

Convention collective nationale

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

Avenant n° 2022-4 du 15 septembre 2022
relatif au fonctionnement du paritarisme et au droit syndical

NOR : ASET2251540M

IDCC : 3218

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

CEPNL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations représentatives dans la branche se sont réunies les 5 juin, 13 juillet et 15 septembre pour une négociation en vue de la détermination de stipulations conventionnelles sur le fonctionnement du paritarisme et le droit syndical dans la branche EPNL.

Cet avenant :

- détermine les conditions de prise en charges des frais engagés par les salariés mandatés en réunions paritaires nationales et régionales ;

La convention collective vise également les enseignants agents publics mandatés dans ces instances comme personnes couvertes par les stipulations conventionnelles, rappelle par là même leur possibilité de mandatement et sécurise le remboursement de leur frais ;

- rappelle l'importance du dialogue social et fixe des objectifs généraux en termes de formation de l'ensemble des acteurs sur cette thématique ;
- crée des autorisations d'absences pour les salariés afin de participer aux congrès syndicaux ou organes de direction des organisations syndicales ;
- fixe les conditions dans lesquels salariés et employeurs peuvent signer une convention de mise à disposition favorisant ainsi l'engagement syndical ;
- crée deux entretiens de gestion de carrière pour les salariés mandatés ;
- impose aux employeurs de mettre à disposition des personnels les outils d'information comme le mail.

L'article 1.1.2 est ainsi rédigé :

« Champ d'application économique

La présente convention collective s'applique :

a) Impérativement aux établissements d'enseignement privés remplissant cumulativement les critères et modalités suivants :

1. Avoir un modèle économique reposant sur le caractère non lucratif ou un mode d'entreprendre et de développement non fondé sur la distribution des dividendes en numéraires, en titres de sociétés ou en actifs de quelque nature que ce soit. D'une manière générale, les résultats obtenus sont utilisés, dans le cadre d'une gestion désintéressée et dans l'objet des missions confiées et dédiées à l'enseignement et à la recherche dans le respect des valeurs humanistes et culturelles faisant l'identité des établissements adhérant directement ou indirectement à l'organisation employeur signataire ;

2. Être associé ou participer au service public d'éducation ou contribuant aux missions d'intérêt général de l'enseignement et de la recherche telles que définies par le code de l'éducation ;

3. Avoir une relation contractuelle avec les services de l'État organisant et effectuant leur contrôle au sens du code de l'éducation :

– soit en ayant majoritairement des classes sous contrat avec l'État dans le cadre de l'article L. 442-1 du code de l'éducation ;

– soit, s'agissant des établissements d'enseignement supérieur, en ayant conclu ou non avec l'État un contrat au sens de l'article L. 732-1 du code de l'éducation et en adhérant à une organisation composant la CEPNL.

b) Également :

– aux entités juridiquement distinctes des établissements cités ci-dessus partageant avec eux une communauté d'intérêts^[1] matérialisée par :

– des liens étroits, une complémentarité ou une proximité d'activités ;

– une concentration des pouvoirs de direction ;

– une communauté de travail partageant des conditions de travail similaires et marquée par une permutabilité des salariés ;

– aux organismes nationaux, fédéraux, territoriaux contribuant au fonctionnement de ces établissements (notamment FNOGEC, organisations professionnelles de chefs d'établissement, UDOGEC, UROGEC, DDEC, ISFEC, Formiris).

Salariés couverts

Sont couverts par les dispositions de la présente convention collective :

– les salariés des établissements visés ci-dessus à l'exclusion de ceux bénéficiant de dispositions statutaires spécifiques^[2] ;

– les salariés des organismes nationaux, fédéraux, territoriaux contribuant au fonctionnement de ces établissements ;

[1] Sont particulièrement visés les organismes de formation dont CFC, les CFA, les écoles de production, les structures déployant des services et activités para et périscolaires, entités de moyens partagés, entités d'études rattachés.

[2] Chefs d'établissements de l'enseignement catholique, chargés de mission des DDEC.

- s’agissant du chapitre 1^{er} de la présente convention collective et pour les stipulations compatibles avec leur statut, les enseignants agents publics visés à l’article L. 442-5 du code de l’éducation (alinéa 3), salariés de l’État mis à disposition par lui dans les établissements visés.

