

Convention collective nationale

IDCC : **3218** | **ENSEIGNEMENT PRIVÉ NON LUCRATIF (EPNL)**
(12 juillet 2016)

Avenant n° 2020-01 du 13 octobre 2020

à l'accord n° 2018-4 du 6 juillet 2018
relatif à la méthode adoptée en vue de la détermination
de stipulations communes aux salariés

NOR : ASET2150189M

IDCC : 3218

Entre l' (les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

CEPNL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SPELC ;

FEP CFDT ;

FD CFTC E & F,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La cour administrative d'appel de Paris a annulé, le 4 avril 2019, l'arrêté du 10 novembre 2017 listant les organisations syndicales représentatives dans le champ de la convention collective EPNL.

La CEPNL a sollicité le bureau de la démocratie sociale de la direction générale du travail sur les conséquences de l'annulation de l'arrêté.

Son chef de bureau, par mail du 7 mai 2019, invitait la CPPNI « quoi qu'il en soit à poursuivre les travaux paritaires avec les organisations reconnues représentatives dans l'arrêté du 10 novembre 2017. En effet, quelle que soit l'issue du contentieux, les équilibres ne s'en trouveront pas modifiés, qu'il s'agisse de la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans cette convention collective, ou des taux permettant d'évaluer la validité des accords signés par des organisations syndicales représentatives. »

La réunion paritaire du 9 mai 2019 n'a pas permis de trouver un consensus autour du maintien des travaux paritaires.

Il a donc été décidé de suspendre *sine die* ces travaux.

Les organisations syndicales ont interpellé par tout moyen le ministère du travail et son administration centrale pour trouver une solution à cette situation préjudiciable.

Prenant acte :

- du silence la DGT dans la recherche d’une solution à la situation et notamment dans l’organisation d’une commission mixte paritaire, en contravention avec les dispositions du code du travail ;
 - de la décision du 5 mars 2020 de la cour administrative d’appel de Paris statuant en référé ;
- les organisations signataires du présent accord décident pour sortir de la situation :
- de s’appuyer sur le mail du responsable du bureau de la démocratie sociale ;
 - de réviser l’accord de méthode et le calendrier signé le 6 juillet 2018 afin :
 - d’offrir aux salariés des garanties communes ;
 - de respecter les dispositions de l’ensemble de ces textes ;
 - mais aussi de mettre à disposition des entreprises un corps de normes de qualité et adapté immédiatement applicable.

Elles se donnent jusqu’au 1^{er} septembre 2021 pour que l’ensemble des problématiques fasse l’objet d’une négociation.

Article 1^{er} | Révision de l’accord

1.1. Aux termes de l’article 1^{er} « Thématiques de négociation » (avant l’article 2) un paragraphe est ajouté ainsi rédigé :

« Les organisations signataires du présent accord ajoutent aux thématiques de négociation deux obligations nouvelles de négociation insérées depuis la signature de l’accord initial à l’article L. 2241-1 du code du travail (bloc 1) :

- “les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés proches aidants”^[1] ;
- la construction et la mise à disposition des établissements et de leurs salariés “des outils (...) pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes”^[2]. »

1.2. Un nouvel article 2 est rédigé :

« Article 2 | Architecture de la convention collective EPNL

Les organisations signataires du présent accord s’accordent sur la nécessité d’étendre la convention collective EPNL.

Elles décident de proposer une structure à la convention collective accédant ainsi à la demande de la direction générale du travail en vue de l’extension du corpus conventionnel.

Les organisations représentatives dans la branche ont ainsi déterminé une architecture à la convention collective unifiée au sens de l’article L. 2261-33 du code du travail et ont décidé d’insérer les dispositions relatives aux classifications et rémunérations minimales des conventions collectives regroupées au sein de la convention collective EPNL ainsi que le texte de l’accord temps partiel du 18 février 2019 dans une annexe faisant partie intégrante de la convention collective.

Les sections constituant les dispositions conventionnelles particulières sont, quant à elles, insérées dans des dispositions annexes transitoires. Ces dispositions ne

[1] Loi n° 2019-485 du 22 mai 2019 visant à favoriser la reconnaissance des proches aidants.

[2] Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

seraient pas proposées à l'extension. Leur contenu, une fois harmonisé et révisé, constituerait les chapitres ci-dessous listés.

Tant qu'elles ne sont pas révisées, les dispositions annexes transitoires demeurent applicables aux établissements et salariés concernés par les champs d'application d'origine de ces textes.

Pour éviter de surcharger le texte de la convention collective EPNL, lorsqu'elles l'estimeront nécessaire ou opportun, les organisations signataires pourront décider de renvoyer à l'application d'accords thématiques autonomes. Cette option pourra être choisie notamment s'agissant des accords interbranches.

