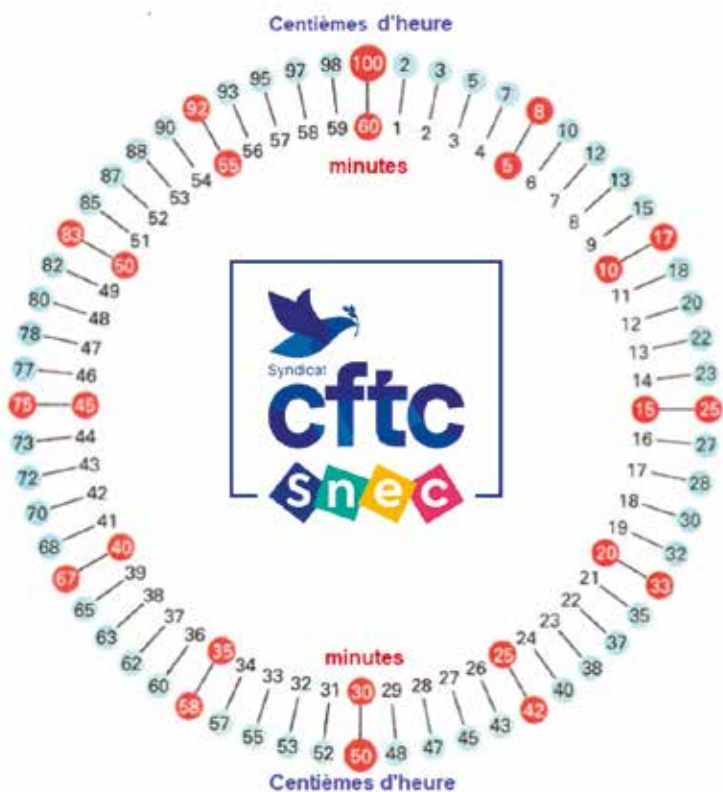
Exemple : J'ai fait 45 minutes supplémentaires. Je regarde la roue ci-jointe. Ça me fait 0,75 centièmes à déclarer à ma comptable en temps supplémentaire (donc sera bonifié de 25 % comme heures supplémentaires).

Exemple 2:

Je dois faire chaque vendredi 8,33 sur ma grille. Cela veut dire que je travaillerai 8 h 20 minutes chaque vendredi.

Le Snec-CFTC vous propose sur les deux pages suivantes des outils pour calculer ce temps rapidement.

Ci après deux pages Outils.





Minutes	Centièmes	Minutes	Centièmes
1	2	31	52
2	3	32	53
3	5	33	55
4	7	34	57
5	8	35	58
6	10	36	60
7	12	37	62
8	14	38	63
9	15	39	65
10	16	40	67
11	18	41	68
12	20	42	70
13	22	43	72
14	24	44	73
15	25	45	75
16	28	46	78
17	29	47	79
18	30	48	80
19	31	49	81
20	32	50	82
21	34	51	84
22	36	52	86
23	38	53	88
24	40	54	90
25	42	55	92
26	44	56	94
27	46	57	96
28	48	58	98
29	49	59	99
30	50	60	100



LE CSE

Le CSE (**Comité Social et Économique**) est une instance incontournable dans la vie des établissements (pour les établissements de plus de 11 salariés en équivalent temps plein dont les personnels de droit privé et les enseignants).

Sa mission est d'assurer l'expression collective et/ou individuelle des salariés.

Leurs représentants sont donc, à la fois, informés et partie prenante des décisions d'orientation dans la structure. Ils peuvent négocier des améliorations, voire des avantages, en termes de conditions de travail.

Il est **important** pour les salariés de se mobiliser pour être élus et faire entendre leurs voix.

Nous sommes à l'écoute pour vous accompagner dans cette démarche (salaries@sne-cftc.fr)

NOTA

Pour les petits établissements (moins de 11 salariés), il n'y a pas de CSE. Mais les salariés sont représentés au travers des élections TPE (tous les 4 ans).

D'ailleurs le Sniec-CFTC est le premier syndicat des entreprises de moins de 11 salariés dans la branche EPNL

Toutes les Asem, secrétaires, personnels techniques et tout autre métier présent dans les écoles sont invités à se mobiliser pour faire élire des représentants qui les défendent réellement.

Le Sniec-CFTC est à l'écoute et accompagne en permanence et avec ténacité les salariés des écoles de moins de 11 salariés (en équivalent temps plein).





Uniques, ensemble.

Ensemble, nous nous mobilisons pour une évolution positive de la société. Un monde où tout le monde a sa place. Et ce, quels que soient son identité, son parcours, ses aspirations. Nous sommes tous différents, et nos différences nous réunissent. Mieux, elle nous réussissent.

