



# Diaporama de rentrée 2020



# Journée sociale Collège employeur 2020

Retrouvez les vidéos des interventions de la journée sur :

**fdolive**



**Journée Sociale**  
30 septembre 2020

Événement à retrouver sur  
FDOLive

La RSE\* dans les établissements :  
du concept à la réalité opérationnelle  
en matière sociale

\*Responsabilité sociétale des entreprises

ogec   sn@el   SYMADEC   syndac   Unelp



# Sommaire

1. [Retour sur la NAO 2020](#)
  2. [CC EPNL, où en est-on?](#)
  3. [Retour sur la crise covid](#)
  4. [EEP formation](#)
  5. [EEP santé](#)
  6. [EEP prévoyance](#)
  7. [Index égalité femme-hommes](#)
- 



# 1. Retour sur la NAO 2020



# NAO 2020

- En l'absence d'organisations syndicales représentatives identifiées, la négociation sur les salaires n'a pas pu se tenir pour la deuxième année consécutive.
- Compte tenu des effets de la crise sanitaire, la Confédération de l'enseignement privé non lucratif (CEPNL) a décidé qu'aucune augmentation des salaires minima conventionnels ne sera généralisée dans la branche. Elle renvoie la négociation annuelle obligatoire dans les établissements.

Le communiqué de la CEPNL est disponible [ICI](#)





## 2. CC EPNL

Où en est-on ?



## CC EPNL où en est-on ?

- Seules des organisations représentatives peuvent signer des accords collectifs. La Cour administrative d'appel de Paris a annulé l'arrêté fixant la liste des organisations syndicales reconnues.
  - Pour la deuxième année consécutive la NAO n'a pu se dérouler, les négociations sur la CC EPNL étaient bloquées, les CPN ne pouvaient se réunir (problème avec les CQP, comptes prévoyance et santé etc.).
  - Les organisations syndicales (FEP CFDT, Fed E&F et CFTC et SPELC) ont informé la CEPNL de leur souhait de revenir à la table de négociation. Elles ont estimé qu'en pleine crise covid, le risque judiciaire hypothétique était moindre que celui de l'inertie.
- 



## Représentativité 2021

Avec le contentieux en cours, nous avons compris l'importance de la représentativité syndicale mais aussi patronale.

Les mesures de représentativité se déroulent tous les 4 ans.

La prochaine a lieu en 2021.

La CEPNL doit déposer son dossier cet hiver.

Nous travaillons à des solutions simples pour organiser les remontées d'informations à partir de la DSN (nombre de salariés au 31 décembre 2018 etc.).

**Les établissements, les UDOGEC et UROGEC seront sollicités cet automne pour vérifier ces informations.**

Le site vient d'ouvrir <https://www.representativite-patronale.travail.gouv.fr/>; les règles sont désormais connues. Nous reviendrons vers vous rapidement pour vous expliquer les modalités retenues.



## CC EPNL où en est-on ? Les enjeux

La branche doit, en application du code du travail:

- faire vivre une Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI),
- mener un travail d'harmonisation dont le terme est au 12 avril 2022,
- organiser les négociations obligatoires,
- définir l'ordre public conventionnel.



# Missions d'une branche (code du travail)

**1° Définir les conditions d'emploi et de travail de ses salariés**

**2° Déterminer les garanties d'ordre public conventionnel**

**3° Réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application**



## Point d'étape sur le travail accompli en commission paritaire

La CPPNI a travaillé sur le plan de la future convention collective mais aussi :

- sur le champ d'application,
- sur les conditions du dialogue social,
- sur le temps partiel (avenants temporaires, organisation en demi-journées, etc.)
- sur l'embauche,
- sur les contrats de travail (CDI, CDI intermittents, CDI d'opération, CDD d'usage),
- sur la formation professionnelle,
- sur la santé,
- sur la prévoyance,
- sur le maintien et l'embauche des personnes en situation de handicap,
- sur la pénibilité et les conditions de travail.

Plusieurs accords ont été signés ou vont être signés ces prochains jours sur ces sujets.

**Attention**, pour s'appliquer certains de ces textes doivent être étendus par arrêté du Ministre du travail.



# Architecture à venir de la Convention collective

## **Chapitre 1<sup>er</sup> : 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*



# Architecture à venir de la Convention collective

## **Chapitre 5 : Durée et organisation du temps de travail, congés, 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 : Epargne 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**

# Le calendrier de travail

Blocs de négociation	Chapitre	Période d'examen envisagée
<b>Embauche, nature du contrat dont « contrats courts », période d'essai</b>	Chapitre 3	Juillet 2020
<b>Architecture de la CC EPNL</b>		Juillet 2020
<b>Formation professionnelle continue et l'apprentissage – GPEC</b>	Chapitre 6	Juillet à décembre 2020
<b>Paritarisme / Droit syndical / communauté de travail</b>	Chapitre 1	Fin aout 2020
<b>Maintien de salaire maladie</b>		
<b>Protection sociale complémentaire (prévoyance, santé, épargne retraite)</b>	Chapitres 7 & 8	Septembre 2020 à avril 2021
<b>Congés familiaux, mesures proches aidants (congé proche aidant) etc.</b>	Chapitre 5	Octobre 2020
<b>Temps de travail</b>	Chapitre 5	Novembre 2020 à juin 2021
<b>Classifications dont détermination des catégories professionnelles et salaires minima</b>	Chapitre 4	Janvier 2021 à juin 2021
<b>Conditions de travail, hygiène sécurité, accord pénibilité (travail de nuit)</b>	Chapitre 2	Février 2021 à juin 2021
<b>Rupture du contrat de travail</b>	Chapitre 9	Avril 2021 à août 2021



Tous les sujets vont être négociés d'ici le 12 avril 2022.

