



La newsletter *Sep* n° 3 - 09 mai 2017

Révision quinquennale des classifications

FEP'DERNIERE MINUTE

Les négociations ont repris le 12 mai dernier après avoir été suspendues le 24 novembre 2016 pour des raisons juridiques (durée du préavis de la dénonciation de la CC SEP), la Convention collective de l'enseignement privé à but non lucratif (CC EPNL) ayant pris effet le 12 avril 2017.

[Voir communiqué de la Fep Cfdt](#)

Un nouvel accord de méthode a été négocié et signé. Il prévoit deux autres séances de négociation les 22 et 30 mai pour une entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2017.

Un état des lieux de la négociation a été réalisé pour recenser les différents points d'accord et de désaccord au 24 novembre 2016.

Le Collège employeur a présenté des éléments statistiques sur les salariés de strate I (nature du contrat de travail, nombre de degrés, ancienneté) ainsi que l'étude d'impact sur le régime de prévoyance de la modification des règles de maintien de salaire par l'employeur durant un congé maladie.

En fin de réunion, les employeurs ont livré de nouvelles propositions pour la revalorisation des rémunérations des salariés de strate I et II.

ACQUISITION DE CONGÉS PAYÉS PENDANT LES ARRÊTS MALADIE

Depuis le 1^{er} septembre 2015, la Convention collective SEP ne prévoit plus l'acquisition de congés payés pendant les arrêts de travail pour maladie non professionnelle. La Fep Cfdt, avait soulevé ce point lors de la révision de la Convention collective. En réponse, le Collège employeur s'était engagé à ouvrir des discussions sur ce sujet, souhaitant réfléchir à l'instauration d'un dispositif assurantiel afin que les petits établissements ne soient pas pénalisés.

Cette question a donc été abordée lors des négociations de révision des classifications.

Initialement, le Collège employeur conditionnait l'instauration de ce droit à la mise en place d'un système d'assurance à la charge de l'employeur et en le limitant à 5 semaines (durée légale des congés payés). Pour la Fep Cfdt il n'est pas concevable que les salariés bénéficiant par la Convention collective de 51 ou 36 jours de congés payés soient privés de 21 ou 6 jours de congés. Déjà frappés par la maladie, cela équivaldrait à les pénaliser alors qu'ils ont autant besoin de se reposer que leurs collègues valides, sinon plus.

Le Collège employeur a évolué depuis en concédant jusqu'à 6 semaines de congés payés avant d'envisager l'acquisition de congés payés uniquement sur les périodes de maintien de salaire par l'employeur. Si cette dernière hypothèse était retenue, les salariés n'obtiendraient dans le meilleur des cas (c'est-à-dire pour les plus anciens) que la moitié de leurs droits annuels à congés payés. Cette proposition est inacceptable pour la Fep Cfdt !

Les employeurs ont par ailleurs abandonné l'idée d'un dispositif assurantiel, après expertise.

CONGÉS MALADIE : MODIFICATION DES RÈGLES DE MAINTIEN DE SALAIRE

Par ailleurs, le Collège employeur proposait de modifier les droits à maintien de salaire par l'employeur pendant les arrêts de travail pour maladie. Il souhaitait augmenter la durée des périodes de maintien de salaire à 100% en réduisant les paliers d'ancienneté. Cela s'accompagnerait d'une suppression de la période de maintien de salaire aux 2/3 du salaire net. Tout ceci serait dans l'objectif de simplifier la gestion administrative ainsi que l'intervention de la prévoyance.

Ci-dessous les règles actuelles prévues par la Convention collective SEP de 2015:

Ancienneté	Maintien du salaire par l'employeur à 100%	Maintien du salaire par l'employeur à 2/3 du net perçu
Entre 1 an et 2 ans	30 premiers jours	30 jours suivants
Entre 2 ans et 11 ans	40 premiers jours	40 jours suivants
Entre 11 ans et 16 ans	50 premiers jours	50 jours suivants
Entre 16 ans et 21 ans	60 premiers jours	60 jours suivants
Au-delà de 21 ans	90 premiers jours	90 premiers jours

Ci-après, la proposition du Collège employeur présentée à la négociation du 24 novembre 2016 :

Ancienneté	Maintien du salaire par l'employeur à 100%	Maintien du salaire par l'employeur à 2/3 du net perçu
Entre 1 an et 11 ans	40 premiers jours	aucun
Entre 11 ans et 16 ans	60 premiers jours	aucun
Au-delà de 16 ans	90 premiers jours	aucun

Une expertise a été demandée à l'actuaire du régime de prévoyance. Il en conclut que cette modification serait neutre financièrement pour les régimes de prévoyance. Ceci dit, il est difficile d'avoir une idée précise de l'impact réel sachant que nous n'avons pas de statistiques sur la durée moyenne des arrêts de travail, ni le nombre de salariés dont l'arrêt de travail est court par rapport à ceux dont l'arrêt est long.