Champ d’application territorial

Le champ d’application de la présente convention collective est national (métropole, départements et collectivités d’outre-mer). »

Article 2 | Révision de l’article 1.2.2.2

L’article 1.2.2.2 de la convention collective EPNL est ainsi rédigé :

« Article 1.2.2.2 | *Prise en charge des frais de déplacement et des salaires des participants aux réunions paritaires*

Outre les journées et demi-journées prévues, le cas échéant, dans l’accord de méthode visé à l’article 1.2.1.1 c et celles prévues pour le suivi des accords thématiques (protection sociale complémentaire, formation professionnelle, etc.), la CEPNL indemnise au total et par année scolaire, l’ensemble des établissements employant des membres des commissions selon les modalités suivantes :

- CPPNI EPNL hors conciliation :
 - au maximum et au total : 16 jours de réunions par organisation syndicale représentative ;
 - au maximum et au total : 8 jours de préparation (séances par demi-journée) par organisation syndicale représentative participant aux réunions ;
- observatoire EPNL et groupes de travail :
 - au maximum et au total : 30 jours de réunion par organisation syndicale représentative ;
 - au maximum et au total : 15 jours de préparation par organisation syndicale signataire représentative participant aux réunions ;
- CPR EPNL hors conciliation :
 - au maximum et au total : 2 journées incluant le temps de transport par organisation syndicale représentative. Les structures locales prendront en charge les frais et demi-journées de réunion s’il est décidé un nombre plus important de réunions.

Ces dispositions sont précisées dans le règlement intérieur prévu à l’article 1.2.1.1 a.

S’agissant du fonctionnement des commissions “thématiques” (formation, santé, prévoyance) les organisations représentatives peuvent adapter ces stipulations par accord collectif spécifique. Le règlement intérieur CPPNI EPNL pourra être révisé afin d’être applicable à ces commissions.

Dans la limite du nombre de réunions défini ci-dessus, les mandatés sont remboursés de leur frais de déplacements, restauration et d’hébergement dans les conditions fixées par la branche ou l’interbranches.

Pour les salariés de droit privé, il est rappelé que la rémunération est maintenue par l’employeur et que celui-ci peut en demander le remboursement auprès de la CEPNL. »

La section 3 de la CC EPNL est ainsi rédigée :

« Les organisations représentatives signataires sont attachées à l'exercice du droit syndical qui a une résonance toute particulière dans l'enseignement privé non lucratif et spécifiquement dans l'enseignement privé sous contrat.

S'agissant de l'exercice du droit syndical et de la liberté d'opinion des salariés et à l'exception des stipulations ci-dessous, les organisations représentatives signataires s'en réfèrent à la loi.

Article 1.3.1 | Importance du dialogue social

Les organisations représentatives signataires entendent poursuivre le développement d'une culture du dialogue social, afin de maintenir un dialogue social de qualité dans la branche et les établissements.

Les organisations représentatives signataires réaffirment :

- que la convention collective et les instances paritaires créées au niveau de la branche constituent un cadre social structurant sur lequel les employeurs doivent s'appuyer pour développer un dialogue social constructif dans l'intérêt réciproque des salariés et des établissements ;
- le rôle central des instances de représentation du personnel dans le bon fonctionnement des établissements ;
- leur attachement à l'exercice du droit syndical et de représentation ;
- le droit pour les salariés mandatés de pouvoir exercer leur mandat national et régional (CPN et CPR) dans des conditions optimales.

Les organisations représentatives signataires encouragent les établissements à impliquer tous les acteurs de l'entreprise par la mise en place de dispositifs de sensibilisation ; les managers, les services RH et les titulaires de mandat sur le champ des relations sociales :

- le fait syndical ;
- le fonctionnement et le rôle des IRP,

afin de renforcer les connaissances des salariés sur les fondamentaux des relations sociales.

Les organisations représentatives signataires encouragent également les établissements à mettre en place des formations ou réunions communes entre les titulaires de mandat, les services et les chefs d'établissement pour lever les éventuelles incompréhensions ou les représentations erronées.

La CPPNI EPNL s'engage à développer des formations du type "dialogue" élaborées par l'Institut national du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP) en vue de favoriser cette culture du dialogue et de la négociation.