Une idée de révision, un besoin (contrats, forfait jour, modulation du temps de travail, etc.),

n'hésitez pas à nous en faire part via le SNCEEL, le SYNADEC, le SYNADIC ou l'UNETP, votre UDOGEC UROGEC, la FNOGEC ou directement à

[secetaire@collegeemployeur.org](mailto:secetaire@collegeemployeur.org)



# 3. Retour sur la crise Covid

Qu'a-t-on appris ?

# Dernière minute

L'assurance maladie a mis en place pendant la crise une subvention « Prévention COVID » pour aider financièrement **les entreprises de moins de 50 salariés**, à prévenir la transmission du Coronavirus au travail.

Ce dispositif devait s'arrêter au 31 juillet.

Il a [été annoncé une prolongation](#) de ce dispositif pour faire face au rebond de l'épidémie de COVID.

Pour en savoir plus :

## Prolongation de la subvention « prévention covid »

Dernière modification : 28 septembre 2020

Vous êtes ici : Accueil » Prolongation de la subvention « prévention covid »

🕒 Temps de lecture estimé : 1 min

L'assurance maladie a mis en place pendant la crise une subvention « Prévention COVID » pour aider financièrement **les entreprises de moins de 50 salariés**, à prévenir la transmission du Coronavirus au travail. Cette subvention devait s'arrêter au 31 juillet; il a [été annoncé une prolongation](#) de ce dispositif pour faire face au rebond de l'épidémie de COVID

**ameli.fr**

50% de l'investissement prévention dans la limite de 5000€ 📄

# Dernière minute

Le plan de relance a prévu des aides spécifiques à l'embauche des jeunes et notamment en alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation) mais aussi des travailleurs handicapés.

De 4000€ à 8000€ pour un an.

Pour en savoir plus :

## Les aides exceptionnelles à l'embauche

Dernière modification : 18 octobre 2020

Vous êtes ici :

[Accueil](#) » [Documentation](#) » [ISI RH](#) » [Covid-19](#) » [RH et management](#) »

[Les aides exceptionnelles à l'embauche](#)

🕒 Temps de lecture estimé : 2 min

*Des aides à l'embauche ont été créées par l'Etat suite à la crise sanitaire afin de diminuer le coût de recrutement d'un jeune dans le cadre du plan « 1 jeune 1 solution » qui vise à accompagner les jeunes de 16 à 25 ans pour entrer dans la vie professionnelle.*

*Par ailleurs, de nombreuses aides sont disponibles pour recruter un travailleur handicapé, un demandeur d'emploi ou une personne issue de zone en difficulté.*



## Propos introductifs

La crise n'est pas finie. La situation s'est installée. Nous changeons de temporalité. Il faut tenir sur le long terme.

La gestion d'urgence laisse la place à des logiques plus structurantes.

En matière sociale les choses changent donc.

Ce qui était acceptable et accepté pendant une crise (gestion des plannings, modification de tâches, etc.) ne peut durer que difficilement pendant une période plus longue.

Nous avons choisi de revenir sur ce que nous avons appris collectivement pendant la crise et imaginer les questions qui vont se poser cette année.



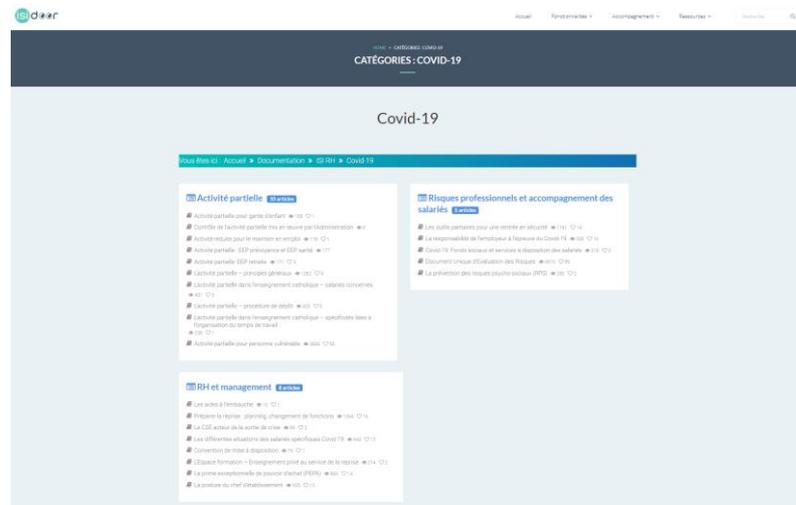
# Covid : ce que nous avons appris

## Une nécessité : une information de référence et mise à jour

La crise induit de l'incertitude, des pertes de repères, un besoin d'être rassuré.