Par ailleurs, en réduisant la durée du maintien de salaire par l'employeur, on réduit d'autant l'ancienneté des salariés malades sur de longues périodes (leur ancienneté n'étant comptabilisé que sur les périodes où l'employeur garantit un maintien de rémunération).

FEP'REVENDICATIONS

Acquisition de congés payés pendant les congés de maladie non professionnelle :

La Fep CFDT revendique l'**acquisition de droits à congés payés pendant un an** au même titre que la maladie professionnelle.

Rendre obligatoire le maintien de la rémunération par l'employeur en cas de maladie (subrogation)

Nous constatons que de plus en plus de salariés en arrêt maladie se retrouvent pendant un ou plusieurs mois sans aucune source de revenu. En effet, certains établissements attendent le paiement des indemnités journalières de Sécurité sociale et / ou le versement d'indemnités de prévoyance pour verser la rémunération du salarié. Les rémunérations des salariés de la branche étant faibles, et ceux ayant une faible quotité de temps partiel étant nombreux, les pertes brutales de rémunération suite à un congé maladie peuvent avoir des effets dramatiques.

La Fep CFDT demande donc à ce que la subrogation soit rendue obligatoire et systématique, et que l'employeur soit tenu de maintenir la rémunération du salarié. Cela permettrait d'éviter ces pertes de revenus dans l'attente de la perception des IJSS et des indemnités de prévoyance.

Continuer à acquérir de l'ancienneté pendant les congés maladie

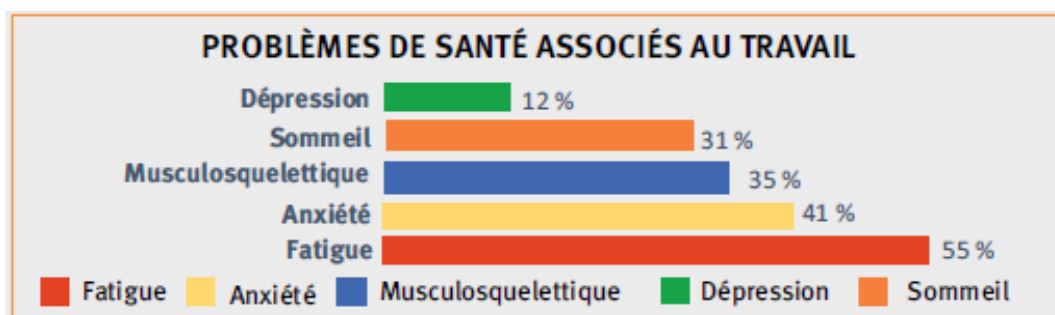
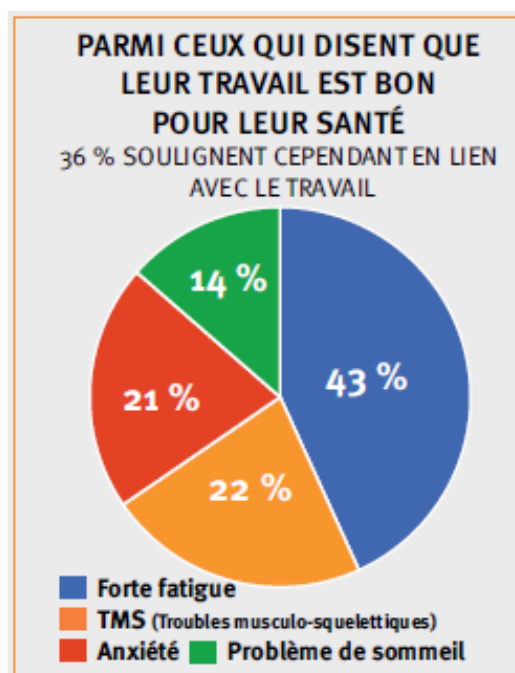
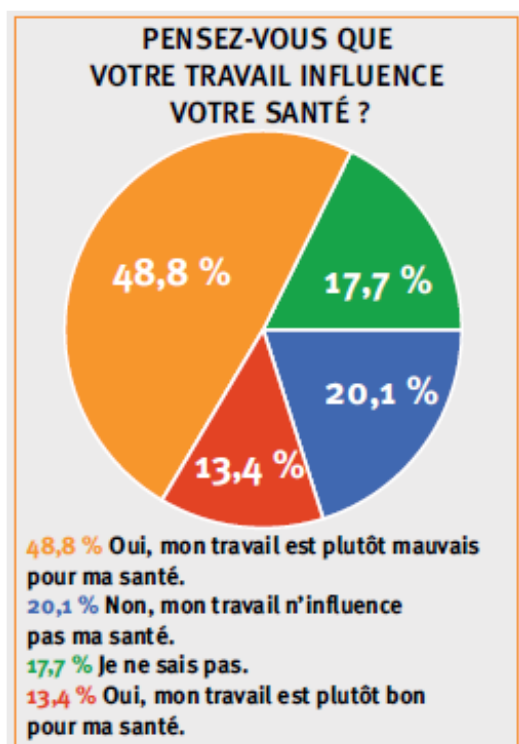
La Fep CFDT revendique que les absences pour maladie soient comptées à 100% pour la détermination de l'ancienneté. Actuellement, les salariés absents sur une longue durée pour raison de santé sont pénalisés, tant pour leur classification (l'ancienneté étant un des critères liés à la personne) que pour l'acquisition des droits à maintien de salaire pour maladie (un salarié embauché depuis 16 ans n'aura pas forcément droit à 90 jours de maintien de rémunération à 100% s'il a été absent longtemps par le passé).

