



Syndicat National de l'Enseignement Chrétien



# LES ESSENTIELS DE VOTRE CARRIÈRE 2022 | 2023



**SALARIÉS**  
DE DROIT PRIVÉ



# SOMMAIRE

## LA COMMISSION DES SALARIÉS À VOTRE SERVICE

→ 3

## CONVENTION COLLECTIVE LE SNEC-CFTC, UN SYNDICAT À VOTRE ÉCOUTE

→ 5

## NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

→ 6

## CLASSIFICATION - RÉMUNÉRATION

→ 7

## BULLETIN DE PAIE

→ 9

## MUTUELLE

→ 12

## AVANTAGES CONVENTIONNELS

→ 13

## PRÉVOYANCE

→ 14

## CONGÉS EXCEPTIONNELS

→ 16

## ABSENCES

→ 18

## LE TEMPS DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE OU COMPLÉMENTAIRE

→ 20

## PÉRIODE D'ESSAI RETRAITE ET LICENCIEMENT

→ 21

## Edito

Le Sniec-CFTC, syndicat national dans l'enseignement privé, a le plaisir de vous offrir ce livret de rentrée 2022-2023, qui vous accompagnera tout au long de l'année scolaire.

Dans ce livret, vous trouverez des informations synthétiques concernant votre statut, vos obligations de service, votre rémunération et vos droits sociaux.

Le Sniec-CFTC est un syndicat libre et indépendant, doté d'une éthique de dialogue et de négociation.

Ses représentants accompagnent TOUS les personnels de l'enseignement privé. Ils sont à votre écoute pour vous aider dans votre carrière, vous informer, vous conseiller ou vous défendre.

Le Sniec-CFTC est présent dans les établissements par ses élus au CSE (Comité social et économique).

Voter pour le Sniec-CFTC, c'est choisir des élus engagés qui mènent des actions qualitatives.

Voter pour le Sniec-CFTC, c'est choisir un mode de dialogue constructif.

Voter pour le Sniec-CFTC, c'est choisir des représentants à votre écoute qui œuvrent pour améliorer votre métier dans l'enseignement privé.

**Annie Toudic, Présidente**  
**Ensemble Voyons Loïn**

**Syndicat National  
de l'Enseignement Chrétien**

Tour ESSOR  
14, rue Scandicci  
93500 Pantin  
Tél. : 01 84 74 14 00  
[www.sniec-cftc.fr](http://www.sniec-cftc.fr)

Réalisation graphique :  
Maud Bourgeois

Impression : CIA Graphic  
Rcs de Nevers 404 816 712  
Ne pas jeter sur la voie publique.

Dépot légal : à parution.  
N° commission paritaire  
CCPAP 0624 S 06945  
valable jusqu'au 30 juin 2024



## Le saviez-vous ?

*Convention Collective Enseignement Privé  
Non Lucrative prend effet le 1<sup>er</sup> septembre 2022.  
Elle est le regroupement de 7 conventions collectives.*

Les négociateurs S nec-CFTC, tous des salariés comme vous, participent à des réunions, parfois rudes, qui portent des fruits, même si nous ne sommes pas toujours satisfaits du résultat.

Dans ce guide vous trouverez les questions essentielles qui concernent vos droits.



La commission des salariés



La Commission au travail avec la visite d'un intervenant extérieur sur les mutuelles

# Militants, adhérents, ensemble soyons solidaires

Depuis plus  
de 30 ans,  
la Macif protège  
l'activité  
syndicale

[partenariat@macif.fr](mailto:partenariat@macif.fr)



**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.

## REPORTEZ VOUS POUR PLUS D'INFORMATIONS

### FORUM SALARIÉS À LA RENCONTRE DES SALARIÉS



La Convention Collective encore applicable  
au 1<sup>er</sup> septembre 2022.



EPNL voici le lien et le Qr code  
[https://drive.google.com/file/d/1y\\_6mCEg396NCJSM0NJnvxNE7le3wwk\\_Q/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1y_6mCEg396NCJSM0NJnvxNE7le3wwk_Q/view?usp=sharing)

Retrouvez un exemplaire  
de notre Convention collective 3218.

