

Accord sur le droit syndical et le dialogue social

Branche des Etablissements d'Enseignement Privés

Les partenaires sociaux signataires de la branche des Etablissements d'Enseignement Privés ont souhaité, par un accord collectif autonome, marquer l'importance qu'ils attachent au développement d'un dialogue social de qualité :

- dans les établissements :
- dans les CPR SEP installées en application de la CC SEP ;
- et dans les instances nationales mises en place dans le cadre de l'ensemble des dispositions conventionnelles applicables.

L'accord porte l'ambition de renforcer la dynamique sociale de la branche, déjà concrétisée par la signature d'un certain nombre d'accords ces dernières années :

- par la reconnaissance du travail de représentation du personnel et de représentation syndicale,
- et la recherche prioritaire entre les partenaires sociaux du débat et de l'expression de tous dans l'établissement et dans la branche professionnelle.

Les partenaires sociaux s'accordent sur l'application des principes généraux ci-dessous définis dans la vie paritaire de la branche (commissions paritaires et négociations) mais laissent le soin aux membres de la « CPNP » et de la « CPN Santé » aux moyens propres de déterminer des modalités différentes de prise en charge.

Chapitre 1 Principes généraux du dialogue social dans la branche

Les signataires affirment leur conviction que le dialogue social est de nature à assurer un cadre conventionnel favorable aux salariés et à permettre une stabilité économique et sociale indispensable aux établissements.

1.2 Droit syndical

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les parties contractantes reconnaissent pour tous le droit d'adhérer ou non à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre 1^{er} de la deuxième partie du Code du travail.

Les organismes de gestion et les chefs d'établissement s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'engagement, la répartition du travail ou le déroulement de carrière.

En ce qui concerne l'existence des sections syndicales et la désignation des délégués syndicaux, les parties s'en réfèrent à la loi.

Les membres du personnel respectent quant à eux la liberté syndicale de leurs collègues.

1.3 Institutions représentatives du personnel

En ce qui concerne les délégués du personnel, les comités d'entreprise et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les parties s'en réfèrent à la loi.

Compte tenu de la diversité des formes de représentation du personnel et syndicale présentes dans les établissements, pour éviter toute confusion, et afin de mieux comprendre et partager leurs complémentarités, les parties signataires conviennent de rappeler et de préciser leurs rôles et missions.

Les parties signataires s'engagent à veiller au respect de toutes les obligations légales, réglementaires ou conventionnelles qui leur incombent au titre du droit syndical et de la représentation du personnel.

1.4 Responsabilité

Le dialogue social s'entend d'une responsabilité partagée dans l'établissement et dans la branche professionnelle.

Il constitue la modalité habituelle de traitement de toutes relations collectives de travail.

Les signataires s'engagent dans leurs propres relations au niveau national et notamment dans le cadre de l'application des textes conventionnels applicables, avant tout recours judiciaire, à recourir aux présentes modalités du dialogue social.

1.5 Méthode

Avant toute négociation dans la branche, les organisations travaillent un accord de méthode fixant :

- les thèmes et le périmètre des négociations ;
- le temps consacré à la négociation et le calendrier pour la conduire (nombre de réunions et thèmes abordés par réunion) ;
- en fonction de la technicité du sujet traité, la méthode de préparation par les représentants des deux collèges et les moyens des salariés mandatés par les organisations (prise en charge du salaire et des frais engagés, recours à d'éventuels experts, formation commune etc.).

L'accord de méthode intègre un point de situation objectif (cartographie de la problématique) reposant à chaque fois que possible sur des chiffres et éléments objectivables.

Le Collège employeur met à disposition les outils et applications dont il dispose notamment pour élaborer de manière prospective les thèmes du dialogue social.

Chapitre 2 Les moyens du dialogue social dans la branche

Les signataires du présent accord s'accordent sur leur volonté de développer les moyens permettant l'efficacité de la représentation des salariés des établissements et le développement d'un dialogue social de qualité dans la branche.