L'enquête conduite par la Fep CFDT en 2015 sur les conditions de travail des salariés atteste qu'il a des signes potentiels de risques psychosociaux. Par ailleurs, près de 50 % des salariés répondent que leur travail est plutôt mauvais pour leur santé. La fatigue et l'anxiété sont les troubles de santé les plus fréquents, sans oublier les troubles musculo-squelettiques. Même ceux qui estiment que leur travail est plutôt bon pour leur santé mettent en avant des soucis de santé en lien avec leur travail (pour 36 % d'entre eux). Voir les trois graphiques ci-dessous.

En matière de santé au travail et de protection sociale, on voit donc qu'il y a des attentes, des préoccupations, voire des souffrances parmi les personnels. Cela pose également la question de la prévention des risques dans les établissements. Rappelons que l'employeur est tenu par une obligation de moyens et de résultats en matière de santé physique et mentale de ses salariés.

Pour plus d'information, vous pouvez consulter le dossier du *Fep Magazine* d'avril 2017 :

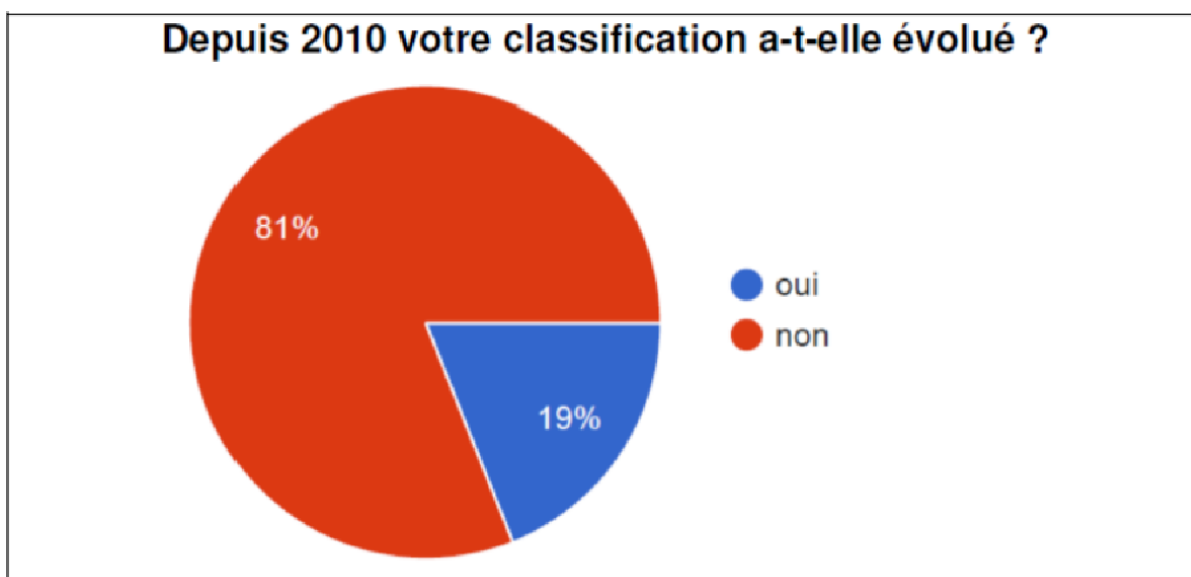
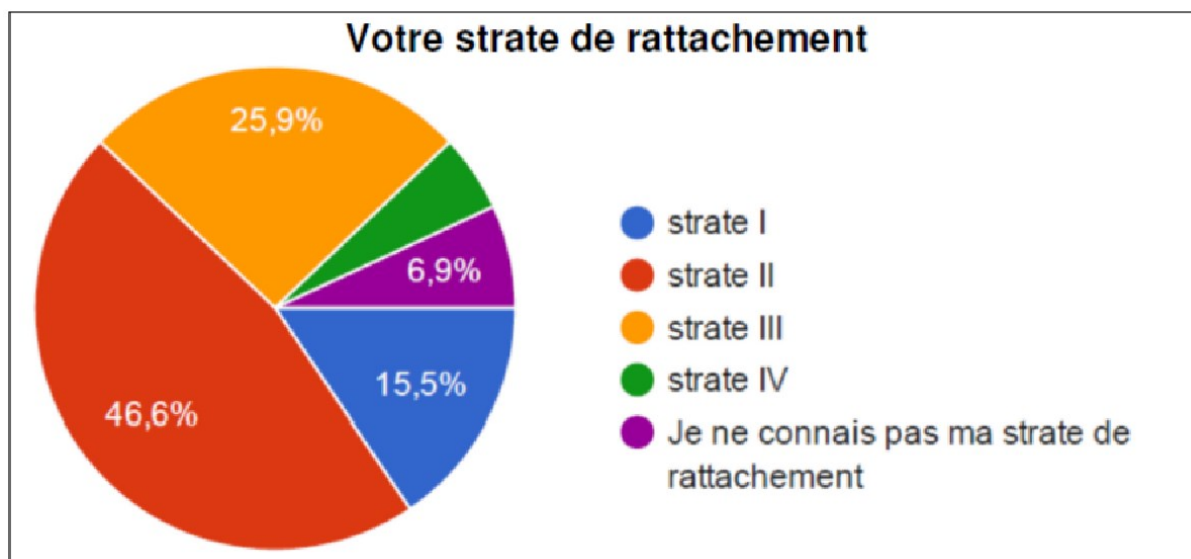
[Lien vers le dossier conditions de travail du Mag](#)



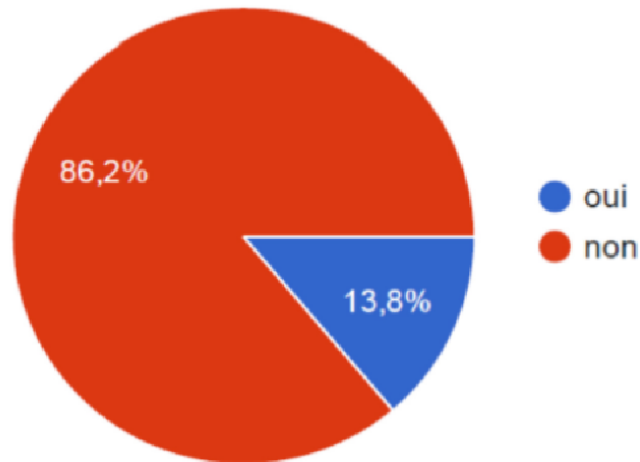
La Fep CFDT mène actuellement une **nouvelle enquête** auprès des personnels Ogec **au sujet de l'entretien professionnel**. Merci de prendre quelques minutes pour y répondre :

[Lien vers l'enquête sur l'entretien professionnel](#)

81% des collègues qui ont répondu au sondage indiquent que depuis 2010 leur classification n'a pas évolué. Seuls 13,8% ont bénéficié d'une valorisation au titre de la formation ou de l'implication professionnelle. Le montant moyen de l'implication professionnelle est de 48 € bruts. Dans le 1^{er} sondage, il apparaissait que l'indemnité différentielle de certains collègues était restée identique ou avait diminué depuis 2010 ! **Nous rappelons que cette indemnité différentielle ne peut être ni dégressive, ni gelée. Elle doit augmenter avec la valeur du point** (voir communiqué du Collège employeur du 18 janvier 2012).



Avez-vous bénéficié d'une revalorisation au titre des critères liés à la personne ?



Nouveau sondage : Connaissez-vous vos droits en matière de congés maladie ou de protection sociale ?

La Fep-CFDT vous renseigne et agit pour les salariés au quotidien dans les Commissions paritaires de prévoyance, de complémentaire santé et de branche.

Merci de prendre quelques instants pour répondre à quelques questions. La Fep CFDT pourra ainsi encore mieux porter votre voix.

[Lien vers l'enquête en ligne.](#)

FEP'ADHESION

Je ne suis pas syndiqué et je souhaite adhérer à la Fep CFDT :



[Bulletin d'adhésion papier](#)

Si vous ne souhaitez plus recevoir cette newsletter, merci de l'indiquer en répondant à l'expéditeur de ce message (utiliser l'adresse électronique ayant servi à l'envoi de courriel) en précisant votre nom et l'adresse électronique à supprimer. Merci de nous indiquer le motif.