

Paris, le 5 juillet 2022

**Objet : Kit de déploiement de la CC EPNL**

Madame, Monsieur,  
Cher collègues,

A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022, l'ensemble des salariés des établissements sous contrat d'association ont une seule et même convention collective.

Un avenant n°2022-02 daté du 11 avril 2022 met un terme à 5 ans de travail en vue de fusionner 9 conventions collectives.

Ce texte nouveau a plusieurs fondements : l'harmonisation, l'adaptation et l'innovation.

L'harmonisation car la CC EPNL généralise des textes préexistants à l'ensemble des salariés (classifications etc.).

L'adaptation car la CC EPNL fait évoluer des dispositifs au regard de modifications législatives successives (annualisation du temps de travail, congés pour événements familiaux).

L'innovation car la CCE PNL crée de nouveaux dispositifs pour accompagner les évolutions des établissements : le CDI d'opération, le CDI Intermittent, le forfait-jours, entretien triennal d'analyse de la classification, analyse de la charge de travail, prévention des risques professionnels, lutte contre les agissements sexistes etc.).

C'est pour suivre ces changements que la CEPNL a décidé de confier la rédaction d'un guide d'application à l'équipe technique du collège employeur sous le contrôle de la délégation patronale à la CPPNI EPNL (Eric Jacquot – SNCEEL/CEPNL-, Bertrand Van Nederveelde et Denis Le Morzadec -SYNADIC-CEPNL-, Brigitte Stammberger -SYNADEC-CEPNL-, Jean-Louis Baudier -UNETP-CEPNL-, Aurelia de Saint-Exupéry et François Roux -FNOGEC-CEPNL-). Qu'ils en soient remerciés.

Le kit de déploiement contient également une convention collective consolidée intégrant l'ensemble des textes applicables aux établissements et leurs salariés.

Nos équipes demeurent à votre disposition pour toute question.

Vous trouverez en annexe les points clefs de la révision de la CC EPNL par chapitre et une check-list.

Très bonne appropriation.

Le Collège employeur



# Points clefs de la révision de la CC EPNL

## 1. Champ d'application

La Convention collective va s'appliquer :

- aux **OGEC** et à leurs salariés,

mais aussi :

- à tous les établissements privé sous contrat ;
- aux structures qui peuvent être indépendantes des OGEC mais qui ont une activité connexe à l'enseignement et qui partagent une communauté d'intérêts avec l'établissement sous contrat ;
- à l'ensemble des structures concourant au fonctionnement des établissements (les DDEC, les UDOGEC, les UROGEC, la FNOGEC, les organisations de chefs d'établissement et les ISFEC).

## 2. Responsabilité sociale

Ce chapitre a été placé en première intention dans la convention collective pour affirmer les valeurs et vertus qui fondent les identités des établissements couverts par la Convention collective. L'exemplarité qu'induit le contrat d'association avec l'Etat nous conduit à travailler sur les **conditions de travail** et la **qualité de vie au travail**, **l'égalité**, la **non-discrimination** et **l'insertion**.

## 3. Embauche et formules contractuelles

L'ancienne convention collective SEP a été prise comme modèle et étendue à l'ensemble des salariés. A noter tout de même des évolutions marquantes :

- recours aux CDD précisé :
  - o abandon des délais de carence entre CDD ;
  - o précision sur l'utilisation des **CDD d'usage** (ceux-ci sont réservés à des emplois liées à l'enseignement et à des activités connexes et ne peuvent dépasser une partie d'année ou l'année scolaire et ne peuvent être renouvelés).
- **renouvellement de période d'essai** pour les cadres (une durée maximale de 8 mois)
- création de :
  - o **CDI d'opération** ouverts à certains emplois (ingénierie de la formation, événementiels etc.) ;
  - o **CDI intermittents** pour les formateurs.

Attention, un arrêté d'extension doit être pris par le Ministre du travail pour pouvoir appliquer le renouvellement de période d'essai, le CDI'O et le CDI'I (le délai de publication est inconnu à ce jour).

