

La Négociation Annuelle Obligatoire (NAO)



La Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) entre un employeur et les représentants des salariés a pour objectif de favoriser et d'encadrer le dialogue social au sein des entreprises. Elle est réglementée par le Code du travail (articles L. 2242-1 à L. 2242-21).

La NAO demeure obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés, dès lors qu'il y a au moins un délégué syndical. Pour celles qui comptent moins de 50 salariés, et plus de 11 salariés, la NAO peut avoir lieu dès lors qu'un membre élu du CSE a été désigné en qualité de délégué syndical.

Les heures de réunions de négociations sont comptabilisées en plus des heures de délégations. Ces négociations peuvent avoir lieu au minimum une fois tous les quatre ans (ordonnance n° 2017-1385 du 22/09/2017- art 7) mais elles doivent redevenir annuelles, à la demande d'un syndicat. Chaque délégué syndical peut être accompagné d'un personnel de l'entreprise (C'est un droit non opposable, lié à l'article L2232-17 du Code du travail).

Les thèmes ci-après doivent être prioritairement abordés en NAO :

La rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise, les emplois en CDD, CDI, stagiaires, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, la qualité de vie au travail, la formation professionnelle...

Ce qu'il est important de retenir :

Lors de la première réunion sont précisés le lieu et le calendrier des réunions suivantes, les informations sur les thèmes de la négociation, la date de remise des documents sociaux et financiers, incluant l'ensemble des rémunérations (personnel et Direction). Huit jours doivent séparer les réunions 1 et 2. Tout employeur ne se soumettant pas à cette obligation s'expose à des pénalités.

Si un accord aboutit à l'issue de la négociation, il est transmis à la DREETS (Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités), ancienne DIRECCTE depuis le 1^{er} avril 2021, et au greffe du Conseil des Prud'hommes. Sinon, un PV de désaccord est transmis à la DREETS.

Le SYNEP CFE-CGC rappelle aux Délégués Syndicaux que la plus grande vigilance doit être accordée à cette négociation, à sa périodicité et aux thèmes abordés.

Contactez-nous pour la négociation de vos accords et nous transmettre vos accords signés !

Anne GRUSS JARSAILLON, DS SYNEP CFE-CGC, Établissements Don Bosco Nice

Agents de l'état des établissements d'enseignement privés sous contrat : La date des élections pour le renouvellement général des commissions consultatives mixtes académiques et départementales (CCMA-CCMD) et du Comité Consultatif Ministériel des Maîtres de l'Enseignement Privé (CCMMEP) est fixée au 8 décembre 2022 (vote électronique du 1^{er} au 8 décembre 2022).

Si vous souhaitez vous présentez sur les listes SYNEP CFE-CGC contactez-nous !

* *

Enseignement Privé Indépendant - Commission paritaire nationale d'interprétation

Avis d'interprétation n° 91 http://www.synep.org/idcc2691_2022_avis_91_du_18_02_2022.pdf

La nature proportionnelle des activités induites, doit-elle s'entendre par rapport au volume horaire global des heures de face à face du contrat ou au volume horaire de chaque cours dans un même programme et un même niveau ?

EPNL (enseignement privé non lucratif) et EAP (enseignement agricole privé)

Accord Interbranches Emploi et développement des compétences du 24 mars 2022



Bruno DEUTSCH

Signé par la FFNEAP-CEPNL, la FEP CFDT, la FD CFTC E&F, le SNFOEP, le SPELC et le SYNEP CFE-CGC, cet accord s'impose aux employeurs relevant du champ d'application professionnel des conventions collectives et statuts suivants: Convention collective de l'Enseignement privé non lucratif (3218), Convention collective des personnels des établissements agricoles privés relevant du Conseil National de l'Enseignement Agricole Privé (7520), Statut du chef d'établissement de l'enseignement catholique et Statut du chef d'établissement d'un établissement du CNEAP.

L'accord s'appliquera aux universités et instituts catholiques tant que la convention collective de l'EPNL leur sera applicable et notamment la contribution Capital Compétences.

http://www.synep.org/idcc3218_accord_interbranches_emploi_et_compences_du_2022_03_24.pdf

Le bilan du quinquennat pour l'éducation

A quelques jours du premier tour des élections présidentielles, un bilan vient d'être tiré sur les promesses de notre Président de la République et de Monsieur Blanquer en matière éducative au cours de ce quinquennat qui est en passe de s'achever.

Que faut-il retenir ?

Sur les 28 promesses faites, 11 ont été totalement tenues (comme le renforcement des savoirs fondamentaux, l'interdiction du téléphone portable dans les écoles et collèges, le dédoublement des classes en CP et CE1, la transformation du baccalauréat...), 13 ont été partiellement tenues (comme l'accompagnement des élèves les plus fragiles ou la formation continue des enseignants) et 4 promesses n'ont pas été du tout tenues (les créations de postes par exemple).

Ce que retient principalement le SYNEP CFE-CGC de ce bilan du quinquennat du Ministre de l'Education Nationale, de la Jeunesse et des Sports (le plus long à ce poste dans l'histoire de la Vème République) c'est le manque de considération à l'égard des enseignants et des personnels qui n'a cessé de croître, des primes au lance-pierre pour tenter d'apaiser les esprits échauffés, des réformes sans moyen et difficilement applicables, en même temps qu'une période de travail à distance durant la pandémie qui s'apparentait davantage à du bricolage.

Une chose est sûre : dans le programme de 2017 il n'y avait aucune promesse quant à une revalorisation substantielle des enseignants. En revanche cette non-promesse, elle, a bien été tenue !!



Sylvie TUROWSKI

* *

Le « Billet d'humeur » d'Evelyne du 3 avril 2022.

Ce n'est malheureusement pas un « poisson d'avril » 2022 !

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