2.1 Réunions nationales

Est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel, le temps de préparation et de réunion en commissions paritaires nationales des salariés mandatés par une organisation syndicale représentative signataire du présent accord et des accords et conventions instituant lesdites commissions.

Le temps de préparation et de réunions de négociation déterminé par accord de méthode (cf. art. 1.5) est également considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

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

- d'une autorisation d'absence pour toute réunion paritaire nationale ainsi que d'une journée de préparation par journée de réunion programmée sous réserve d'informer le chef d'établissement à réception de la convocation ;
- 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 au titre de l'alinéa 1^{er} du présent article au Collège employeur (277 rue Saint-Jacques, 75005 Paris) selon la procédure fixée par lui.

Le Collège employeur indemnise, au total et par année scolaire, l'ensemble des établissements ayant des salariés expressément mandatés :

	Frais de salaires	Frais de transport et d'hébergement
Réunions paritaires	Au maximum de 16 journées de réunion par organisation syndicale signataire représentative (8 journées par an par représentant, dans la limite de 2 représentants)	Dans la limite du barème en annexe
Réunions de préparation	Au maximum de 32 demi-journées de préparation à ces réunions par organisation syndicale signataire représentative (8 journées par an par représentant, dans la limite de 2 représentants)	Pas d'indemnisation

2.2 Réunions régionales

Le temps de réunion en CPR SEP 2015 des salariés mandatés par une organisation syndicale représentative signataire de la CC SEP 2015 est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

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

- d'une autorisation d'absence pour toute réunion de la CPR compétente sous réserve d'informer le chef d'établissement à réception de la convocation ;
- de l'indemnisation, par l'établissement, des frais engagés pour se rendre aux réunions 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 au titre de l'alinéa 1^{er} du présent article au Collège employeur (277 rue Saint-Jacques, 75005 Paris) selon la procédure fixée par lui. Cette prise en charge est limitée à 2 demi-journées de réunion de CPR par salarié expressément mandaté et par année scolaire.

Chapitre 3 : Instances paritaires

3.1 Commissions paritaires nationales

3.1.1 Composition et fonctionnement

Pour chaque convention collective et accord professionnel, est constituée une commission paritaire nationale composée de deux collèges :

- le Collège salarié regroupant les organisations syndicales de salariés représentatives signataires ou ayant adhéré ultérieurement ;
- le Collège employeur.

Chaque organisation syndicale de salariés dispose de 2 sièges.

Le Collège employeur dispose d'un nombre de sièges égal au nombre total des sièges dont disposent les organisations syndicales composant le Collège salarié.

La Présidence de la Commission paritaire est assurée par un président et un vice-président selon les modalités suivantes :

- la présidence est désignée pour 2 années scolaires ;
- lorsque le président est issu du Collège employeur, le vice-président est issu du Collège salarié et inversement ;
- le président et le vice-président remplissent leur fonction pour une année scolaire. Au terme de cette année scolaire, le président devient vice-président pour l'année suivante et inversement ;
- la désignation et l'alternance prennent effet lors de la première réunion de l'année scolaire.

Le Collège employeur assure le secrétariat technique et administratif de la commission sous le contrôle de sa présidence. Le secrétariat technique et administratif n'occupe aucun siège au sens des dispositions du présent article. Les frais de secrétariat (salaires, logistique etc.) peuvent être pris en charge par des fonds dédiés.

Les modalités de fonctionnement de la commission paritaire sont détaillées dans un règlement intérieur « type » pouvant être adapté en fonction de besoins spécifiques.

Les modalités de saisine, les procédures visées dans les différents articles ci-dessus, les coordonnées de chaque Commission (son secrétariat technique et administratif) sont mises à disposition des établissements et des salariés et de leurs représentants.

3.1.2 Missions et attributions

Leurs missions et attributions sont fixées dans le texte au titre duquel elles sont instituées et/ou mises en place.

3.2 Commissions paritaires régionales

Une commission paritaire régionale (CPR SEP 2015) siège au sein de chaque région définie dans le cadre de l'organisation territoriale de la République.
Ses missions et attributions sont fixées par la CC SEP 2015.