## 4. Classifications et salaires minima hiérarchiques

Là aussi, il n'y a pas de révolution pour les établissements puisque ce sont les stipulations de la SEP qui se généralisent. Le référentiel de fonctions a malgré tout été modifié pour accueillir les **psychologues**, les **formateurs** et des fonctions transverses :

- Fonction n°81 – Fonction psychologue
- Fonction n°82 – Fonction accompagnement à l'insertion professionnelle
- Fonction n°83 – Fonction Formateur
- Fonction n° 84 – Fonction maitre-professionnel
- Fonction n° 85 – Fonction conseiller en formation, chargé de relations entreprises
- Fonction n°86 – Fonction responsable de dispositif, d'ingénierie, de projet formatif
- Fonction n°87 – Fonction responsable d'organisme de formation
- Fonction n°88 – Fonction chargé de développement
- Fonction n°89 – Fonction Responsable de missions
- Fonction n°90 – Fonction manager de proximité
- Fonction n°91 – Fonction manager d'activités

Tous les salariés de **strate III deviennent agents de maîtrise ou cadres**. Il n'y a plus d'employés sur les premiers niveaux de strate III. C'est sans doute l'élément le plus important en matière de classification.

En matière de salaires, des modifications importantes sont à noter.

La CC EPNL revient sur le dispositif de valorisation de la formation professionnelle, qui était devenu incompréhensible avec le temps : les 25 points, les 30 points, logiques quinquennales, sexennales. L'idée est donc de simplifier et de se recentrer sur un travail sur les classifications avec une logique triennale **d'analyse des classifications**.

A l'occasion de l'entretien professionnel qui passe de 2 à 3 ans (accord emploi et développement des compétences du 24 mars 2022), l'idée est d'analyser si la classification est adaptée à la situation. Les missions, fonctions ont-ils évolués ? les façons de travailler ont-elles évolué ? Est-ce qu'il ne fait pas envisager la mobilisation d'une fonction nouvelle ? d'un critère classant nouveau ? C'était le souhait des négociateurs de 2010... un système de **classification dynamique** !

Et s'il n'y a pas d'évolution possible, parce que parfois il n'y a pas d'évolution, il n'y a pas même d'évolution possible dans les établissements - on pense aux petites structures où il n'y a pas d'évolution dans la classification possible parce qu'il n'y a pas de possibilité d'évolution de ces fonctions - il y aurait alors une valorisation de 15 points tous les 3 ans.

## 5. Durée du travail

Ce chapitre est celui qui a fait l'objet du plus grand nombre de modifications.

La volonté des signataires était de clarifier les concepts : Qu'est-ce que des astreintes ? C'est quoi le temps de travail ? C'est quoi le travail rémunéré ? C'est quoi la déconnexion ? C'est quoi les pauses ? C'est quoi une interruption d'activité ? C'est quoi la pause de 20 min ? C'est quoi la pause des ASEM ?

L'accord de 1999 nécessitait quelques adaptations car il n'avait pas subi de révision suite à l'adoption de nouvelles règles législatives et notamment en 2008.

En pratique rien ne change vraiment si ce n'est qu'il n'y a plus qu'un seul dispositif d'organisation du temps de travail que ce soit pour les salariés à temps plein ou pour les salariés à temps partiel en CDI ou en CDD.

Le Collège employeur n'a pu modifier le seuil de déclenchement hebdomadaire des heures supplémentaires. Les organisations syndicales étaient très attachées aux 40 heures.

La CC EPNL crée en revanche un **forfait** en heures (réservé aux cadres et pour un volume maximum de 1800 heures) et un forfait en jours sur l'année (réservé aux salariés de strate IV, sur 208 jours).

A noter également un élément très important : la période d'acquisition et de prise de congés payés est désormais la même que la période « d'annualisation » du temps de travail c'est-à-dire du 1er septembre au 31 août.

## 6. Emplois et compétences

Parallèlement à la convention collective, un accord Emploi et développement des compétences a été signé.

La philosophie de cet accord s'articule autour de quelques idées forces :

- se positionner sur du service, et donc la création de catalogues,
- de créer des effets de leviers de financement avec des financements qui se tarissent au sein de l'OPCO, des schémas et des processus de décision qui sont devenus très complexes.

## 7. Protection sociale complémentaire

Les dispositions relatives au maintien de salaire pour cause de maladie, n'ont été modifiées qu'à la marge.

Nous avons en revanche insisté sur la nécessité de SUBROGATION sur les indemnités journalières complémentaires.

Ce n'est pas au salarié de faire les frais de sa maladie sur sa « trésorerie » mais c'est à l'OGEC de faire l'avance. L'OGEC, n'a pas d'excuse, dans ISIRH un outil que nous généralisons

## 8. Rémunérations complémentaires

Une négociation sur l'intéressement et l'épargne salariale est prévue à compter de janvier 2023.

## 9. Rupture du contrat

Une indemnité de 5% est prévue à chaque rupture de CDD'U (sous condition).

Il est prévu une indemnité de 3.5 mois entre 25 et 30 ans d'ancienneté et de 4 mois au-delà.

A noter également qu'en cas de procédure de licenciement, le salarié pourra se faire assister par un membre de la communauté de travail qu'il soit salarié ou enseignant agent public.

#### **10. Dispositions techniques**

Le chapitre 10 est composé d'articles relatifs au dépôt du texte, sa date d'application (le 1<sup>er</sup> septembre 2022), sa révision et sa désignation

#### **Annexe : classification**

L'annexe est composé du référentiel de fonctions, des tableaux de fonctions par strate et du tableau des jours de congés par fonctions.



## CC EPNL

Pour ne pas passer à côté

Check list du chef d'établissement

Classifications			Page du guide d'application
Avez-vous des formateurs ?	NON	RAS	
	OUI	Reclassification – établissement de fiche de classifications	Page 17
Avez-vous des psychologues ?	NON	RAS	
	OUI	Reclassification – établissement de fiche de classifications	Page 16
Avez-vous des enseignants hors contrat ?	OUI	Rien ne change (même classif et même grille de salaire qu'avant)	Page 55
	NON	RAS	
Avez-vous des DDFPT ?	OUI	Rien ne change (même classif et même grille de salaire qu'avant)	Page 55
	NON	RAS	
Contrats de travail			
Renouvellement de période d'essai	Pour les cadres	Inapplicable avant validation du Ministère du travail (arrêté extension)	Page 40
CDI d'opération	Pour certains activités		Page 47
CDI Intermittents	Pour les formateurs		Page 45
Vos modèles de contrat ont-ils été changés ?	OUI	RAS	
	NON	Les mentions obligatoires ont été modifiées à la marge	Page 38
Recourez-vous aux CDD d'usage	NON	RAS	
	OUI	Attention, au renouvellement et à la durée du contrat (cf. jurisprudence dont les règles sont reprises dans la CCEPNL)	Page 42 et page 44
		Indemnité de 5%	Page 167



Maladie			Page du guide d'application
En cas de maladie la subrogation est-elle généralisée dans votre établissement ?	NON	Utilisez l'outil paritaire intégré dans ISIRH ou dans le logiciel de paie	Page 143
	OUI	RAS	
<b>Conditions de travail</b>			
Remplissez-vous un document unique d'évaluation des risques mis à jour régulièrement ?	NON	Voir la solution de branche	Page 32
	OUI	RAS	
Avez-vous des travailleurs de nuit ?	NON	RAS	
	OUI	remplissez-vous vos obligations en matière de pénibilité ?	Page 33
Appréciez-vous la charge de travail des salariés ? organisez-vous des entretiens sur le sujet ?	OUI	RAS	
	NON	Entretiens biennaux ou triennaux à organiser	Page 91
<b>Durée du travail</b>			
Appréciez-vous la charge de travail des salariés ? organisez-vous des entretiens sur le sujet ?	OUI	RAS	
	NON	Entretiens biennaux ou triennaux à organiser	Page 91
Pratiquez-vous le télétravail ?	OUI	RAS	
	NON	Différents télétravail identifiés	Page 94
Pratiquez-vous l'annualisation ou la modulation ?	OUI	Quelques modifications doivent être apportées dans la gestion (planning prévisionnel remis avant la rentrée et le planning définitif 3 semaines après), le suivi du temps de travail	Page 97
	NON	RAS	
Souhaitez-vous appliquer un forfait en heures ou en jours sur l'année ?	OUI	C'est désormais possible	
	NON	RAS	Page 111 et page 117



Durée du travail			Page du guide d'application
Savez-vous que les règles de durée minimale de repos ont évolué ?	NON	Passé de 11h à 12h par jour (en hebdomadaire, de 35 à 36 h soit 24h + 12h)	Page 79 et page 89
Des astreintes sont-elles organisées ?	NON	RAS	
	OUI	Accord du salarié et compensation	Page 75
Des salariés travaillent-ils pendant une courte durée durant la journée ?	NON	RAS	
	OUI	Entretien avec le salarié sur articulation entre vie personnelle et vie professionnelle	Page 80
Connaissez-vous les différences entre des pauses et des interruptions d'activité ?	OUI	RAS	
	NON	Durée, en fonction de la population concernée	Page 81