### CONTACTS



- ➔ Retrouvez les coordonnées des responsables départementaux et académiques sur notre site : [www.snec-cftc.fr](http://www.snec-cftc.fr)
- ➔ Pour consulter les informations spécifiques des salariés de l'enseignement privé, textes, accords... : [www.snec-cftc.fr](http://www.snec-cftc.fr), onglet « *Salariés de droit privé* »
- ➔ Pour nous adresser une question technique : [droitdutravail@snec-cftc.fr](mailto:droitdutravail@snec-cftc.fr)
- ➔ Pages Facebook : Snec-cftc Salariés et ses groupes de discussion / ASEM du droit privé
- ➔ Instagram : [snec\\_cftc\\_salaries](https://www.instagram.com/snec_cftc_salaries/) / Twitter : Snec-CFTC Salariés

## NOUVEAU AU 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2022

Au 1<sup>er</sup> septembre 2022 des évolutions apparaissent dans la Convention collective :

❶ **tous les trois ans aura lieu l'entretien professionnel.** Ce sera le moment de revoir la fiche de poste et de classification pour vérifier qu'elles sont fidèles aux tâches réellement effectuées. Une valorisation en critère classant ou en points sera possible. S'il n'y a pas d'accord sur une augmentation, **15 points** seront attribués automatiquement au minimum ;

❷ **tous les salariés qui sont classifiés en strate III jusqu'à 12 critères classant sont désormais**

**Agents de maîtrise.** Ceux qui sont en strate III avec 12 critères et plus seront toujours cadres (à la condition d'avoir 3 en autonomie et 3 en responsabilité) ;

❸ **pour les salariés qui ont de grandes responsabilités dans l'établissement, il y aura une possibilité d'être au forfait jours ou au forfait heures.** Contactez vos représentants Snec-CFTC si la direction vous propose ces forfaits. En effet il faut absolument respecter des critères très précis.

## LES RÉSULTATS DE LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

Comme chaque année, les représentants syndicaux et patronaux de notre branche professionnelle EPNL se réunissent en NAO (Négociation annuelle obligatoire). Pour rappel, le Snec-CFTC avait obtenu une augmentation exceptionnelle de 1 % au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Cela n'était pas suffisant et nous avons continué nos revendications salariales.

**Au final un accord NAO a été conclu :**

➡ **augmentation supplémentaire des salaires de 1,5 % au 1<sup>er</sup> avril 2022 ;**

➡ **augmentation supplémentaire des salaires de 1 % au 1<sup>er</sup> septembre.**

De plus, en lien avec la NAO, il a été négocié **l'augmentation de la base des strates 1 et 2 pour le 1<sup>er</sup> septembre 2022 (+35 points de plus pour la strate 1 et +25 points de plus pour la strate 2 soit entre 0,8 à 1,9 % d'augmentation de salaire selon sa classification initiale).**

### FORUM SALARIÉS



**Au total les salaires augmenteront entre 3,5 % (strates 3 et 4) et 7,1 % (base de strate 1) au minimum en 2022.**

Nous souhaitons obtenir une nouvelle augmentation de salaire pour les strates 1 et 2 qui représentent 70 % des salariés de nos établissements. Et nous continuons pour tous à demander que les salaires soient en adéquation avec la poussée inflationniste du moment.





- points liés aux critères classant (nombre de degrés obtenus multipliés par la valeur du degré dans la strate) ;
- points valorisant la plurifonctionnalité : en cas de plurifonctionnalité, c'est-à-dire lorsqu'un poste se décompose en plusieurs fonctions référencées sur des strates différentes, des points viennent s'ajouter.

➔ Un nombre de points liés à la personne.

- points relatifs à l'ancienneté ;

L'ancienneté est déterminée en prenant en compte :

- l'ancienneté réelle comme salarié de droit privé dans les établissements privés relevant des employeurs signataires de la CC EPNL (Convention collective de l'enseignement privé non lucratif). La fonction exercée importe peu ;

- les services effectués dans le cadre d'un emploi aidé ;

- la durée du service national s'il a été effectué après l'entrée dans un établissement privé ;

- les absences pour maladie indemnisées par l'employeur ;

- les services effectués à temps partiel sont décomptés comme des temps complets ;

- la durée du congés parental d'éducation pour sa totalité.

- points valorisant la formation professionnelle ;

- points découlant de l'implication professionnelle.