C'est pour cela que le Collège employeur a créé un site où l'on peut trouver des fiches techniques sur des thématiques (activité partielle notamment) qui nécessitent une mise à jour constante voire permanente :

<https://infos.isidoor.org/kbtopic/covid-19/>



The screenshot displays the 'isidoor' website interface, specifically the 'CATEGORIES - COVID-19' section. The page is titled 'Covid-19' and features a navigation bar with 'Accueil', 'Télécharger', 'Contacter', 'Rechercher', and 'Connexion'. Below the title, there are three main content blocks, each with a 'Régions professionnelles et accompagnement des salariés' link:

- Activité partielle** (6 pages):
  - Activité partielle pour genre d'activité
  - Contrôle et dossier pénalités en cas de non-paiement
  - Activité déduite pour le maintien en emploi
  - Activité partielle - ESP préventive et ESP curative
  - Activité partielle - ESP curative
  - Activité partielle - principes généraux
  - Activité partielle dans le management catégorique - salaires conventionnels
  - Activité partielle - procédure de dépôt
  - Activité partielle dans le management catégorique - spécificités liées à l'organisation du temps de travail
  - Activité partielle pour personnes catégorisées
- Régions professionnelles et accompagnement des salariés** (6 pages):
  - Les outils personnalisés pour une rentrée en douceur
  - La responsabilité de l'employeur à l'égard du Covid-19
  - Covid-19: Pratiques innovantes et services à disposition des salariés
  - Document d'information obligatoire des salariés
  - La prévention des risques psychosociaux (RPS)
- RH et management** (6 pages):
  - Les outils à l'employeur
  - Préparer la reprise: planning, changement de fonction
  - La CSE: actualité de la section de coe
  - Les différentes situations de salariés qualifiés Covid-19
  - Convention de mise à disposition
  - Espace formation - Engagement prioritaire au service de la reprise
  - Le prime exceptionnel de soutien direct (PSD)
  - Le processus de travail post-covid

# Covid : ce que nous avons appris

Durant la crise les commissions paritaires ont mis en place des outils pratiques de référence (DUER, guides, affiches).

VOTRE PARTENAIRE PRÉVENTION | Nouvel OGE

**GÉRER MA STRUCTURE**

**DIAGNOSTIC**

**PILOTAGE**

**STATISTIQUES**

**DOCUMENT UNIQUE** | **DIAGNOSTICS THÉMATIQUES**

Mes documents uniques | Gérer mes unités de travail

Choisir une entreprise | Nouvel OGE

Vos documents uniques de l'année en cours

Nom de l'OGE	A remplir
COVID 19	A remplir
	A remplir

CGU - Mentions légales - Contact - Préférences cookies



## Covid : ce que nous avons appris

Notons également que de nombreuses formations sont accessibles via

espaceFORMATION 

Le catalogue s'est enrichi tout l'été.

De nouvelles formations métier et risques professionnels (notamment psychosociaux) sont à votre disposition.

L'ensemble de ces formations est pris en charge **à 100% par un fonds paritaire dédié à la Prévention** et ne pèsera donc pas sur la ligne budgétaire « formation » des établissements.

Action facilement reconnaissable



*100% financé*

# Formations covid réalisées

## **HYGIENE - PROPRETE**

- ACCOMPAGNER LE RETOUR DES ÉLÈVES À L'ÉCOLE SUITE À LA CRISE COVID - 19 LES BONNES PRATIQUES D'HYGIÈNE
- APPLIQUER LES PROTOCOLES REGLEMENTAIRES D'HYGIENE ET PROPRETE LIES A LA SITUATION DE CRISE COVID-19
- ENTRETIEN DES LOCAUX EN ÉCOLE POUR LUTTER CONTRE LA COVID-19
- ENTRETIEN ET HYGIENE DES LOCAUX COVID 19
- NETTOYAGE ET DÉSINFECTION DANS LES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES DANS LE CONTEXTE DE LA LUTTE CONTRE LE COVID 19
- NETTOYAGE ET DESINFECTION DES ETABLISSEMENTS SCOLAIRES ET PERISCOLAIRES COVID 19
- PREVENTION HYGIENE EN PERIODE DE CRISE SANITAIRE COVID 19 BIONETTOYAGE DESINFECTION

## **RELATION EDUCATIVE - ANIMATION**

- ACCOMPAGNER LE RETOUR DES ÉLÈVES À L'ÉCOLE SUITE À LA CRISE COVID - 19- GESTION DES ÉMOTIONS
- ACCUEILLIR ÉLÈVES ET FAMILLES EN RASSURANT ET DONNANT CONFIANCE EN VUE DE LA RENTRÉE 2020-21
- RECEVOIR LES ÉMOTIONS DE L'ENFANT ET REPÉRER LEUR DIFFICULTÉ D'EXPRESSION APRÈS LE CONFINEMENT