## CC EPNL

Les points clefs

### Accent sur des éléments forts du pacte social

Maladie		
Subrogation	Généralisée	Outil paritaire à disposition
Conditions de travail		
Analyse de la charge de travail	Cf. durée du travail	
DUER	Communication forte	Solution Branche
Pénibilité	Travail de nuit	Référentiel pénibilité
Parcours professionnels – formation – analyse triennale des classifications		
Dynamique RH	Engagements réciproques	Dynamique des classifications
Indemnité différentielle		
Quand elle existe	Exprimée en <b>POINTS</b>	

### Contenu de la CC EPNL

Classifications		
Référentiel modifié	Révision	Intégration des interprétations et modif en négo Fonction 13 : peut assurer surveillances de concours et d'examen Fonction 18 = diplôme infirmier – prise e charge situation handicap Fonction 52 missions de promotion et de communication Fonction 77 et 78 : conformité qualité / agrément démarche qualité
	Création	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fonction 32bis Fonction connexe : logistique des activités pédagogiques et voyages</li> <li>- Fonction n°81 – Fonction psychologue</li> <li>- Fonction n°82 – Fonction accompagnement à l'insertion professionnelle</li> <li>- Fonction n°83 – Fonction Formateur</li> <li>- Fonction n° 84 – Fonction maitre-professionnel</li> <li>- Fonction n° 85 – Fonction conseiller en formation, chargé de relations entreprises</li> <li>- Fonction n°86 – Fonction responsable de dispositif, d'ingénierie, de projet formatif</li> <li>- Fonction n°87 – Fonction responsable d'organisme de formation</li> <li>- Fonction n°88 – Fonction chargé de développement</li> <li>- Fonction n°89 – Fonction Responsable de missions</li> <li>- Fonction n°90 – Fonction manager de proximité</li> <li>- Fonction n°91 – Fonction manager d'activités</li> </ul>
Extension Psy et formateurs	Pas aux enseignants et DDFPT	



Contrats de travail		
Renouvellement de période d'essai	Pour les cadres	Inapplicable avant validation du Ministère du travail (arrêté extension)
CDI d'opération	Pour certains activités	
CDI Intermittents	Pour les formateurs	
Fin de délais de carence	CDD	
Contrats	Mentions obligatoires	Qq modifications Attention au FFA ET PRAA des formateurs
CDD'U	Population restreinte	Rappel de la jurisprudence Liste d'emplois exhaustive / durée limitée
Rupture de contrat de travail		
IDR	amélioration	Création indemnité de 3.5 mois entre 25 et 30 ans d'ancienneté et de 4 mois au-delà.
CDD'U	Indemnité précarité	5% sauf cumul d'activité – poursuite CDI
Procédure	Assistance	OS représentative pas forcément signataire

Durée du travail		
Appréciation charge de travail / entretiens sur le sujet ?	Entretiens biennaux ou triennaux à organiser	Outils à venir
Télétravail	Différentes modalités de télétravail identifiées	Le télétravail est possible / charte
annualisation ou modulation	Disparition accord 99	Un seul dispositif qq soit le contrat (CDI, CDD même moins de 12 mois, C à temps partiel) Quelques modifications doivent être apportées dans la gestion (planning prévisionnel remis avant la rentrée et le planning définitif 3 semaines après), le suivi du temps de travail
	Gestion des heures en plus	Pas d'heures complémentaires sur la semaine pour un salarié à temps partiel - Dépassement 35 H possible – Heures supp à 40h
forfait en heures ou en jours sur l'année	Texte d'application directe (pas besoin d'accord collectif)	Nécessite la signature d'une convention individuelle
durée minimale de repos	Passe de 11h à 12h par jour	(en hebdomadaire, de 35 à 36 h soit 24h + 12h)
astreintes	Définition	Accord du salarié et compensation
courte période durant la journée	Texte incitatif	Entretien avec le salarié sur articulation entre vie personnelle et vie professionnelle



Congés payés		
Période d'acquisition et de prise - rythme annualisation	1 <sup>er</sup> septembre 31 aout	Quid période transitoire ?
Acquisition pendant maladie	Limitée à 36 jours	

Congés familiaux		
Congé paternité	11 jours maintien de salaire	

Avantages conventionnels		
Généralisation avantages	Repas – conditions	Travail 4 heures et repas entre deux périodes d'activité