En additionnant les points liés au poste de travail et les points liés à la personne, on obtient un coefficient global. Ce dernier est alors multiplié par la valeur du point EPNL au 1<sup>er</sup> septembre 2022 et divisé par 12 pour obtenir le salaire brut mensuel pour un temps complet. Pour un temps partiel, ce montant obtenu est multiplié par le pourcentage de temps rémunéré fixé au contrat de travail. Les critères liés

à l'ancienneté, à la formation et à l'implication professionnelle permettent d'augmenter ce nombre de points.

➔ Est considéré comme agent de maîtrise : tout salarié occupant un poste de travail de strate III totalisant jusqu'à 12 critères classant obtenus au titre des critères classant et ne réunissant pas les critères ci-dessous définis pour être cadre.

➔ Est considéré comme cadre : tout salarié occupant un poste de travail :

- de strate III totalisant au moins 12 degrés au titre des critères classant, dont 3 en « *responsabilité* » et 3 en « *autonomie* » ;

- ou de strate IV.

## LA RÉMUNÉRATION

Les salaires sont déterminés en multipliant la valeur du point de la présente convention collective (18.42 € au 1<sup>er</sup> septembre 2022) par le coefficient global obtenu.

### Rappel

Le coefficient global se compose :

- d'un nombre de points liés au poste de travail ;

- d'un nombre de points liés à la personne.

Sur la base d'un temps complet, aucune rémunération ne peut être inférieure au salaire minimum de branche.

Pour le salarié à temps partiel, la rémunération est proportionnelle au temps de service. À cette somme s'ajoutent (selon la catégorie ou la situation individuelle du salarié) :

- les heures complémentaires (si temps partiel) ou supplémentaires (si temps plein) ;

- les primes éventuelles ;

- les indemnités éventuelles (différentielle, de résidence et supplément familial en avantage individuel acquis).



Fiche de paie modèle non cadre							
<b>Personnel Vie Scolaire 1190 points à temps partiel lissé sur 31 heures par semaine (151,67*31/35=134,34h par mois)</b>							
<small>(PS - Part Salarié - PP - Part Patronale - URSSAF - Régime Général URSSAF - IR - Institut national de recherche - NAP - Net à Payer)</small>							
<b>Bruts</b>							
Salaires de base conventionnel						1617,93	
Votre nombre de points (voir fiche de classification) 18,42 (valeur du point) 12 pour un temps plein. Pour un temps partiel : le résultat obtenu ci-dessus * votre nombre mensuel d'heures contractuel / 151,67 ici : 11190 * 18,42 / 12 = 1925,65 * 134,34 / 151,67 = 1617,93 (les centimes peuvent varier selon les arrondis)							
			Base	Tx PS	Montant PS	Tx PP	Montant PP
<b>Santé</b>							
Compl Inc Inv Décès	Prévoyance cadre TA	UNIPREVOYANCE	1617,93	0,20%	3,24	1,35%	21,84
Compl santé	EEP Santé		41,3	*****	20,65	*****	20,65
<b>Retraite</b>							
Sécurité Sociale plafonnée	RG URSSAF Base Plafonnée TA	URSSAF	1617,93	6,90%	111,64		
Sécurité Sociale déplafonnée	RG URSSAF Assurance vieillesse	URSSAF	1617,93	0,40%	6,47		
Complémentaire Tranche 1	Retraite T1PS 4,06 PP 6,1	HUMANIS	1617,93	4,06%	65,69		
	CEG T1PS 0,86 PP 1,29	HUMANIS	1617,93	0,86%	13,91		
CSG déductible de l'impôt sur le revenu			URSSAF	1632,11	6,00%	110,90	
CSG/CRDS non déductible de l'impôt sur les revenus			URSSAF	1632,11	2,90%	47,33	
Base CSG/CRDS = (brut * 98,25%) + PP prévoyance et PP EEP santé, soit ici (1617,93 * 98,25%) + 21,84 + 20,65							
						379,91	
Net à payer avant PAS	Brut - Montant PS, soit ici 1500,4 - 369,55		1238,02				
Net imposable	NAP avant PAS + CSG/CRDS non déduc de IR + PP EEP		1306,00				
ici : 1238,02 + 47,33 + 20,65							
PAS sur Net imposable	Net imposable * taux personnalisé (taux différent pour chaque salarié)		1306,00	1,00%	13,06		
						392,97	
<b>NET A PAYER</b>	NAP avant PAS - Montant PAS, soit ici 1230,02 - 13,06		1224,96				