Article 1.3.2 | Exercice du mandat national ou régional

a) Absence pour participation aux instances dirigeantes d'une organisation syndicale ou congrès syndical

Tout salarié bénéficie d'une autorisation d'absence^[1] afin de pouvoir assister à des réunions syndicales ou congrès statutaire de son organisation syndicale dans la limite de 3 jours par année scolaire.

[1] Autorisation de droit – Non rémunérée.

Le salarié bénéficie d'une autorisation d'absence pour participer aux instances dirigeantes de son organisation syndicale. Les modalités de prise, d'organisation et de rémunération sont déterminées :

- de gré à gré entre l'employeur et le salarié concerné ;
- dans la convention de mise à disposition (voir ci-dessous).

b) Convention de mise à disposition

Un salarié relevant de la convention collective EPNL a la possibilité de demander à son employeur une mise à disposition pour une durée déterminée auprès d'une organisation syndicale au niveau national ou au niveau d'une région.

Durant cette mise à disposition, les obligations de l'employeur à l'égard du salarié seront maintenues. Ses droits liés à sa classification, ancienneté et autres avantages acquis sont également maintenus.

Une convention tripartite entre employeur, organisation syndicale et salarié sera établie afin de préciser : les modalités d'organisation du travail ; le maintien du salaire ainsi que les avantages légaux, conventionnels et d'entreprise, par l'employeur ; les modalités de prise en charge et de financement des salaires entre l'employeur et l'organisation, les obligations des parties, le terme de la convention.

À l'expiration d'une mise à disposition (de 50 % ou plus de son temps de travail annuel), un entretien individuel ainsi qu'une formation de remise à niveau sur le poste ou une formation pour intégrer un nouveau poste sont proposés au salarié.

À partir de 3 ans de mise à disposition un bilan de compétences ou CEP sera proposé.

À l'expiration d'une mise à disposition :

- jusqu'à un an, le salarié retrouve son poste ;
- au-delà d'un an, le salarié retrouve son emploi ou un emploi identique assorti d'une rémunération au moins équivalente.

À défaut, il bénéficie d'une priorité d'emploi sur un poste au moins identique à celui occupé au moment de sa mise à disposition.

Dans les établissements soumis à l'obligation annuelle de négocier, la négociation annuelle donnera lieu à une information par l'employeur sur la mise à disposition de(s) salarié(s).

c) Organisation et gestion du temps de travail

Entretien de début de mandat

Le salarié bénéficie d'un entretien individuel spécifique avec l'employeur au plus tard dans le semestre de la prise de mandat.

Cet entretien a pour objet d'échanger sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'établissement au regard de son emploi et notamment de l'adaptation des objectifs et de la charge de travail du salarié au(x) mandat(s) électif(s) et/ou désignatif(s) qu'il détient.

Entretien de fin de mandat

Le salarié exerçant un ou plusieurs mandats bénéficiera, dans les conditions fixées ci-après, d'un entretien spécifique avec son employeur au cours des 6 mois précédant le terme de son (ou ses) mandats.

Cet entretien a pour objectif d'anticiper les conditions de retour dans l'emploi ainsi que recenser les compétences acquises au cours du mandat et préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Ces entretiens de "mandat" ne se substituent pas aux entretiens professionnels.

Article 1.3.3 | *Droit syndical et outils numériques dans les établissements*

L'employeur veillera à mettre à disposition les outils numériques permettant aux organisations syndicales d'informer tous les salariés de l'entreprise (boîte mail, intranet, etc.).

Conformément à l'article L. 2142-6 du code du travail les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :

1. Être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
2. Ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
3. Préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

La communication est adressée au chef d'établissement. »

Article 4 | *Révision de la section 4 : relations collectives d'entreprise*

Les organisations représentatives s'en réfèrent aux dispositions du code du travail et de l'article L. 442-5 du code de l'éducation (alinéa 3).

Ainsi, les membres des comités sociaux économiques, des conseils d'entreprise et de toute commission qui en serait issue exercent leurs fonctions et bénéficient des heures de délégation prévues par la législation en vigueur.

Article 5 | *Nature de l'avenant*

Le présent avenant révisé la CC EPNL, annule et remplace :

- son article 1.1.2 ;
- son article 1.2.2.2 ;
- la section 3 de son chapitre 1^{er} ;
- la section 4 de son chapitre 1^{er}.

Il est à durée indéterminée, il prend effet dès son dépôt.

Article 6 | *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.

Fait à Paris, le 15 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)