3.3 Observatoire paritaire de la négociation collective

Il est institué, un observatoire paritaire de la négociation collective¹.

Il est destinataire des accords d'entreprise conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative en l'absence de disposition conventionnelle portant sur le même objet.

Il enregistre les accords recueillis, les conserve et les diffuse en les mettant à disposition du plus grand nombre (site internet) une fois validée la synthèse récapitulative des accords, par thème, par organisation signataire.

A cette fin, chaque établissement concerné adresse l'accord conclu, concomitamment à l'accomplissement des mesures de dépôt de l'accord, par voie numérique à l'observatoire paritaire de la négociation selon la procédure arrêtée par ce dernier.

¹ C. trav., art., L. 2232-10

Chapitre 4 Entrée en vigueur – révision et dénonciation

4.1 Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur le 1^{er} septembre 2015.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

4.2 Révision

Chaque organisation représentative signataire ou ayant adhéré au présent accord peut demander sa révision.

La demande est adressée, par lettre recommandée avec avis de réception ou tout moyen numérique équivalent, comporte la désignation des articles visés par la demande.

Cette demande est accompagnée d'un projet de révision comportant un exposé des motifs.

Les organisations signataires ouvrent la négociation dans les 3 mois de la réception de la demande de révision.

L'éventuel avenant de révision est négocié et conclu dans les formes prévues par le Code du travail

4.3 Dénonciation

Chaque organisation représentative signataire ou ayant adhéré au présent accord peut le dénoncer totalement.

L'acte de dénonciation doit être adressé par lettre recommandée avec avis de réception à chaque organisation représentative signataire ou ayant adhéré au présent accord.

La dénonciation doit donner lieu aux dépôts prévus par la loi.

L'acte de dénonciation produit ses effets après un préavis de 3 mois.

Le délai de survie mentionné ci-dessous commence à compter de la date de récépissé du dernier dépôt.

Des négociations doivent s'engager à l'issue de ce préavis.

Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la signature d'un accord de substitution ou, à défaut d'une telle substitution, pendant une durée de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis.

4.4 Dépôt

Le présent accord est déposé par le Collège employeur conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 7 juillet 2015.

Collège employeur
(FNOGEC, SNCEEL, SYNADEC, SYNADIC, UNETP)

FEP-CFDT

FNEC-FP/FO

Snec-CFTC

SNEIP-CGT

SPELC

SYNEP CFE-CGC

Annexe relative aux frais remboursés

Frais de transport	Frais de repas et hôtellerie
<ul style="list-style-type: none"> - Frais réels sur justificatif plafonnés sur la base de remboursement tarif SNCF 2nde classe (si moyen de transport différent, produire devis SNCF pour la date du trajet) - Frais RATP pris en charge sur la base d'un ticket au prix unitaire carnet - Les « cartes d'abonnement transport » (Cartes-fréquence, Navigo) sont prises en charge sur la base domicile- Paris après présentation, par le demandeur, du nombre de réunions auxquelles il a participé sur l'année scolaire et de l'économie ainsi réalisée par le Collège employeur. - Les frais réels de véhicule à moteur peuvent être pris en charge sur autorisation préalable du secrétaire du collège employeur dans la limite de 300km par réunion. Tarif plafonné à 0,40€/km 	<ul style="list-style-type: none"> - En cas de trajet de nuit, prise en charge du petit-déjeuner dans la limite de 7 euros. - Frais réels sur justificatif plafonnés à 20 euros pour le diner de la veille de la réunion - Frais réels sur justificatif plafonnés à 90 euros par nuitée (en cas de réunion sur deux jours ou nécessité de voyager la veille)

Les frais engagés par des enseignants agents publics, mandatés expressément par une organisation syndicale représentative signataire ou ayant adhéré, pour se rendre aux réunions d'une commission nationale ou d'une CPR SEP sont pris en charge par l'association Collège employeur dans les conditions exposées ci-dessus.