# Formations covid réalisées

## MANAGEMENT

- (RE-)DONNER CONFIANCE À SES ÉQUIPES, DANS CETTE PÉRIODE INCERTAINE, ET EN VUE DE LA RENTRÉE 2020-21
- FORMATION À DESTINATION DES ACTEURS DE LA REPRISE D'ACTIVITÉ DANS LES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES – MANAGEMENT
- FORMATION EN MANAGEMENT POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT ET DES ADJOINTS DANS LA GESTION DE LA CRISE, SUR LA THÉMATIQUE DES RISQUES PSYCHO AFFECTIFS - VOLET COACHING-
- FORMATION EN MANAGEMENT POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT ET DES ADJOINTS DANS LA GESTION DE LA CRISE, SUR LA THÉMATIQUE DES RISQUES PSYCHO AFFECTIFS - VOLET COMMUNICATION
- FORMATION EN MANAGEMENT POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT ET DES ADJOINTS DANS LA GESTION DE LA CRISE, SUR LA THÉMATIQUE DES RISQUES PSYCHO AFFECTIFS - VOLET MANAGEMENT GESTION DES RISQUES
- MANAGEMENT POUR REpondre AUX BESOINS DES CHEFS D'ETABLISSEMENT ET DES ADJOINTS DANS LA GESTION DE LA CRISE SUR LA THEMATIQUE DES RISQUES PSYCHO AFFECTIFS VOLET MANAGEMENT GESTION DES RISQUES
- MANAGEMENT POUR REpondre AUX BESOINS DES CHEFS D'ETABLISSEMENT ET DES ADJOINTS DANS LA GESTION DE LA CRISE, SUR LA THEMATIQUE DES RISQUES PSYCHO AFFECTIFS VOLET COMMUNICATION





# Covid : ce que nous avons appris

## Les crises ont cette vertu : revenir à l'essentiel

Chacun a vécu la crise différemment, les situations sont différentes (AP, arrêt maladie, travail, garde d'enfants), la gestion des ressources humaines se personnalise.

Cela nécessite tout en respectant les règles formelles (entretiens professionnels, plannings etc.) la mise en place de temps informels, d'écoute, d'échange.

Mais aussi l'information forte et récurrente voire l'association du CSE et la mise en place d'un **référent Covid**.

Une formation sur le sujet est disponible sur [espaceFORMATI](#) 

# Covid : ce que nous avons appris

Vous trouverez dans la fiche dédiée à la prévention des RPS des ressources (écrites, vidéos) :

- caractérisant ces risques,
- proposant des options de prévention et d'action.

A noter que les commissions paritaires ont choisi



pour mettre en place des actions de formation voire de coaching sur le sujet (prise en charge à 100%).

Vous trouverez la présentation de la proposition dans la fiche et dans :

## La prévention des risques psycho-sociaux (RPS)

Dernière modification : 23 septembre 2020

Vous êtes ici :

Accueil > Documentation > ISI RH > Covid-19 >  
Risques professionnels et accompagnement des salariés >  
La prévention des risques psycho-sociaux (RPS)

Temps de lecture estimé : 3 min

### Définition des RPS

La notion de **risques psycho-sociaux (RPS)** désigne « les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les **conditions d'emploi** et les **facteurs organisationnels et relationnels** susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental ». **L'INRS** identifie comme RPS le stress au travail, les violences externes et les violences internes.

Le **sentiment d'isolement** voire de **solitude au travail** est également un risque pour la santé des travailleurs fréquemment rencontré dans les entreprises et les administrations, cependant aucune définition précise n'en a encore été donnée.

### Table des matières

#### Définition des RPS

Les facteurs de RPS du rapport Gollac

1. Intensité et le temps de travail
2. Les exigences émotionnelles
3. L'autonomie et les marges de manœuvre
4. Les rapports sociaux et la reconnaissance au travail
5. Les conflits de valeur
6. L'insécurité de la situation de travail

RPS et responsabilité de l'employeur

La prévention des RPS dans le cadre de la crise sanitaire du Covid-19

Maintenir ou renouer le contact avec les salariés

#### Pièces jointes

- 1 FORMATIONS RPS DIDACTHEM (102 KB)
- 2 Accompagnement des CE déconfinement\_Fiche 4\_Vivre les premiers jours (227 KB)
- 3 Pièces de IANPEC pour aborder (après confinement) (203 KB)
- 4 Document\_ANPEC\_pour\_les\_familles\_de\_JEC (673 KB)





# Covid : ce que nous avons appris

## **Pour s'en sortir en cas de crise, il vaut mieux être en « règle »**

Nous avons en effet noté l'importance pour l'employeur de répondre à ses obligations pour éviter des blocages en cas de crise :

- Pas d'activité partielle sans CSE: les établissements qui n'avaient pas organisé d'élections professionnelles en vue de mettre en place le CSE, qui n'avaient pas de PV ne peuvent déposer de dossier (comme cela existe en cas d'inaptitude: pas de CSE, pas de PV de carence, pas de licenciement possible)
- Pas d'adaptation de planning sans planning : difficile d'organiser le temps de travail différemment si les procédures initiales ne sont pas respectées;
- Plus facile de réaliser un [DUER Covid](#) lorsqu'un DUER a été mis en place (obligation depuis 2001)
- Nécessité d'avoir des [salariés formés](#) (adaptation à la situation etc.)



# Covid : ce que nous avons appris

## **Entériner ce qui a pu être organisé en urgence**

- La visio-conférence est possible dans le cadre des échanges avec le CSE : le prévoir dans le règlement intérieur du CSE;
- Le télétravail devient incontournable, qui s'accompagne du matériel et des outils informatiques adéquats, mis aussi d'une nécessité d'adapter l'approche managériale qui va avec pour éviter les risques psychosociaux notamment: négocier un accord, rédiger une charte.



# Covid : ce que nous avons appris

## Et après ?

- Optimisation de l'organisation du personnel/masse salariale : audit, diagnostic d'organisation (recours massif au temps partiel, cumul d'activités, heures supplémentaires et complémentaires structurelles, mises à disposition, reconversion temporaire de l'activité)
- Fusions
- Accord de performance collective, accord d'activité partielle de longue durée etc.

