

SYNEP – EXPRESS

Lettre d'information n°23

2022 Semaine 11

Enseignement privé indépendant

NAO 2021- Le SYNEP CFE-CGC refuse de signer l'avenant 56.

Les partenaires sociaux ont engagé les négociations annuelles obligatoires sur les salaires, l'égalité professionnelle femmes/hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre aboutissant à l'avenant 56 (http://www.synep.org/idcc2691_2021_avenant_56_du_15_12_2021_nao_signe.pdf)

Les minima sont revalorisés à hauteur de 3% à effet du 1^{er} jour du mois suivant l'extension de l'avenant (excepté la catégorie 10 de l'annexe 1-C).

Pour prendre en compte l'évolution du SMIC, les bas de grilles sont revalorisés, à effet du 1^{er} octobre 2021, sans attendre l'extension du présent avenant.

Des mesures en faveur de l'égalité professionnelle ont, par ailleurs, été proposées :

- Une formation des membres de la commission paritaire
- Chaque salarié(e) se verra appliquer, au retour de son congé parental à temps plein, les revalorisations salariales collectives perçues dans l'entreprise pendant la durée de ce congé
- Les dispositions relatives au rattrapage salarial prévu au retour d'un congé maternité par l'article L1225-26 du Code du travail sont intégrées dans la convention collective

L'augmentation proposée ne porte que sur les minima conventionnels et n'impactera que marginalement les salaires réels. Au regard des immenses efforts accomplis par la communauté à l'occasion notamment de la pandémie et en raison de la hausse de l'inflation, il nous semblait juste d'augmenter les salaires réels de 5%.

Cette augmentation, qui aurait fait suite à des années de modération salariale, pouvait être supportée par la dynamique de croissance du secteur. Les entreprises n'ont, en outre, que peu souffert financièrement de la crise économique et sanitaire.

Une formation est un effort minimal en vue de promouvoir l'égalité femmes/hommes. Elle ne répond en rien aux injonctions du gouvernement qui prend acte des nécessités du temps.

Le SYNEP CFE-CGC plaide aussi pour que les salariés de retour de congé parental se voient attribuer une augmentation proportionnelle aux augmentations individuelles et collectives et pas seulement collectives

Il en découle notre refus de signer à l'instar de la CFTC et a contrario de la CGT et de la CFDT.



Nicolas DACHER

En revanche, et comme toutes les autres organisations représentatives, le SYNEP CFE-CGC a signé l'avenant n° 6 à l'accord relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadre à la CCN EPI qui stipule notamment que : " Le minima de la catégorie temporaire C0 niveau 2 est de 32066,32€ ".

http://www.synep.org/idcc2691_2021_avenant_6_du_15-12-2021_accord_cadre.pdf

Le gel des droits d'inscription à l'université pour la rentrée 2022

Le SYNEP CFE-CGC vous informe du gel, pour la 4^{ème} année consécutive, des droits d'inscription à l'université pour la rentrée 2022 (170€ pour une inscription en Licence, 243€ en Master et 380€ en Doctorat). Il en est de même pour les loyers des CROUS, gelés quant à eux depuis deux ans.

Tenant compte d'un « contexte d'inflation », le gouvernement veut confirmer son « engagement fort en faveur de l'accompagnement social des étudiants et de la démocratisation de l'enseignement supérieur ».

1/2

Enseignement privé non lucratif (EPNL)

Coup de tonnerre pour les salariés des universités et instituts catholiques !



Comme nous l'avons déjà annoncé, depuis le mois de janvier 2022, à la suite d'une décision du Conseil d'Etat, tous les syndicats avaient pu revenir à table des négociations concernant la branche de l'Enseignement Privé Non Lucratif (EPNL). Nous avons donc pris en cours, à marche forcée, la négociation débutée depuis plus de 4 ans, concernant la fusion des conventions collectives qui la composaient, fusion qui légalement doit aboutir pour le 12 avril 2022 ! L'une des conventions à fusionner concerne celle des salariés de l'UDESCA (Union des établissements d'enseignement supérieur catholique) en raison de l'adhésion en 2015 de l'AEUIC (Association des Employeurs des Universités et Instituts catholiques) à la Confédération de l'enseignement privé non lucratif (CEPNL)

C'est dans ce contexte qu'en introduction à la commission paritaire nationale de branche du 15 mars 2022, les organisations syndicales ont pris connaissance du communiqué de l'AEUIC concluant :

« L'AEUIC, [...], a décidé de demander à la CEPNL de l'autoriser à se retirer de la confédération de l'enseignement privé non lucratif (CEPNL). La CEPNL a donné son accord le 14 mars ; l'assemblée générale a fixé la date du retrait effectif le 31 mars 2022 »

Le président de l'AEUIC a été incapable de répondre aux différentes questions relatives à la situation juridique qu'entraînait ce retrait et démontrait un état d'impréparation hallucinant, se contentant de renvoyer à une vague consultation/ information des CSE des cinq « universités catholiques » oubliant qu'il était nécessaire de savoir quelle convention collective leur serait applicable et quand.

Du point de vue du SYNEP CFE-CGC, un délai de préavis de 3 mois devrait courir pendant lequel, la convention EPNL reste applicable aux salariés de l'UDESCA. Mais la convention est elle-même en évolution en raison de la fusion à venir, et les employeurs restants veulent dès à présent exclure les stipulations relatives aux instituts et universités catholiques qui figurent dans le projet de fusion qui doit prendre effet le 12 avril. Ainsi de cette date jusqu'à la fin du préavis, les salariés de l'UDESCA seraient soumis à une convention collective qui ne les concernerait pas alors que pendant le préavis ils restent dans son champ d'application.

Après le préavis la situation dépendra de l'existence d'une convention collective applicable. La convention collective étendue de l'Enseignement privé indépendant (EPI, IDCC 2691), leur serait obligatoirement applicable... si, dans son article 1.1, elle n'avait explicitement exclu de son champ d'application les Instituts catholiques de Lille, Lyon, Paris, Toulouse et de l'université catholique de l'Ouest ! Il n'y a dans les prochains mois aucune certitude sur l'évolution du champ de l'EPI. Il serait fondé de considérer qu'en l'absence de textes applicables, la convention EPNL bénéficie d'un « délai de survie » pour les salariés de l'UDESCA mais cette situation inédite reste incertaine. **La décision de l'AEUIC, loin d'éviter une incertitude juridique, plonge tous les salariés de l'UDESCA dans un brouillard juridique opaque et les met dans une position désastreuse !**

Bruno DEUTSCH

Le « Billet d'humeur » d'Evelyne du 13 mars 2022.

“Faire de la publicité pour la presse en direction des jeunes, c'est bien, mais...”

http://www.synep.org/evelyne_2022.htm#kkrhglbklk