Les organisations signataires souhaitent par là même rendre plus intelligible, lisible et accessible la règle de droit.

Chapitre 1^{er} : la branche et son cadre paritaire

Section 1 : champ d'application

Section 2 : fonctionnement du paritarisme

Section 3 : droit syndical (DS, RSS...)

Section 4 : relations collectives d'entreprise (CSE, communauté de travail...)

Chapitre 2 : responsabilité sociale

Section 1 : égalité professionnelle et non-discrimination

Section 2 : lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Section 3 : prévention de la pénibilité et des risques professionnels

Section 4 : conditions de travail et droit au travail des personnes en situation de handicap.

Section 5 : accompagnement des difficultés des salariés (fonds sociaux)

Chapitre 3 : embauche et formules contractuelles

Section 1 : embauche

Section 2 : contrats à durée indéterminée

Section 3 : contrats à durée déterminée

Chapitre 4 : classifications et rémunérations minimales

Section 1 : dispositions communes et spécifiques

Section 2 : définition des catégories professionnelles

Section 3 : architecture des salaires minima hiérarchiques

Section 4 : avantages conventionnels

Chapitre 5 : durée et organisation du temps de travail, congés et absences

Section 1 : congés payés

Section 2 : durée et aménagement du temps du travail

Section 3 : travail à temps partiel

Section 4 : travail de nuit et durée équivalente de travail

Section 5 : autorisations d'absence pour motif personnel ou familial et autres congés

Chapitre 6 : gestion des emplois et des compétences

Section 1 : démarche compétences

Section 2 : formation professionnelle et gestion des fonds mutualisés

Chapitre 7 : maintien de salaire et protection sociale complémentaire

Section 1 : en cas d'absences pour maladie, maternité, accident du travail et maladie professionnelle

Section 2 : régimes de prévoyance

Section 3 : régime de frais de santé

Section 4 : retraite complémentaire

Chapitre 8 : rémunérations complémentaires

Section 1 : intéressement

Section 2 : épargne salariale

Chapitre 9 : rupture du contrat de travail

Section 1 : rupture de CDI

Section 2 : départ et mise à la retraite

Section 3 : rupture de CDD

Chapitre 10 : dispositions techniques et signatures

Annexes^[1] :

Annexe 1 : dispositions particulières relatives aux classifications et rémunérations minimales.

Annexe 2 : accord n° 2019-01 du 11 février 2019 relatif à l'organisation du temps partiel dans la branche EPNL.

Dispositions annexes transitoires : dispositions conventionnelles particulières^[2] »

L'article 2 « Calendrier » devient l'article 3 et est ainsi rédigé :

« Article 3 | *Calendrier*

Bloc de négociation	Chapitre	Période d'examen envisagée
Embauche, nature du contrat dont « contrats courts », période d'essai	Chapitre 3	Juillet 2020
Architecture de la convention collective EPNL		Juillet 2020
Formation professionnelle continue et l'apprentissage – GPEC	Chapitre 6	Juillet à décembre 2020 Lettre de cadrage à la CPN EEP formation – retours réguliers pour assurer la continuité dans la négociation/membre de la CPPNI assurant le reporting
Paritarisme/Droit syndical/communauté de travail	Chapitre 1 ^{er}	Juin à août 2021 ^[3]

[1] Faisant partie intégrante de la convention collective EPNL, créées par avenant spécifique.

[2] Non soumises à extension ; insérées par voie d'avenant spécifique.

[3] Les parties se réservent la possibilité d'étudier ces thématiques si l'avancée des travaux paritaires le permet.

Bloc de négociation	Chapitre	Période d'examen envisagée
Maintien de salaire maladie	Chapitres 7 et 8	Septembre 2020 à avril 2021
Protection sociale complémentaire (prévoyance, santé, retraite)		Lettre de cadrage à la CPN EEP prévoyance et à la CPN EEP santé – pour assurer la continuité dans la négociation/membre de la CPPNI assurant le reporting. La CPN prévoyance travaille sur la mise en place de dispositifs d'épargne salariale
Congés familiaux, mesures proches aidants (congé proche aidant) etc.	Chapitre 5	Octobre 2020
Temps de travail	Chapitre 5	Novembre 2020 à juin 2021
Classifications dont détermination des catégories professionnelles et salaires minima	Chapitre 4	Janvier 2021 à juin 2021
Conditions de travail, hygiène sécurité, accord pénibilité (travail de nuit)	Chapitre 2	Février 2021 à juin 2021
Rupture du contrat de travail	Chapitre 9	Avril 2021 à août 2021

Pour faire suite aux travaux d'audit et d'analyse menés par un cabinet spécialisé en lien avec l'AGEFIPH et la mission handicap d'OPCALIA (AKTO), les organisations signataires souhaitent faire de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés une dynamique transversale. À l'instar de la question relative à l'égalité femme-homme, toute problématique devra intégrer cette dynamique.

Les organisations représentatives souhaitent un terme à la négociation au 1^{er} septembre 2021.

Le dernier quadrimestre 2021 sera consacré à l'harmonisation rédactionnelle des dispositions conventionnelles. »

L'article 3 « Détermination de dispositions conventionnelles » et l'annexe sont supprimés.

L'article 4 est ainsi rédigé :

« Article 4 | *Fonctionnement du paritarisme et des instances paritaires*

Les négociations se déroulent en CPPNI EPNL.

La CPPNI EPNL se donne les moyens pour une négociation efficace (expertise, constitution de groupes de travail et sollicitation de commissions thématiques – CPN EEP santé et CPN EEP prévoyance, etc.).

À partir du calendrier déterminé à l'article 3, la CPPNI EPNL fixe, par délibération, un agenda annuel précis d'instruction, de préparation et de négociation.

Elles s'accordent également sur le recours à une expertise extérieure et les modalités de financement de cette expertise.

Elles décident notamment d'organiser :

Des formations communes	Une séance de formation commune organisée par un organisme de formation spécialisé et habilité par le ministère du travail	À compter de septembre 2020
	Une formation sur la prévention du sexisme ordinaire au travail (recours à un cabinet pour la construction des outils)	À compter d'octobre 2020

Des séminaires	Sur la protection sociale de branche	Septembre 2020
	Sur le temps de travail	Octobre 2020

Pour chacun des thèmes étudiés, l'analyse préalable de l'existant et notamment des avantages et garanties conventionnels de chacune des sections doit être réalisée et partagée en CPPNI EPNL.

Au terme de la période d'examen :

- en cas d'accord, les organisations représentatives manifestent la volonté paritaire selon les modalités décrites en annexe ;
- dans le cas contraire, les organisations représentatives dressent un procès-verbal de désaccord annexé au PV de la réunion de CPPNI EPNL.

En tout état de cause, l'échec de la négociation sur une thématique ne saurait ralentir ou interdire l'examen des autres thématiques prévues dans le présent accord.

La liste des thématiques visées à l'article 2 constitue des priorités, elle n'est pas exhaustive. Si elle venait à être modifiée, le présent accord serait révisé en ce sens. »

L'article 5 est ainsi rédigé :

« Article 5 | *Prise en charge des frais et des salaires*

En application des dispositions de la section 3 du chapitre 1^{er} de la CCEPNL, les organisations représentatives signataires rappellent qu'est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel, le temps de préparation et de réunion de CPPNI EPNL pour les salariés mandatés par une organisation syndicale négociatrice signataire du présent accord.

Le salarié expressément mandaté par une organisation syndicale négociatrice signataire bénéficie :

- d'une autorisation d'absence pour toute réunion paritaire nationale ainsi que de 1 demi-journée de préparation par demi-journée de réunion paritaire programmée sous réserve d'informer le chef d'établissement à réception de la convocation^[1] ;
- de l'indemnisation, par l'établissement, des frais engagés pour se rendre aux réunions paritaires dans la limite du barème prévu en annexe du présent accord.

L'établissement demande la prise en charge des frais remboursés et du salaire correspondant au temps de travail effectif rémunéré (en trentième) au collège des employeurs (277, rue Saint-Jacques, 75005 Paris) après avoir remboursé le salarié dès présentation des justificatifs.

La CEPNL indemnise l'ensemble des établissements ayant des salariés expressément mandatés :

- frais de salaire des réunions paritaires (et frais de transport et d'hébergement quand la réunion a lieu en présentiel) ;
- frais de salaire des réunions de préparation (et frais de transport et d'hébergement quand la réunion a lieu en présentiel). »

L'article 6 est ainsi rédigé :

« Article 6 | *Nature de l'accord*

Le présent accord de méthode est à durée déterminée.

Son terme est fixé au 11 avril 2022. »

[1] À titre exceptionnel, les réunions organisées en visioconférence (quelle que soit leur durée) donnent droit à 1 demi-journée de préparation.

Article 2 | *Modalités de dépôt*

L'accord est déposé par la CEPNL conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Une demande d'extension est formulée à cette occasion.

L'absence de dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés est justifiée par l'objet même du présent accord de méthode. En outre, la grande majorité des entreprises de la branche compte moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 13 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)