Pour plus de détails en version non simplifiée non-cadre ou cadre voir le QR code suivant ou ce lien :

[https://drive.google.com/file/d/1y\\_6mCeg396NCJSM0NJnvxNE7le3wwk\\_Q/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1y_6mCeg396NCJSM0NJnvxNE7le3wwk_Q/view?usp=sharing)

# Vous rencontrez des difficultés ? Des solutions existent pour vous accompagner !

Chez Malakoff Humanis, nous aidons nos assurés à surmonter des moments difficiles de leur vie grâce à notre accompagnement social personnalisé, des services dédiés et des aides individuelles.

**Le fonds social individuel**, créé et géré par les **partenaires sociaux de la branche professionnelle EEP**, pourra apporter des **aides complémentaires** à nos solutions d'accompagnement social. Ce dispositif est prévu pour venir en aide à tous les enseignants et personnels de l'enseignement privé sous contrat avec l'Etat, **en cas de difficultés financières en lien avec un problème de santé, de handicap ou un décès.**

L'accompagnement social Malakoff Humanis interviendra en premier. Le fonds social viendra en complément.

## L'accompagnement social Malakoff Humanis

Handicap, cancer, aidants familiaux, fragilités sociales... Les sources de fragilités sont nombreuses et peuvent avoir une incidence sur l'équilibre de la vie personnelle et professionnelle des salariés.

**Chaque jour, avec la ligne Mission Écoute Conseil Orientation, nos experts Malakoff Humanis :**

- écoutent et conseillent pour toute situation de fragilité ou demande de soutien ;
- informent et orientent les salariés sur leurs droits, les dispositifs sociaux et dans leurs démarches auprès d'autres organismes ou de partenaires ;
- définissent des solutions adaptées à tous.

Ils sont également présents pour trouver des solutions concrètes, qui permettront de surmonter les situations de vulnérabilité auxquelles nos assurés peuvent être confrontés, via :

- **des services dédiés**, sur les thématiques liées au cancer, au handicap, aux aidants familiaux ainsi qu'aux fragilités sociales ;
- **des aides individuelles**, attribuées sous conditions d'éligibilité et en complément des dispositifs publics.

Pour en savoir plus sur nos aides et leurs conditions d'attribution, contactez nos équipes.

## Par téléphone

**3996** (service gratuit + prix d'un appel local)

hors métropole : **09 74 75 39 96**

(service gratuit + prix d'un appel local)



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

## AI-JE DROIT À UNE MUTUELLE ?

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, tous les salariés des établissements bénéficient d'une complémentaire santé. Cette obligation découle directement de la Loi qui impose une telle couverture.

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.

Prise en charge de 50 % du socle par l'employeur et la possibilité de négocier plus par accord d'entreprise ou en NAO.

Chaque mutuelle a des accords avec des réseaux de professionnels de santé pour vous permettre d'utiliser au maximum le 1/3 payant et 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.

## FONDS D'AIDE EXCEPTIONNELLE

### POUR QUEL TYPE D'ÉVÈNEMENT FAIRE UNE DEMANDE ?

**Si vous rencontrez des difficultés financières suite à une maladie, un handicap, santé ou encore un décès.**

### COMMENT ?

En deux étapes :

① **D'abord auprès de votre mutuelle**

**Contacts :**

**AG2R**

**APICIL (MERCER)**

**UNIPRÉVOYANCE**

**ARPÈGE**

**AGRICA**

② **Ensuite auprès du Sniec-CFTC**

salaries@sniec-cftc.fr

## REPAS TARIFS 2022

### REPAS

➔ 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.

➔ 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<sup>er</sup> janvier par l'autorité de la Sécurité sociale).

**En 2022 : 2,55 € soit 51 % du prix du repas. Pour bénéficier de cette remise partielle, 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.



#### ATTENTION :

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

## PRÉVOYANCE

En application de la section 9 de la CC EPNL et de l'accord du 4 mai 2011, les salariés bénéficient d'un régime de prévoyance qui intervient :

➔ **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 ;

➔ **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.

Pour faire valoir ses droits, il convient de se rapprocher du chef d'établissement ou du gestionnaire.