SANTÉ | PRÉVOYANCE | ÉPARGNE & SERVICES FINANCIERS | RETRAITE



Retrouvez plus d'infos sur
groupe-apicil.com



Toutes nos mentions légales sur groupe-apicil.com
Crédit photo : Shutterstock - SP22/FCR0139
Communication publicitaire à caractère non contractuel

CONGÉS EXCEPTIONNELS

CONGÉS EXCEPTIONNELS				
Maladie ordinaire (CMO)	Plein traitement pendant la durée fixée dans la convention collective.			
Maladie grave	ALD (Affection de longue durée) 3 ans maxi IJSS et prévoyance (peut être suivi d'une pension d'invalidité).			
Pour accident de service ou pour maladies contractées dans l'exercice des fonctions	Traitement assuré par les IJSS jusqu'à la consolidation.			
Maternité	16 semaines (1 ^{er} ou 2 ^e enfant) ou 26 semaines (à partir du 3 ^e enfant). Si jumeaux 34 semaines (12 prénatal et 22 postnatal). Si triplés ou plus 46 semaines (22 semaines prénatal et 24 postnatal)		Maintien du salaire net.	
Adoption	Nombre d'enfants Adoptés	Nombre d'enfants déjà à charge	Durée du congés	Si répartition du congé entre les deux parents on rajoute 25 ou 32 jours aux durées affichées (correspondant au congé paternité) Maintien du salaire net.
	1	0 ou 1	16 semaines	
		2 ou plus	18 semaines	
2 ou plus	Peu importe le nombre	22 semaines		
Paternité	<p>25 jours calendaires (samedi, dimanche et jours fériés compris) pour une naissance simple, 32 jours pour des naissances multiples.</p> <p>Le congé se divise en deux parties :</p> <p>4 jours calendaires obligatoires, à prendre dans les jours suivant immédiatement le congé de naissance.</p> <p>21 jours (ou 28 en cas de naissances multiples) à prendre dans un délai de 6 mois maximum après la naissance.</p> <p>Le congé doit commencer avant la fin du délai de 6 mois.</p>		Maintien du salaire net.	

CONGÉS EXCEPTIONNELS

<p>Congé de solidarité familiale</p>	<p>3 mois, avec possibilité de transformer ce congé en période de travail à temps partiel après accord du chef d'établissement. Sans rémunération de la part de l'employeur, le salarié peut toutefois déposer un dossier de demande d'allocation. Ces pièces doivent être adressées par courrier au centre national de gestion des demandes d'allocations journalières d'accompagnement d'une personne en fin de vie (Cnajap). Il y a aussi le congé de proche aidant.</p> <p>La personne accompagnée par le salarié peut être une des suivantes : La personne avec qui le salarié vit en couple : Mariage, Pacs ou concubinage (union libre). Son ascendant : parent, grand-parent, arrière-grand-parent... Son descendant : Enfant, petit-enfant, arrière petit-enfant, l'enfant dont elle assume la charge (au sens des prestations familiales) ou son collatéral jusqu'au 4^e degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin(e) germain(e), neveu, nièce...). L'ascendant, le descendant ou le collatéral : Frères, sœurs d'une personne et enfants de ces derniers (collatéraux privilégiés) ainsi qu'oncles, tantes, cousins, cousines (collatéraux ordinaires) jusqu'au 4^e degré de la personne avec laquelle le salarié vit en couple. Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente. Le salarié intervient à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne. Durée 3 mois. Pas d'indemnisation par l'employeur mais possibilité de percevoir l'allocation journalière de proche aidant AJPA par journée ou par 1/2 journée. Dossier à demander à la CNAF.</p>
<p>Présence parentale</p>	<p>Tout salarié ayant à charge un enfant victime d'un accident ou atteint d'une maladie ou d'un handicap nécessitant la présence d'une personne à ses côtés, a le droit de bénéficier : soit d'une suspension de son contrat de travail, soit d'un travail à temps partiel selon les conditions et procédures prévues par la législation. Sans rémunération de la part de l'employeur mais possibilité de bénéficier d'une allocation journalière de présence parentale : dossier à demander à la CAF.</p>
<p>Congé parental d'éducation</p>	<p>Tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année dans l'établissement à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée à son foyer d'un enfant de moins de 16 ans confié en vue de son adoption, peut demander un congé parental d'éducation ou une réduction de son temps de travail hebdomadaire dans les conditions fixées par la loi.</p>

Des accords plus favorables existent dans certains établissements.
Rapprochez-vous de vos délégués du personnel ou de votre délégué syndical Sniec-CFTC.



L'assurance au cœur fraternel

Des solutions d'assurances pensées pour vous !