Nous sommes à votre disposition (FNOGEC, SYNADEC, SNCEEL, SYNADIC, UNETP) pour vous accompagner ou vous proposer des cabinets spécialisés

# Covid 19: quelques questions

Quelques questions sont encore posées aux services sur les modifications de plannings notamment sur la récupération d'heures.

Vous trouverez des informations et un QR spécifique daté d'avril sur



Les fondamentaux n'ont pas changé.

## Préparer la reprise : planning, changement de fonctions

Dernière modification : 4 juin 2020

Vous êtes ici :

Accueil > Documentation > ISI RH > Covid-19 > RH et management >

Préparer la reprise : planning, changement de fonctions

⌚ Temps de lecture estimé : 2 min

Toutes les informations sur le Covid et le retour dans les établissements en un coup d'œil sur <https://padlet.com/fnoge/hlfnynx9ujed5uot>.

**Faire le point sur les plannings des salariés en modulation du temps de travail**

### Table des matières

Faire le point sur les plannings des salariés en modulation du temps de travail

Réorganiser les tâches des salariés

### Pièces jointes

QR-modification-du-planning (1) (306 KiB)



## **4. Formation professionnelle**

# Trois incontournables pour la rentrée

**Aider les salariés à ouvrir leur CPF avant le 31 déc.**

**2020**



A défaut ils perdront tous leurs droits « DIF » (maxi 1800€). Informez-les lors de l'entretien professionnel.

**Organiser les entretiens professionnels**



Le module ISIRH qui permet de planifier, préparer et organiser l'entretien professionnel est fait pour vous !

**Connaitre l'offre de formation**



Accès à **espaceFORMATI**  N

Une note est disponible dans ISIRH sur le sujet

## Bonne nouvelle de fin d'année sur les budgets

Pour les actions de formation réalisées cette fin d'année civile 2020:

- Le plafond de budget de 2000€ est supprimé,
- Les frais de salaires sont pris en charge dans la limite de 10€ de l'heure,
- Les frais annexes (déplacement etc.) sont pris en charge (pour les établissements de moins de 11 salariés).



Profitez-en !



# Compte Personnel de Formation

- Le compte personnel de formation est **monétarisé**
  - il est alimenté en euros et non plus en heures. On ne bénéficie plus de la mutualisation, il n'y a plus d'abondement ;
  - montant de 500 € par année de travail et 5000 € de plafond (800€ pour le salarié en situation de Handicap)
- ↪ L'application fonctionne, elle est gérée par la caisse des dépôts et de consignations (CDC) et non plus par l'OPCO.
- ↪ Désormais l'employeur peut doter le compte du salarié pour l'accompagner dans son projet.
- ↪ La Branche s'est rapprochée de la CDC pour organiser le cas échéant une dotation de branche sur le compte (en fonction du profil et de la formation). La négociation qui s'ouvre fixera ses modalités.



## Mobilisation du CPF public

Les droits acquis au titre du CPF public peuvent être utilisés par un salarié de droit privé (chefs d'établissement, enseignants en cumul d'activités, etc.).

Il faut pour cela ouvrir son compte formation et convertir les droits en heures en budget en €

Cette fonctionnalité:

- est uniquement présente sur le portail et non sur l'application mobile ;
- n'apparaît que si l'utilisateur dispose de ses deux compteurs (public et privé) alimentés.

# Mobilisation du CPF public

Sur la page des droits formation, l'utilisateur retrouve

- ses deux compteurs alimentés
- et en bas de page l'outil de conversion

Vous souhaitez convertir en € / en heures vos droits acquis au titre d'une activité antérieure : Cliquez ici

**Mes droits formation** 360,00 €

Vos droits vous permettent de financer: 360,0 €

Voir mon historique

**Mes droits formation**  
Agent public 150h

Vous travaillez actuellement dans la fonction publique, mobilisez vos droits en contactant directement votre employeur.

Convertir mes droits formation

h ↔ €

Permet de convertir vos droits de formation dans la limite des plafonds :

- 5000,00 € au titre d'une activité de droit privé
- 150 h au titre d'une activité de droit public

Dans le cadre d'une activité de droit public, vous pouvez transférer 150 heures maximum sur une durée de 6 ans. Cette date court à compter de votre première conversion.

Pour en savoir plus, vous pouvez consulter notre rubrique d'aide.

Je convertis



# La réforme en synthèse

- Pour **les entreprises de moins de 50 salariés**
  - financement possible du plan de développement de compétences
  - mais la réforme limite la mutualisation Interbranches. Le disponible sera diminué. Les premiers touchés seront les établissements de moins de 11 salariés. Il sera difficile d'allouer de façon pérenne 2 000 € de « budget ».
- Pour **les établissements de 50 salariés et plus**
  - il n'y a plus de financement pour le plan de développement de compétences;
  - miser sur l'alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, Pro-A - dispositif d'alternance dans le cadre d'un CDI qui remplace la « période de professionnalisation »-);
  - miser sur le CPF = articulation du plan de développement des compétences avec le CPF