## Quelles sont les règles d'acquisition de jours de congés payés pendant la maladie ?

Un salarié malade acquiert des droits à congés en cas d'absence pour « *cause médicale* » :

➔ 3 jours sur une période de 30 jours pour un salarié sur une base 36 jours de CP annuels ;

➔ 4,25 jours sur une période de 30 jours pour un salarié sur une base de 51 jours de CP annuels.



# 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](https://groupe-apicil.com)



Toutes nos mentions légales sur [groupe-apicil.com](https://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 <sup>er</sup> ou 2 <sup>e</sup> enfant) ou 26 semaines (à partir du 3 <sup>e</sup> enfant)	Maintien du salaire net.
Adoption	10 semaines (1 <sup>er</sup> ou 2 <sup>e</sup> enfant) 18 semaines (3 <sup>e</sup> enfant ou plus).	
Paternité	Nouveau : 25 jours calendaires (32 jours calendaires en cas de naissances multiples)	

CONGÉS EXCEPTIONNELS

<p>Accompagnement d'une personne en fin de vie</p>	<p>3 mois, avec possibilité de transformer ce congé en période de travail à temps partiel après accord du chef d'établissement.</p> <p>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).</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.</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 Snec-CFTC.

# ABSENCES

## ABSENCES

### Absences pour événements familiaux ou personnels

Les absences rémunérées pour événements familiaux ou personnels sont les suivantes en jours ouvrés :

- 4 jours en cas de mariage ou du Pacs du salarié ;
  - 3 jours en cas de mariage ou du Pacs d'un enfant du salarié ;
  - 3 jours en cas de profession ordination diaconale ou sacerdotale ou vœux perpétuels du salarié, de son conjoint ou d'un enfant du salarié ;
  - 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 (de mariage, de Pacs ou de concubin) ;
  - 3 jours pour chaque naissance survenue ;
  - Décès d'un enfant ou d'une personne à charge de moins de 25 ans 8 jours
  - Décès d'un enfant de 25 ans et plus s'il était lui-même parent 8 jours, s'il n'était pas lui-même parent 5 jours ;
  - 3 jours pour l'arrivée au foyer d'un enfant au vu de son adoption ;
  - 2 jours 2 jours pour :
    - de la survenue d'un handicap ;
    - de l'annonce d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ;
    - de l'annonce d'un cancer ;
  - Tout salarié bénéficie, sur justification, d'une autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée pour un examen ou un concours en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un titre inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) à caractère universitaire ou professionnel. La durée de l'absence exceptionnelle est composée :
    1. du temps nécessaire pour passer les épreuves ;
    2. du temps nécessaire au déplacement ;
    3. du temps de préparation dans la limite de 2 jours par an.
- Ces absences rémunérées sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés et sont prises en compte dans le calcul de l'ancienneté
- Ces congés doivent être pris dans un délai raisonnable entourant l'événement.

ABSENCES	
Absences pour enfant malade	<p>Sur justificatif médical, dans la limite de 3 jours 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>Autorisation pour la totalité des enfants de moins de 16 ans à charge.</p>
Absences sans justificatif médical	<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>
Autres absences autorisées	<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"> <li>• 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 ;</li> <li>• si les heures d'absence ont pu être remplacées par le salarié ;</li> <li>• si elles résultent d'une obligation légale non rétribuée.</li> </ul>

Des accords plus favorables existent dans certains établissements.

Rapprochez-vous de vos délégués du personnel ou de votre délégué syndical Snec-CFTC.

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

## TEMPS PLEIN

Rappel : est considérée comme heure supplémentaire dans le cadre d'un contrat à temps complet :

- toute heure effectuée en dépassement en cours d'année de la durée maximale hebdomadaire prévue par l'accord de branche, soit 40 heures ;
- toute heure, en final, effectuée en dépassement du temps de travail effectif annuel.

Si, en l'absence de délégués syndicaux, aucun accord collectif n'a été négocié avec des élus sur liste non syndicale\* (élus au second tour du Comité Social et Economique), la majoration est de :

- 25 % pour chacune des 4 premières heures supplémentaires.

## 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 25h/semaine :  
 $1470 \times 25/35 = 1050\text{h}$  de travail effectif à réaliser pour un personnel de Vie Scolaire (hors journée de solidarité).

Nombre d'heures complémentaires majorées à 10 % :  $1050 \times 10\% = 105\text{h}$ .