OFFRE DE BIENVENUE ADHÉRENTS SNEC-CFTC



AUTO

10%
de réduction
+ 2 mois offerts*



HABITATION

10%
de réduction
+ 2 mois offerts*



SANTÉ

10%
de réduction
+ 2 mois offerts*

OBTENEZ UN DEVIS

service.src.commercial@msc-assurance.fr

Tél. : 01 85 53 47 28

Du lundi au jeudi de 8h30 à 18h00 et le vendredi de 8h30 à 17h30

*Pour toute nouvelle souscription avant le 31/12/2025. Offre réservée aux adhérents du SNEC-CFTC et soumise à conditions.

Mutuelle Saint-Christophe assurances - 277 rue Saint-Jacques - 75256 Paris cedex 05

Tél : 01 56 24 76 00 - www.saint-christophe-assurances.fr

Société d'assurance mutuelle à cotisations variables régie par le Code des assurances N° SIREN : 775 662 497

@AdobeStock



Absences		
Mariage ou Pacs du salarié	4 jours	
Ordination diaconale ou sacerdotale ou vœux perpétuels du salarié, de son conjoint ou d'un enfant du salarié	3 jours	
Naissance ou adoption	3 jours pour le père	
Mariage ou Pacs d'un enfant du salarié	3 jours	
Décès d'un enfant ou d'une personne à charge de moins de 25 ans	14 jours En cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans, il y a également droit à un congé supplémentaire, dit congé de deuil d'une durée de 8 jours (en plus du congé de 14 jours ouvrables). Le congé de deuil s'applique également en cas de décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié : Obligations alimentaires, devoirs de garde, de surveillance, d'éducation du parent dans le but de protéger l'enfant dans sa sécurité, sa santé, sa moralité. Le congé de deuil peut être pris de façon fractionnée sur 2 périodes au maximum pour les salariés.	
Décès d'un enfant de 25 ans et plus Loi 21 juillet 2023	s'il était lui-même parent	14 jours
	s'il n'était pas lui-même parent	12 jours
Décès du conjoint, d'un partenaire de PACS, du concubin, du père ou de la mère	5 jours	
Décès d'un grand parent et plus, d'un beau parent du salarié. Décès d'un frère ou d'une sœur. Décès d'un descendant en ligne directe autre qu'un enfant.	3 jours	
Examen ou concours en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un titre inscrit au Répertoire National des Certifications (RNCP) à caractère universitaire ou professionnel.	Durée variable prenant en compte le temps pour : <ul style="list-style-type: none"> • passer les épreuves ; • déplacement ; • préparation (dans la limite de 2 jours par an). 	

ATTENTION :

Ces absences sont prises en jours ouvrables (du lundi au samedi) successifs non fractionnables sauf accord de l'employeur. Ils peuvent être pris hors des jours concernés mais dans un délai raisonnable entourant l'événement. Ces jours d'absence sont assimilés à des jours de travail effectifs pour le calcul du droit à congés payés. Dans l'hypothèse où le salarié est déjà absent de l'établissement lorsque l'événement se produit (par exemple, un mariage intervenant pendant une période de congé durant une période de fermeture de l'établissement), il ne peut prétendre à aucune rémunération supplémentaire ou prendre les jours prévus pour cet événement lors de son retour.

Autorisations d'absences

<p>Pour un enfant du salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> • annonce d'un handicap ou d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ; • annonce d'un cancer. 	<p>5 jours. Aucune condition d'ancienneté n'est exigée pour avoir droit au congé.</p>
<p>Absences pour enfant malade</p>	<p>Sur justificatif médical, 3 jours par enfant de moins de 16 ans à charge par année scolaire avec maintien du salaire ; au-delà, avec accord du chef d'établissement, 6 autres jours à demi-salaire. Absences prises par journée ou demi-journée. Des accords peuvent être plus favorables en région, ex : 12 jours en Aquitaine.</p>
<p>Absences sans justificatif médical</p>	<p>Les courtes absences sans présentation d'un certificat médical sont considérées comme absences pour convenances personnelles et l'employeur peut en exiger la récupération.</p>
<p>Autres absences autorisées</p>	<p>Une autorisation d'absence peut être demandée au chef d'établissement pour une circonstance exceptionnelle ou pour toute fonction reconnue par la loi ou par l'établissement, ainsi que pour l'exercice d'un mandat syndical. Il n'est pas fait de retenue sur le salaire dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • participation à l'appel de préparation à la défense (APD), l'employeur ne peut réduire votre rémunération mensuelle, ni décompter cette journée de vos congés annuels ; • si les heures d'absence ont pu être remplacées par le salarié ; • si elles résultent d'une obligation légale non rétribuée.

A NOTER :

Ces jours d'absence sont assimilés à des jours de travail effectifs pour le calcul du droit à congés payés.

Dans l'hypothèse où le salarié est déjà absent de l'établissement lorsque l'événement se produit (par exemple, un mariage intervenant pendant une période de congé durant une période de fermeture de l'établissement), il ne peut prétendre à aucune rémunération supplémentaire ou prendre les jours prévus pour cet événement lors de son retour.



Vous êtes adhérent CFTC ? Vous êtes protégé.

Résolument ancrés dans le secteur de l'économie sociale, nous démontrons qu'il est possible de conjuguer efficacité économique, solidarité et création de valeur sociale. Depuis 40 ans, des contrats Macif protègent les adhérents et militants CFTC à jour de leurs cotisations lors de leurs activités syndicales et professionnelles. **Dès votre adhésion, vous êtes protégé dans le cadre de votre activité syndicale.**

Vous êtes garanti en cas d'accident survenu dans le cadre des activités et missions confiées par la confédération ou l'une de ses structures suite à :

- des dommages corporels dus à un accident garanti (frais médicaux⁽¹⁾, perte de salaire⁽²⁾, invalidité⁽³⁾, incapacité permanente⁽⁴⁾, décès)
- des dommages à votre véhicule personnel ou celui que vous avez pris en location lors de déplacements dans le cadre d'une mission ou d'un mandat syndical : prise en charge de la franchise ou montant des réparations⁽⁵⁾
- la mise en cause de votre responsabilité civile ; si vous occasionnez des dommages corporels, matériels ou immatériels à un tiers, la Macif indemnise la victime des dommages subis.

De plus, vous êtes protégé par un contrat de Protection juridique Vie Professionnelle⁽⁶⁾. Le contrat a pour objet d'assurer :

- dans le cadre des relations professionnelles avec un tiers autre que l'employeur : la défense de l'adhérent en cas de poursuites devant une juridiction pénale ou d'actions civile, administrative ou ordinaire pour faute de service ou faute professionnelle.
- dans le cadre des relations avec l'employeur : la prise en charge de la défense amiable ou judiciaire, des intérêts de l'adhérent salarié lors de litiges liés au contrat de travail l'opposant à son employeur à la suite de la notification d'un licenciement (par exemple disciplinaire ou pour inaptitude) ou toute autre sanction disciplinaire.

Enfin, vous bénéficiez d'une information juridique téléphonique relevant du droit privé, du droit public ou du droit du travail en téléphonant au 02 51 86 61 09 (coût selon opérateur), munis de votre code INARIC, du lundi au samedi de 8h à 19h sans interruption.

La Macif et la CFTC sont partenaires pour soutenir votre engagement. C'est pourquoi, lorsque vous choisissez de défendre les intérêts des salariés, nous sommes à vos côtés pour sécuriser votre action militante.



Pour en
savoir plus,
scannez ce
QR Code



Les garanties citées sont accordées dans les conditions et limites fixées aux contrats souscrits.

(1) Prise en charge à concurrence de 1600€ (dont 160€ pour les frais d'optique et autres prothèses) après intervention des régimes de protection sociale et autres assurances

(2) En cas d'arrêt de travail de plus de 15 jours.

(3) Invalidité supérieure ou égale à 10%.

(4) Incapacité permanente à partir de 66%.

(5) La Macif prend en charge le montant de la franchise appliquée ou le montant des réparations en cas d'absence d'assurance dommages à concurrence de : 500€ pour les véhicules de 4 roues de moins de 3500 kg ; 300€ pour les véhicules terrestres à moteur de 2 ou 3 roues.

(6) Un délai de carence de 6 mois est appliqué pour tous les nouveaux adhérents à la CFTC.

Crédit photo : Svitlanahulko85 / Panther Media / GraphicObsession.

L'information juridique est une prestation de service réalisée par **INTER MUTUELLES ASSISTANCE TECHNOLOGIES**, SAS au capital de 500.000 €, RCS NANTES 353 259 922, Siège social : 3| Route de Gachet CS 60833 44308 NANTES cedex 3.

Le contrat **Protection juridique Vie Professionnelle** est assuré par **Themis**, société anonyme au capital de 2 499 840€, entreprise régie par le Code des assurances, RCS Niort 582 067 922. Siège social : 1 rue Jacques Vandier - 79000 Niort. Une filiale de la Macif.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

LE TEMPS DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE ET COMPLÉMENTAIRE

À QUELLE MAJORATION PUIS-JE PRÉTENDRE EN CAS D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES (TEMPS PLEIN) ET HEURES COMPLÉMENTAIRES PUIS SUPPLÉMENTAIRES (TEMPS PARTIEL) ?

TEMPS PLEIN

Les heures supplémentaires se déclenchent lorsque celles-ci dépassent le cadre horaire des 40 heures semaines ou lorsque le total des heures effectuées dépasse le volume horaire annuel.

La majoration est de 25 % pour chacune des 4 premières heures supplémentaires, et commence à la 41^{ème} heure.

TEMPS PARTIEL

Le salarié pourra être amené à effectuer des heures complémentaires au-delà de la durée hebdomadaire de travail, dans la limite d'un dixième de la durée annuelle prévue au contrat, rémunérées en respectant une majoration légale de 10 %.

Exemple : Si contrat 25 h/semaine : $1\ 470 \times 25/35 = 1\ 050$ h de travail effectif à réaliser pour un personnel de Vie Scolaire (hors journée de solidarité).

Nombre d'heures complémentaires majorées à 10 % : $1\ 050 \times 10\% = 105$ h.

Au-delà des 10 % et dans la limite d'un tiers de la durée prévue au présent contrat, des heures complémentaires pourront être réalisées avec l'accord du salarié.

Elles donneront lieu à une majoration de salaire de 25 % conformément à la loi.

Il ne pourra être demandé au salarié d'effectuer des heures complémentaires au-delà du tiers cité ci-dessus.

En aucun cas, le cumul des heures contractuelles et des heures complémentaires ne doit permettre d'atteindre 35 h dans le cadre de la semaine ni le temps plein annuel (1470 h).

Suite de l'exemple :

$1\ 050 \text{ h} \times 1/3 = 350 \text{ h} - 105 \text{ h} = 245 \text{ h}$ complémentaires majorées à 25 %.

POINT D'ATTENTION

Les heures supplémentaires sont payées le mois qui suit.

Ces heures peuvent être récupérées seulement à la demande du salarié : l'employeur ne peut pas l'imposer. Important, lorsque le salarié préfère la récupération, le mode de calcul est : pour 1 heure travaillée = 1 h 15 de récupération.

Les heures supplémentaires sont effectuées à la demande de l'employeur ou avec son accord implicite, c'est-à-dire si la tâche effectuée l'exige.

Par exemple, parents en retard pour récupérer les enfants à la garderie, réunion prévue en dehors du travail, journée portes ouvertes, etc.



POUR UNE SANTÉ ACCESSIBLE À TOUS



Groupe VYV, union mutualiste de groupe soumise aux dispositions du
Code de la mutualité, n° SIREN 532 861 812, n° LE 955000811100162,
01 Comp. - 67 Courmages - 67125



Premier acteur mutualiste de santé et de protection sociale en France, le Groupe VYV agit pour le droit à la santé.

Il met en synergie ses **trois métiers - assurance, soins et accompagnement, logement** - afin de proposer des solutions concrètes, innovantes et solidaires et d'avoir un impact positif sur la société.

- **10,5 millions de personnes protégées**
- **95000 entreprises clientes** en santé et prévoyance
- **6 millions de personnes soignées et accompagnées**
- **500 millions d'euros investis** dans les territoires d'ici fin 2025

www.groupe-vyv.fr     



GRUPE
vyv

Entretien d'analyse triennale de la classification

- vérifier l'adéquation entre les missions exercées et la fiche de classification ;
- relever les évolutions de classification et les éléments de reconnaissance sur les trois dernières années ;
 - résultat : reclassification ou 15 points si pas de valorisation salariale les trois années précédentes.

OBLIGATOIRE tous les trois ans

Entretien professionnel

- identifier les perspectives d'évolution professionnelle ;
 - identifier les besoins en formation.

OBLIGATOIRE tous les trois ans

Entretien de charge de travail

- vérifier que la charge de travail est raisonnable ;
 - tous les six mois pour les salariés en forfait jours.

OBLIGATOIRE tous les deux ou trois ans

Entretien d'activité

- évaluer le travail sur l'année écoulée ;
- fixer de nouveaux objectifs.

FACULTATIF tous les ans

Bilan professionnel sexennal

- vérifier que tous les entretiens professionnels ont été effectués ;
- vérifier qu'une action de formation non obligatoire ou l'acquisition d'une certification a été effectuée ;
 - vérifier qu'une progression salariale ou professionnelle a eu lieu.

OBLIGATOIRE tous les six ans (lors de l'entretien professionnel)

NB: L'entretien d'activité est le seul entretien non obligatoire mais il est fortement conseillé



AVANTAGES

adhérents



Les adhérents du **Snec-CFTC** à jour de cotisation bénéficient de services exclusifs. Pour connaître le détail et les conditions appliquées, n'hésitez pas à contacter vos responsables départementaux. Le numéro INARIC (n° d'adhérent CFTC) vous est demandé lorsque vous faites appel à nos services.

Protection



Contrat MACIF protection juridique vie au travail :

- Défense et recours contre les tiers
- Défense licenciement / sanctions face à l'employeur

☎ : 02 51 86 61 09

📧 : [notice Macif](#)

Conseil



Plateforme juridique de conseil pour toutes les questions liées à la vie quotidienne et professionnelle (consommation, banque, justice, santé...). Des experts vous répondent du lundi au samedi 8H-19H.

Publications



Les adhérents reçoivent plusieurs publications :

- La revue mensuelle CFTC
- La revue Snec-Infos (national)
- Les lettres numériques

Ecoute



PSYFrance partenaire du Snec-CFTC vous offre une écoute réalisée par des professionnels diplômés dans le cadre d'un soutien psychologique anonyme. Ce service est compris dans l'adhésion. ☎ : 01 84 79 31 71

Santé



La Mutuelle Saint Christophe et Harmonie Mutuelle offrent un tarif privilégié aux adhérents Snec-CFTC à jour de cotisation.

Formation



Dans le cadre du congé de formation syndicale la CFTC forme ses militants et responsables. Ces formations sont accessibles et prises en charge.

Service



Le Snec-CFTC vous accompagne dans la gestion de votre carrière ; pour l'ensemble des salariés, des enseignants, des chefs d'établissement, des AESH, de l'enseignement privé Education nationale et agricole.

Retraite



Les adhérents bénéficient du service évaluation retraite. Une simulation permet de connaître le montant de la retraite avec une ou plusieurs dates de départ. Indispensable pour faire un choix éclairé !

VOUS SOUHAITEZ PARTIR EN FORMATION PROFESSIONNELLE, VOICI LES ÉTAPES GÉNÉRALES QUE VOUS POUVEZ SUIVRE :

❶ **Identifiez votre besoin de formation** : déterminez les compétences que vous souhaitez acquérir ou développer dans le cadre de votre travail.

❷ **Présentez votre demande de formation à votre supérieur hiérarchique** de manière détaillée (le programme, la durée, les modalités d'organisation (présentiel, à distance, etc.) et les coûts éventuels).

❸ **Attendez la réponse de votre employeur** qui doit intégrer votre demande au sein du plan de développement des compétences de l'établissement.

❹ **Avant le départ en formation, votre employeur et vous-même devez remplir obligatoirement un document « engagements réciproques »** sur les conséquences au niveau professionnel ou salarial. Article 4.1.3.4 de la CC EPNL

Assurez-vous de fournir les documents requis (justificatifs d'inscription, conventions de formation, etc.) à votre employeur.

Employeur et salarié s'entendent sur un ou plusieurs élément(s) de reconnaissance de la formation et du développement de compétences qui en résulte, par exemple :

➤ une évolution du poste par l'attribution de nouvelles fonctions ;

➤ une évolution de la classification par l'attribution d'un ou plusieurs degrés au titre des critères classants ;

➤ une augmentation de la rémunération ;

➤ l'attribution d'une prime exceptionnelle.

Au terme de l'action de formation, un avenant au contrat de travail sera rédigé afin d'entériner les éléments de reconnaissance choisis, **applicables dès votre fin de formation !**

Il est également possible de prévoir que la formation ne donnera lieu à aucune valorisation. Dans ce cas, le document « engagements réciproques » doit également être rempli et signé par les deux parties.

Pour compléter : fiche formation et temps de travail accessible par ce QR-code :



CONSEIL du S nec-CFTC



Faites un petit compte-rendu de votre formation : à la fin de la formation, partagez avec votre employeur les acquis de votre formation et son impact sur votre travail. Cela peut aider à évaluer les bénéfices de la formation et à déterminer les orientations futures de votre évolution professionnelle.

<https://drive.google.com/file/d/16UZA3tNOuO0q4W0ElayW6DfG7JsJE5oG/view?usp=drivesdk>

LES FORMATEURS ET LES PSYCHOLOGUES

FORMATEURS

Le système de classification et les textes conventionnels s'appliquent aux formateurs depuis le 1^{er} septembre 2022.

Quelques particularités subsistent :

- le CDD'U (Contrat à durée déterminée d'usage) peut s'appliquer aux formateurs ;
- le temps de trajet entre le domicile et le lieu d'intervention est du temps de travail effectif ;
- deux semaines à zéro heure doivent apparaître sur le planning annuel ;
- la répartition des heures des formateurs exerçant dans les établissements de formation et pour les écoles de production distingue deux temps : FFA (temps de face-à-face apprenant) et PRAA (temps de préparation, recherche et autres activités).



La répartition est de 2/3 – 1/3 pour les actions de niveau 1 à 4, et de moitié/moitié à partir du niveau 5. La durée maximale de FFA est de 28 heures par semaine, sur 4 semaines consécutives et 10 semaines par an au total.

Pour un temps plein : 1 565 h annuel (journée de solidarité 7 h comprise) => 1 040 h FFA pour les actions de niveaux 1 à 4 et 780 heures FFA pour les actions à partir du niveau 5.

- les fonctions spécifiques aux formateurs sont les fonctions 82 à 91.

PSYCHOLOGUES

Le système de classification et les textes conventionnels s'appliquent aux psychologues depuis le 1^{er} septembre 2022.



Quelques particularités subsistent :

- maintien des avantages conventionnels à titre individuel en euros (supplément familial et indemnité de résidence) ;
- le temps de trajet entre le domicile et le lieu d'intervention est du temps de travail effectif ;
- deux semaines à zéro heure doivent apparaître sur le planning annuel ;
- la fonction dédiée aux psychologues est la fonction 81.

**Chez Uniprévoyance,
nous comprenons l'importance de garantir
votre sécurité et celle de vos proches.**

En tant qu'acteur engagé dans la protection sociale,
nous avons à cœur d'accompagner les salariés de
l'Enseignement Privé avec un régime de prévoyance
solide et une relation de proximité.

**Fidèle à nos valeurs, nous œuvrons chaque jour pour
que vous puissiez envisager l'avenir avec sérénité.**



PROTECTEURS D'AVENIRS

uniprévoyance
GROUPE
UGO

www.uniprevoiance.fr

COMMISSION PARITAIRE REGIONALE (CPR)

Pensez à faire appel à la Commission Paritaire de votre région (CPR) avant de faire appel aux prud'hommes ou de démissionner ! En cas de conflit ou de désaccord sur vos droits (contrat de travail, rémunération, classification, planning, congés payés...) la commission peut jouer un rôle de médiateur entre vous et votre employeur.



Cette commission est constituée à part égale des syndicats de salariés et des organisations employeurs.

Elle étudiera votre situation et tentera de trouver un accord entre vous et votre employeur.

La CPR vous permettra de gagner un temps précieux et son intervention est totalement gratuite.

Pour vous aider à monter votre dossier, rapprochez-vous de votre Délégué Syndical Sniec-CFTC ou de votre responsable départemental Sniec-CFTC.



salaries@sniec-cftc.fr

<https://www.facebook.com/sneccftcSalaries>

Pages Facebook : Sniec-cftc Salariés et ses groupes de discussion / ASEM du droit privé



<https://www.sniec-cftc.fr/le-sniec-cftc/antennes-academiques/>



<https://www.facebook.com/sniec.cftc/>



<https://www.instagram.com/sniec.cftc.national/>



<https://www.linkedin.com/company/sniec-cftc-national>



<https://bsky.app/profile/sniec-cftc-national.bsky.social>



2025-2026	Zone A	Zone B	Zone C
Rentrée des enseignants	Vendredi 29 août 2025		
Rentrée des élèves	Lundi 1 ^{er} septembre 2025		
Vacances de la Toussaint	Samedi 18 octobre 2025 - Lundi 3 novembre 2025		
Vacances de Noël	Samedi 20 décembre 2025 - Lundi 5 janvier 2026		
Vacances d'hiver	Samedi 7 février - Lundi 23 février 2026	Samedi 14 février - Lundi 2 mars 2026	Samedi 21 février - Lundi 9 mars 2026
Vacances de printemps	Samedi 4 avril - Lundi 20 avril 2026	Samedi 11 avril - Lundi 27 avril 2026	Samedi 18 avril - Lundi 4 mai 2026
Vacances d'été*	Samedi 4 juillet 2026		

(*) Le départ en vacances a lieu après la classe, la reprise des cours le matin des jours indiqués. Les enseignants appelés à participer aux opérations liées aux examens sont en service jusqu'à la date fixée pour la clôture de ces examens par la note de service établissant le calendrier de la session.

Zone A : Besançon, Bordeaux, Clermont-Ferrand, Dijon, Grenoble, Limoges, Lyon, Poitiers.

Zone B : Aix-Marseille, Amiens, Lille, Nancy-Metz, Nantes, Nice, Normandie, Orléans-Tours, Reims, Rennes, Rouen, Strasbourg.

Zone C : Créteil, Montpellier, Paris, Toulouse, Versailles.

Les classes vaqueront le vendredi 15 mai 2026 et le samedi 16 mai 2026.



Des membres de la Commission nationale salariés.



Syndicat National de l'Enseignement Chrétien

Tour ESSOR, 14 rue Scandicci, 93500 Pantin

Tél. : 01 84 74 14 00

<https://www.sneec-cftc.fr/>

Réalisation graphique : Isabelle Gabrieli

Impression : CIA Graphic RCS de Nevers 404 816 712

Ne pas jeter sur la voie publique.



CONVENTION COLLECTIVE

LE Snec-CFTC, UN SYNDICAT À VOTRE ÉCOUTE

POUR PLUS D'INFORMATIONS SPÉCIFIQUES AUX SALARIÉS DE DROIT PRIVÉ

La Commission salariés, depuis plusieurs années, se déplace et vient à votre rencontre. Après Vannes, Paris, Metz et Montpellier, ce sera au tour de Laval le 22 novembre 2025. D'autres villes viendront s'ajouter en 2026. N'hésitez pas à nous suivre sur notre Facebook.

FORUM SALARIÉS À LA RENCONTRE DES SALARIÉS, EN IMAGES



Vannes



Vannes, les ateliers individuels



Paris



Metz



Montpellier



Montpellier




Vous souhaitez lire la Convention collective ?

**Voici le lien direct : La Convention Collective
EPNL N° IDDC 3218**



<https://www.sneec-cftc.fr/dossier/ccepln-applicable-au-1-09-2022/>



“ Ce qu’on attend
d’une mutuelle ?
Qu’elle s’adapte
à nous, et pas
l’inverse. ”

Avec AÉSIO mutuelle, bénéficiez d’une protection complète et vraiment adaptée à vos besoins, dès que vous en avez besoin.

C’est ça, la mutuelle d’aujourd’hui.

Renseignez-vous en agence
ou sur [aesio.fr](https://www.aesio.fr)



AÉSIO
MUTUELLE



AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 4 rue du Général Foy 75008 PARIS. Document non contractuel à caractère publicitaire - ©AdobeStock, 23-205-005-2

Vous permettre
de faire des
économies
sur votre prêt,
c'est ça être
assurément
humain.



ASSURANCE EMPRUNTEUR PRÊTILÉA

JUSQU'À **12 000 €⁽¹⁾**
D'ÉCONOMIES

potentielles sur le coût global de votre crédit immobilier,
grâce à la loi Lemoine ⁽²⁾



Assurément
Humain

DOCUMENT À CARACTÈRE PUBLICITAIRE

(1) À titre d'exemple, un couple, Mme 39 ans, employée et M. 38 ans, employé, non-fumeurs, ayant emprunté le 29/06/2023 (date offre de prêt), 296 000 € sur 300 mois au taux de 3,35 %, ont adhéré à l'assurance emprunteur proposée par leur banque comprenant les garanties Décès/Perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) - Incapacité temporaire totale de travail (ITT) / Invalidité Permanente Totale (IPT) avec la couverture des maladies dorsales et psychiatriques avec une quotité assurée de 100 % chacun - le Taux Annuel Effectif d'Assurance (TAEA) de l'assurance bancaire pour le couple est de 1,045 %. En changeant d'assurance pour l'Assurance Emprunteur Prêtiléa, à effet du 02/06/2025, pour un capital restant dû de 283 508,50 € sur 278 mois au taux de 3,35 % avec les mêmes garanties Décès/PTIA, ITT/IPT avec rachat des exclusions des garanties ITT/IPT relatives aux maladies dorsales et psychiatriques et la souscription de la garantie supplémentaire Invalidité Permanente Partielle (IPP) avec franchise de 90 jours, ainsi qu'une quotité assurée de 100 % chacun, le couple réalise une économie sur le coût global du crédit immobilier. En effet, sur la durée restante du prêt (278 mois), le coût de l'Assurance GMF avec des garanties plus étendues pour le couple est de 26 589,96 € (le TAEA pour le couple est de 0,684%). Sur cette même durée, le coût de l'assurance bancaire est estimé à 38 729,38 € pour les 2 emprunteurs. Il en résulte une économie de 12 139,42 € pour le couple. **L'économie varie notamment selon le profil de l'emprunteur, fumeur, non-fumeur, selon son âge, sa profession, la part assurée, la durée du prêt et les garanties souscrites (décès, PTIA, incapacité, invalidité). Plus d'informations auprès de votre Conseiller GMF et/ou sur le site www.gmf.fr**

(2) L'emprunteur peut résilier à tout moment son contrat d'assurance emprunteur pendant la durée du prêt pour en souscrire un nouveau, à la condition que ce contrat d'assurance présente un niveau de garantie équivalent à celui proposé par l'organisme prêteur. Le contrat de prêt doit être destiné à l'acquisition d'immeubles à usage d'habitation ou à usage mixte d'habitation et professionnel.

Prêtiléa est un contrat d'assurance de groupe à adhésion facultative destiné à la couverture de prêts, souscrit sous le n°11001 auprès de GMF Vie, par l'Association Nationale des Souscripteurs Vie Covéa (ANS Vie-Covéa), régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 - 86-90 rue Saint Lazare - 75009 Paris, au profit de ses membres.



GMF VIE Société anonyme au capital de 189 208 768 € entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - 315 814 806 R.C.S. Pontoise - Siège social : 1, rue Raoul Dautry - CS 40003 95122 Ermont Cedex. Tél. 0 970 809 809 (numéro non surtaxé) - Internet gmf.fr © Getty images.