# La réforme en synthèse

Pour tous les établissements

- avec l'émergence des parcours personnalisés, chaque salarié pourra se former sur des **blocs de compétences** plutôt que de faire des formations lourdes et longues, ce qui répondra davantage aux besoins (prise en charge CPF, Capital compétences)
- utiliser les outils de Branche et du Collège employeur
  - identifier le besoin et l'exprimer: la personnalisation des parcours nécessite l'utilisation de ISIRH et le module « **gestion des compétences** » qui permettra une utilisation plus aisée du catalogue formation ;
  - utiliser le **catalogue formation**



espaceFORMATI  N

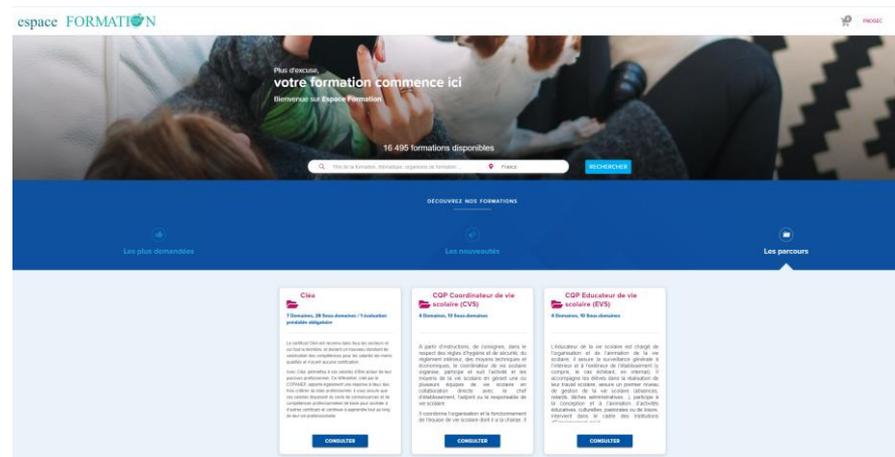
# Le catalogue Enseignement privé sur un espace dédié

Toutes les formations du catalogue sont désormais dans espace formation géré par AKTO

espace **FORMATI**  N

L'interfaçage avec ISID00R est en cours de finalisation. Il sera donc possible de choisir simplement des formations par emplois repères et compétence sélectionnée.

Ainsi les entretiens professionnels seront facilités ainsi que les départs en formation.



espace FORMATION

Plus d'actions, votre formation commence ici

16 495 formations disponibles

Rechercher

DECOUVREZ NOS FORMATIONS

Les plus demandées

Les nouveautés

Les parcours

**CMA**  
2 Formations, 28 Bases de données, 1700 formations possibles sélectionnées

Le certificat de formation est délivré aux bénéficiaires de la formation. Il est délivré par le Centre de Formation et de Recherche de la Région de Bruxelles-Capitale.

Une fois obtenue, elle permet de faire passer les candidats à l'étape suivante de la formation.

**COP Coordinateur de vie scolaire (CVS)**  
4 Formations, 10 Bases de données

A part d'activités, les candidats, dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité du comportement scolaire, des élèves, enseignants et enseignants.

**COP Educateur de vie scolaire (EVS)**  
4 Formations, 10 Bases de données

L'objectif de la formation est d'aider les enseignants et de leur permettre de mieux connaître les besoins des élèves et de leur offrir un accompagnement personnalisé.

CONSULTER

CONSULTER

CONSULTER



Le catalogue est constitué d'action Covid mais aussi d'actions achetées « en gros » afin d'obtenir de modérer les tarifs (tarifs négociés) et permettre une prise en charge importante

- ainsi les établissements de moins de 50 salariés bénéficient de **100 % des frais pédagogiques**
- les plus de 50 salariés bénéficient quant à eux des tarifs négociés et d'un budget de **2000€**



### Catalogue « cœur de métier » EEP

27 thématiques spécifiques.  
Leur nombre est augmenté chaque année à chaque fois que des besoins nouveaux se font sentir et que les adhérents nous les remontent.



### Catalogue « interprofessionnel » AKTO

bureautique, SST, sécurité incendie, habilitation électrique, gestion des conflits, communication

# Catalogue « cœur de métier » EEP

## 27 Actions collectives 2019

1. Intégration et accompagnement du handicap en milieu scolaire
2. Bonnes pratiques d'hygiène et éco-gestes
3. Evolution de l'environnement social des élèves et de leur famille
4. Les nouveaux comportements scolaires [MAJ 2019]
5. Les nouvelles pratiques de communication des élèves et de leur famille
6. Prévenir et agir contre le décrochage scolaire
7. Entretien professionnel pour les managers [MAJ 2019]
8. Entretien professionnel pour les salariés [MAJ 2019]
9. Professionnaliser la pratique des ASEM
10. Sécurité dans les établissements
11. Les bases de la comptabilité générale et l'application à EP
12. Comment accélérer la production des comptes annuels dans les établissements EP
13. La comptabilité analytique [MAJ 2019]
14. Analyser la situation financière de mon établissement
15. **Outils pour une gestion prévisionnelle : les incontournables [NEW]**
16. Gestion des risques, contrôle interne et gouvernance [MAJ 2019]
17. Le financement d'un projet immobilier
18. Gérer un contrat de restauration scolaire
19. Formation HACCP pour les personnels de restauration
20. Personnel d'entretien : professionnaliser votre pratique
21. Gestes et postures : éco-gestes et ergonomies pour l'entretien des locaux
22. Personnel d'accueil : un professionnel au service de la relation
23. Accueil du public en situation de handicap
24. Accompagnateur VAE
25. Accompagnateur CQP
26. **Agir en éducateur [NEW]**
27. **Formation en RH [NEW]**
  - Un outil de gestion incontournable : le budget [SUPPRESSION]

C'est la Branche qui, en fonction des besoins détectés, rédige un appel d'offre qu'AKTO adresse à l'ensemble des organismes de formation référencés qui peuvent se positionner.