Au-delà des 10 % ci-dessus, 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 :  
 $1050\text{h} \times 1/3 = 350\text{h} - 105\text{h} = 245\text{h}$  complémentaires majorées à 25 %.

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

## LES DÉPARTS

### 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 possibilité de renouveler une fois ;
- 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 ?

- Employé : 1 mois si ancienneté de moins de 2 ans, sinon 3 mois
- Agent de maîtrise : 2 mois si ancienneté de moins de 2 ans, sinon 3 mois.
- Cadre : 3 mois

### 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 :

- Un demi-mois pour les salariés ayant moins de cinq ans d'ancienneté ;
- Un mois pour les salariés ayant atteint cinq ans d'ancienneté ;
- Un mois et demi pour les salariés ayant atteint dix ans d'ancienneté.

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 de salaire
≥ 35 ans	4 mois de salaire

### 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 (+ 25 % par rapport à la réglementation antérieure) ;
- 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).

Le bénéfice de l'indemnité de licenciement est ouvert au salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'établissement.

# AÉSIO MUTUELLE DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX.



Plus que jamais, nos équipes continuent  
de **se mobiliser pour vous, afin de tisser  
un lien toujours plus solide.**

[aesio.fr](https://aesio.fr)



Santé • Prévoyance • Épargne • Retraite • Auto • Habitation

AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 351 dont le siège social est 4 rue du Général Foy 75008 PARIS. Crédit photo Alexis Raimbault. Document non contractuel à caractère publicitaire. 22-205-051

**AÉSIO**  
MUTUELLE





AG2R LA MONDIALE

Prendre la main  
sur demain

## L'aide aux aidants : un véritable enjeu pour les branches professionnelles

Le nombre d'actifs aidant un proche en situation de dépendance a doublé en 10 ans. AG2R LA MONDIALE renforce son soutien aux aidants au travers de son action sociale et se met à disposition des branches professionnelles pour imaginer un accompagnement adapté à leurs spécificités.

En France 4 millions d'actifs s'occupent d'un proche en situation de dépendance. Au total 1 salarié sur 5 exerce une activité professionnelle en parallèle du temps consacré à ses proches.

Pour soutenir ces derniers, la Loi de financement de la Sécurité sociale 2020 a mis en place depuis le 30 septembre 2020 l'indemnisation du congé « proche aidant ». Ce dispositif permet à un aidant de cesser de travailler temporairement pour s'occuper d'un proche en situation de handicap lourd ou de perte d'autonomie avancée tout en étant indemnisé.

AG2R LA MONDIALE met à disposition de ses bénéficiaires :

- des solutions d'hébergement ou de répit, avec la plateforme téléphonique Orizea, les séjours Vivre le Répit en Famille® et le service SOS-Répit®,
- des bilans de prévention santé dans les centres de prévention Bien Vieillir Agirc-Arrco,
- l'accès à des acteurs associatifs : l'Association française des aidants, la Compagnie des aidants ou le Relais des aidants,
- des services d'information et d'écoute : l'antenne téléphonique Allo Alzheimer.

Pour plus d'informations



# BÉNÉFICIEZ D'OFFRES PRIVILÉGIÉES COMME NOS 3 MILLIONS DE SOCIÉTAIRES.

## CLUB AVANTAGES ET SERVICES

+ DE 150 OFFRES\*  
SÉLECTIONNÉES  
AUPRÈS DE  
NOS PARTENAIRES

LOISIRS, HABITATION, AUTO ET MOTO,  
BIEN-ÊTRE ET SANTÉ...



**1<sup>er</sup> ASSUREUR DES AGENTS  
DU SERVICE PUBLIC**

ASSURÉMENT HUMAIN

En savoir plus



GMF 1<sup>er</sup> assureur des Agents du Service Public selon une étude Kantar TNS SoFia de mars 2021.

\* Les offres proposées par nos partenaires sont réservées aux clients titulaires d'un contrat GMF en vigueur. Retrouvez les conditions et la durée de validité de ces offres dans votre espace sociétaire sur [gmf.fr](http://gmf.fr), rubrique Avantages & Services.

**LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés** - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - 775 691 140 R.C.S. Nanterre - APE 6512Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret. **GMF ASSURANCES** - Société anonyme au capital de 181 385 440 € entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Nanterre 398 972 901 - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret.