



au cœur de l'action



Spelc Haute-Savoie



Une nouvelle instance de négociation pour la convention collective

Fusionner neuf conventions collectives en une seule – la CC Enseignement privé non lucratif – pose un défi : harmoniser les conditions de travail dans des métiers très variés. Pour cela, syndicats et confédération d'employeurs se retrouveront dans une nouvelle instance : la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

La vie d'un Ogec suit les nombreuses évolutions du monde du travail des salariés de droit privé. Notre branche n'est pas en reste en termes de mises à jour successives et souvent difficiles. Après le passage de la convention collective PSAEE à la CC SEP en 2015, un autre changement de taille s'est opéré en 2017. La volonté gouvernementale a été de rassembler les conventions collectives. Les partenaires sociaux, dont le Spelc, ont œuvré pour que neuf conventions se rejoignent en une seule, sous l'appellation *Enseignement privé non lucratif* (EPNL).

Davantage de salariés concernés

Cette convention élargie, plus lourde, rassemble davantage d'actifs que la seule convention des salariés des établissements privés (SEP), qui en représente une part importante.

La CC EPNL requiert une forme particulière d'espace de travail et de négociation pour les instances nationales, dont les prérogatives et les enjeux dépassent celles de

l'ex-Commission paritaire nationale (CPN). D'où la mise en place d'une Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Le but de la convention élargie est d'harmoniser ses différentes composantes, spécificités et contraintes provenant des conventions d'origine (allier un institut catholique, un Ogec et un psychologue par exemple). La CPPNI réunit les syndicats représentatifs de la branche, dont le Spelc, avec, de l'autre côté de la table, les employeurs réunis en Confédération de l'enseignement privé non lucratif. Elle doit représenter la branche vis-à-vis du ministère du Travail. Elle mène les négociations de branche, y compris les négociations annuelles obligatoires (NAO) salariales, exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi, peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la CC EPNL...

À l'issue des deux réunions du début 2018, deux documents ont été

signés le 12 février : l'accord en vue de la création de la CPPNI EPNL, sa composition et les modalités de fonctionnement ; puis une délibération créant un groupe de travail sur le règlement intérieur de la CPPNI et des commissions paritaires régionales à déployer sur l'année scolaire en cours.

Le Spelc vigilant à la table des négociations

C'est sur ces bases que tout le reste pourra être construit. La complexité de la réglementation et la diversité des membres de la branche conduiront rapidement à des commissions thématiques (contrat de travail, rémunération...). Les négociations reprendront ensuite. Le Spelc, à chaque étape, protégera ses adhérents et veillera au progrès social pour chaque acteur de la branche. Pour le moment, l'ex-convention SEP continue à s'appliquer (section 9 de l'EPNL), mais c'est pour les négociations et les orientations à venir que le Spelc travaille et reste vigilant.

Avril 2018 – Spelc 74 – les membres du Conseil Syndical sont à votre écoute – n'hésitez pas à les contacter

JP Baud : jpnbaud@orange.fr – N Boisramé : natalia.boisrame@cneap.fr – AM Colliard : a.colliard@orange.fr – B Ducrot : beatrice.floret@gmail.com

M Lizère : m.lizere@spelc.fr – F Moge : francoise.moge@wanadoo.fr – JL Obadia : obadia.jeanluc@neuf.fr – A Villard : annevillard@yahoo.fr

N'oubliez pas de consulter le site du Spelc 74 : <http://hautesavoie.spelc.fr/>



Spelc Haute-Savoie

Autorisation d'absence pour événements familiaux ou personnels

La convention collective EPNL* liste les autorisations exceptionnelles d'absence rémunérée à l'occasion de certains événements.

- 5 jours pour le décès d'un enfant ;
- 4 jours pour le mariage ou pour la conclusion d'un Pacs ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue au foyer ;
- 3 jours pour l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption ;
- 3 jours pour le mariage ou le Pacs d'un enfant ;
- 3 jours pour le décès du conjoint ou du partenaire de Pacs, du concubin, d'un ascendant en ligne directe ou descendant autre qu'un enfant, d'un frère ou d'une sœur, d'un beau-parent ;
- 3 jours en cas de profession religieuse ou d'ordination diaconale ou sacerdotale du salarié, de son conjoint ou d'un enfant ;
- 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant ;
- 4 demi-journées par année scolaire pour un examen ou un concours à caractère universitaire ou professionnel (lire encadré).

Les conditions à ces absences

Le salarié doit fournir un justificatif à son employeur.
Les congés sont pris en jours "ouverts", donc sur les jours travaillés dans l'établissement (et non en jours ouvrables qui sont tous les jours de la semaine hormis le jour de repos obligatoire).

Ils sont à prendre dans un délai raisonnable entourant l'événement (quelques jours avant ou après). Ils ne se déduisent pas des congés payés annuels, notamment lorsqu'ils sont pris pendant des périodes de fermeture de l'établissement.

* Article 5.10 de la section 9.

Demi-journées accordées pour un examen ou un concours à caractère universitaire ou professionnel

La CPN SEP s'est penchée sur ce point suite à différentes questions d'interprétation.

Par exemple, ces 4 demi-journées sont-elles accordées pour la durée de l'examen ou du concours seulement, ou incluent-elles aussi le déplacement nécessaire pour se rendre sur les lieux des épreuves, voire le temps de préparation à l'examen ?

De même, un salarié peut-il bénéficier de droit de la totalité des 4 demi-journées par année scolaire prévues par la convention collective pour la participation à un examen ou un concours, ou

bien le nombre de demi-journées accordées peut-il dépendre d'une appréciation de l'employeur ? Dans son recueil de décisions, la CPN précise qu'il s'agit d'un "crédit annuel" quel que soit le nombre d'examens ou concours envisagés. Donc "dès lors que le salarié respecte les conditions d'ouverture de ce droit, il peut bénéficier de l'autorisation d'absence sans que l'employeur puisse juger de l'opportunité de la prise effective de la totalité de ces demi-journées. L'employeur ne peut réduire d'autorité le nombre de demi-journées."

Avril 2018 – Spelc 74 – les membres du Conseil Syndical sont à votre écoute – n'hésitez pas à les contacter

JP Baud : jpbaud@orange.fr – N Boisramé : natalia.boisrame@cneap.fr – AM Colliard : a.colliard@orange.fr – B Ducrot : beatrice.floret@gmail.com
M Lizère : m.lizere@spelc.fr – F Moge : françoise.moge@wanadoo.fr – JL Obadia : obadia.jeanluc@neuf.fr – A Villard : annevillard@yahoo.fr
N'oubliez pas de consulter le site du Spelc 74 : <http://hautesavoie.spelc.fr/>