Après instruction, la commission paritaire examine les propositions et habilite les organismes de formation. Le tarif est un élément clef.



## Actions hors catalogue

Si le catalogue des actions existantes ne répond pas aux besoins, les établissements peuvent solliciter un organisme de formation pour créer une action formative spécifique, un **programme sur mesure**.

L'organisme de formation ou les établissements prennent contact avec [formation@branche-eeep.org](mailto:formation@branche-eeep.org) expliquent leur projet et la commission paritaire décide de le financer.

Pour les établissements

- cela ne pèse pas sur le budget formation
- pas d'avance de fonds
- simplicité administrative, c'est l'organisme de formation qui s'occupe de tout !

# Actions en réseau, quelques exemples

- **Etablissements du Bassin de Ploërmel** : la dimension éducative au sein de nos établissements
  - **UDOGEC Finistère avec l'AREP** : formation à destination des infirmières scolaires.
  - **UDOGEC 35 et ARES** :
    - Management des responsables de vie scolaire
    - Cadres d'éducation : communication auprès des familles
  - **DDEC 91 et l'ISFEC-AFAREC IDF** : faire vivre le temps de cantine
  - **DDEC 95 et UROGEC IDF** : ASEM trouver la bonne posture
  - **Les DDEC et UROGEC IDF** : Agir en éducateur en diverses situations et nouveaux comportements
- 
- Pour plus d'informations, prenez contact avec l'UDOGEC - l'UROGEC, la DDEC, votre organisation professionnelle de chefs d'établissement ou directement avec Aurélie Delgove.

# Entretiens professionnels

Dans la continuité de la loi du 5 mars 2014 qui créait un nouveau dispositif d'entretiens professionnels, ceux-ci doivent désormais comporter des informations concernant :

- l'activation par le salarié de son CPF (attention aux droits à DIF!),
- les abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer,
- le conseil en évolution professionnelle.

↳ Attention au **bilan sexennal** / avant décembre 2020



# Organiser les entretiens professionnels

ISIRH intègre un module qui permet de planifier, préparer et organiser l'entretien professionnel des salariés par le chef d'établissement ou son sub-délégué (manager de proximité).



Quelles sont les obligations en matière d'entretien professionnel?

Dernière modification : 1 octobre 2020

Vous êtes ici :

[Accueil](#) » [Documentation](#) » [ISI RH](#) » [Chapitre 6 : Gestion des emplois et compétences](#) »

[Section 1 : Démarches compétences](#) »

Quelles sont les obligations en matière d'entretien professionnel?

🕒 Temps de lecture estimé : 2 min

*L'entretien professionnel a remplacé divers entretiens individuels obligatoires comme par exemple : l'entretien de seconde partie de carrière, de retour de congé de maternité... ou encore l'entretien Annuel d'Activité et de Développement (EAAD) spécifique à notre Branche.*

En fin de fiche  
Retrouvez le mode opératoire (pas à pas)

# Entretiens professionnels : sanction

- La loi du 5 septembre 2018 a modifié la sanction

Désormais les entreprises de 50 salariés et plus doivent, au terme d'une période de 6 ans, prouver que les entretiens ont été réalisés et qu'une formation (non obligatoire, c'est-à-dire qui ne conditionne pas l'exercice d'une profession) a eu lieu.

↳ à défaut sanction de **3000€**

- L'article 3.6 de la section 9 de la CC EPNL avait anticipé cette simplification de rédaction

Dans les établissements de moins de 50 salariés, si un salarié n'a pas bénéficié de formation au terme de la période sexennale

↳ « sanction » de **30 points**

Exprimée en points cette « sanction » intègre le coefficient global permettant le calcul de la rémunération, elle est donc est proratisée.

## « Sanction » 30 points, position de la CPPNI

La **CPPNI** rappelle que les bilans sexennaux ont été repoussés jusqu'au 31 décembre 2020 compte tenu de la crise sanitaire.

- *si les bilans devaient se dérouler avant la date du 16 mars (NDLR: entre le 7 et le 16), qu'ils aient eu lieu ou non, les salariés n'ayant suivi aucune formation pendant la période sexennale précédente bénéficient à compter du mois qui suit la date à laquelle l'entretien a eu lieu ou aurait dû avoir lieu d'une indemnité de 30 points.*

*Le refus de départ en formation par le salarié délie l'employeur de cette obligation conventionnelle dès lors qu'il a été informé préalablement des conséquences de son refus.*

- *dans les autres situations, les bilans doivent être organisés jusqu'au 31 décembre 2020 ;*
  - *si des formations sont suivies avant l'entretien bilantiel, l'indemnité de 30 points ne sera pas due.*

*Les éléments de valorisation sont à traiter dans le cadre de la procédure d'engagements réciproques prévus par les textes (ISIRH permet de respecter cette obligation conventionnelle);*
  - *si des formations n'ont pas eu lieu avant l'entretien bilantiel, l'indemnité de 30 points sera due.*

Sur la valorisation de la formation, voir la [fiche](#)



## Valorisation de la formation / CQP

Le courrier adressé au chef d'établissement informant de la délivrance du parchemin CQP contient cette mention.

*Conformément à la décision prise par la Commission Paritaire Nationale EEP, cette certification prend effet au 1<sup>er</sup> juillet 2020.*

*Compte tenu du délai entre cette date de prise d'effet et de la tenue du jury technique, nous vous invitons à organiser un entretien avec Monsieur ou Madame <<>> pour envisager de nouveau les éléments de valorisation prévus et leurs modalités de mise en œuvre. »*



## 5. EEP santé



## EEP santé

Un accord est en cours de négociation à la date de diffusion de ce document.

Il fixera les cotisations pour 2021.

Vous recevrez les informations rapidement par la lettre EEP santé.





## 6. EEP Prévoyance

A black and white photograph on the left side of the slide shows two women in profile, looking towards the right. They are wearing light-colored, possibly white, collared shirts. The image is partially obscured by a teal banner that contains the section header.



## EEP prévoyance

L'impact Covid n'est pas pleinement connu.

Les cotisations ne sont pas encore déterminées.

Vous recevrez comme chaque année le montant des cotisations et leur répartition par risque assez rapidement.





## Contrôles URSSAF sur les prestations prévoyance

- Certaines URSSAF redressent les prestations perçues ;
- Rappelons que dès lors que la cotisation est financée à 100% par le salarié , les indemnités prévoyance sont nettes de charge.
- En cas de contrôle Urssaf, contactez-nous :  
[prevoyance@branche-eep.org](mailto:prevoyance@branche-eep.org)

# Dématérialisation des bulletins de salaire des enseignants

- **Rappel du contexte**

Disparition de la DUCS, DSN non applicable, dématérialisation des bulletins de salaire

- **La solution? ISI RH !**

Nous sommes toujours dans l'attente d'une solution entre le Secrétariat général de l'enseignement catholique et le MEN pour récupérer la masse salariale enseignant de chaque établissement afin d'avoir l'assiette de la cotisation.

↳ Dans l'attente, en accord avec les assureurs, les appels de cotisation sont calculés sur la base de la dernière masse salariale connue.

# CSG CRDS – Quitus de paiement

## ■ Principe

Depuis 2012, la CSG et la CRDS dues sur la contribution des établissements au régime de prévoyance des enseignants sont intégrées dans un prélèvement global égal à 0.20 % opéré sur leur bulletin de traitement.

Les sommes dues au nom des 131 000 enseignants bénéficiaires sont identifiées dans le compte de résultats du régime de prévoyance. **Elles ne sont pas dues par les établissements.**

## ■ Contrôle Urssaf

Une **convention** a été signée le 30 janvier 2017 avec l'ACOSS et l'URSSAF d'Ile de France afin d'éviter les redressements et les contentieux tout en répondant aux exigences légales en matière de contrôle des URSSAF.

Quitus de paiement des cotisations CSG CRDS : [prevoyance@branche-eep.org](mailto:prevoyance@branche-eep.org)



## 5. Index égalité femmes-hommes

# Egalité femmes-hommes : mettre en place l'index

L'égalité femmes-hommes a été qualifiée de grande cause nationale.

Cela induit le passage d'une obligation de moyens à une obligation de résultat.

L'égalité est désormais notée.

A défaut d'index, il est prévu une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale en cas d'absence.

Pour en savoir plus reportez vous au guide du Collège employeur sur

A screenshot of a website page titled 'L'ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES'. The page has a dark blue header with the title in white. Below the header, the main content area is white. On the left, there is a blue navigation bar with white text: 'Vous êtes ici : Accueil > Documentation > ISI RH > Chapitre 2 : Responsabilité sociale > Section 1 : Egalité professionnelle et non-discrimination > L'égalité salariale entre les femmes et les hommes'. Below this, it says 'Dernière modification : 11 septembre 2020' and 'Temps de lecture estimé : 2 min'. On the right, there is a 'Table des matières' section with a blue highlight on 'La négociation sur l'égalité professionnelle'. Other items in the table of contents include 'La négociation aboutit pas', 'L'index égalité femmes-hommes', 'Qu'évalue l'index égalité femmes-hommes ?', 'Que se passe-t-il si l'établissement obtient un résultat insuffisant ?', and 'En pratique'. Below the table of contents is a 'Pièces jointes' section with a document icon and the text 'Guide-Egalite-femmes-hommes-Ministère du travail (12 Mo)'.

HOME > L'ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

## L'ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

### L'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Dernière modification : 11 septembre 2020

Vous êtes ici :  
Accueil > Documentation > ISI RH > Chapitre 2 : Responsabilité sociale >  
Section 1 : Egalité professionnelle et non-discrimination >  
L'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Temps de lecture estimé : 2 min

#### Table des matières

- La négociation sur l'égalité professionnelle**
  - La négociation aboutit pas
  - L'index égalité femmes-hommes
  - Qu'évalue l'index égalité femmes-hommes ?
  - Que se passe-t-il si l'établissement obtient un résultat insuffisant ?
  - En pratique

#### Pièces jointes

- Guide-Egalite-femmes-hommes-Ministère du travail (12 Mo)