

PRÉVOYANCE : La fausse Bonne nouvelle

L'accord de prévoyance des enseignants, agent de l'état, dans les établissements d'enseignement privés sous-contrat devrait, selon le communiqué du 29 septembre 2025 du Collège employeur de la CEPNL, être prolongé jusqu'au 31 décembre 2026. **Est-ce une bonne nouvelle comme certains voudraient nous le faire croire ?**

OUI pour une durée de 4 mois de janvier 2026 à mai 2026 car sans cette prolongation des enseignants auraient pu faire le choix de ne pas avoir de couverture de Prévoyance, ce que nous déconseillons.

Mais NON c'est une fausse bonne nouvelle, car cette prolongation ne remplace en aucun cas l'accord de substitution pérennisant l'accord dénoncé par le Collège des financeurs qu'est l'EPNL.

NON, car il faut à la fois lire attentivement le communiqué de l'EPNL et l'accord interministériel du 20 octobre 2023, pour connaître tous les éléments du dossier, mais aussi les hypothèses (irréalistes ?) sur lesquelles devraient peut-être travailler les partenaires sociaux. La prolongation annoncée n'assure aucunement un nouvel accord dans de telles conditions !

Alors que faire dès mai 2026, après l'entrée en vigueur de la prévoyance non obligatoire de l'État pour l'Éducation Nationale ?

Adhérer ou pas à cette prévoyance dans les 6 mois pour ne pas être subordonné à une tarification différente fondée sur un questionnaire médical (article 17.3 de l'accord interministériel d'octobre 2023), tout en attendant que le Collège des financeurs obtienne avec l'État des conditions plus avantageuses qui lui permettrait ensuite de négocier à moindre frais un accord de substitution compatible avec la prévoyance proposée par l'État, la complétant, voire la remplaçant selon les cas ?

Dans son communiqué, l'EPNL évoque en effet 60 M€ investis par an pour les droits des enseignants. Tout est dit et on voit clairement que son objectif de désengagement de l'accord de prévoyance n'avait qu'un seul but, financier. Néanmoins, les financeurs semblent oublier qu'ils ont dans leur communauté éducative des enseignants dévoués au service du développement de leurs établissements, sans avoir à les rémunérer. Quel bel acte de gratitude que de décider de supprimer un des rares « avantages » que les enseignants des établissements privés sous-contrat ont par rapport à leurs collègues de l'enseignement public.

Mais ces enseignants resteront-ils fortement motivés pour accomplir leurs missions au sein de l'enseignement catholique ?

Le SYNEP CFE-CGC et le SNFOEP continuent d'exiger :

**La négociation d'un accord de substitution du contrat prévoyance sur les bases de 2012
Et incluant le complément de salaire dès le passage à 90% en arrêt maladie !**

Communiqué du 10 octobre 2025

1/2

Les droits des personnels ne sont pas négociables !

Par exemple, dans de nombreux établissements privés sous contrat, on voit se multiplier des demandes infondées faites aux enseignants. Par méconnaissance ou par pression, certains collègues finissent par céder. Il est temps de rappeler quelques règles simples.

Professeur principal : c'est un rôle, pas une surcharge !

Le rôle du professeur principal est défini par la circulaire n°93-087 du 21 janvier 1993. Il s'agit d'assurer : la coordination de l'équipe éducative, le suivi de la scolarité, le lien avec les familles ainsi que l'accompagnement à l'orientation.

Mais en aucun cas cette circulaire n'impose la tenue d'un « dossier détaillé » pour chaque élève, ni le remplissage permanent de documents imposés par la direction. Toute surcharge administrative sortant de ce cadre est une exigence non réglementaire.

Maladie : un arrêt de travail est un réel arrêt !

Lorsqu'une personne, enseignant agent de l'État, ou salarié de droit privé, est en arrêt de travail (maladie ordinaire, longue durée, ou autre), elle est déchargée de ses obligations de service :

- Circulaire Fonction publique FP/4 n° 1885 du 9 août 1995 : un agent en arrêt n'a aucune obligation professionnelle durant cette période.
- Article L. 1226-1 du Code du travail : le contrat de travail est suspendu pendant l'arrêt de travail pour maladie.

Lors d'un arrêt de travail un chef d'établissement ne peut donc pas exiger qu'un enseignant prépare des devoirs pour les élèves ou qu'il laisse des cours au secrétariat pour combler son absence. Il en est de même pour un chef d'entreprise avec ses salariés. En arrêt de travail, on se soigne : point final !

Le respect du droit n'est pas une option, et ces dérives, trop souvent constatées, ne sont pas des « détails » car elles fragilisent, non seulement, les conditions de travail mais elles créent également de la culpabilisation pour la personne malade en contournant ses droits les plus élémentaires.

Au SYNEP CFE-CGC, nous sommes clairs : nous défendons tous les personnels, enseignants et non enseignants, agents de l'Etat et de droit privé ; Et face aux pressions, nous dénonçons les pratiques contraires aux textes et, nous rappelons que la santé et la dignité des personnels passent avant tout.

Chères et chers collègues, ne restez pas seuls ! Si vous êtes confrontés à ce type de pratiques, contactez-nous et ensemble, nous ferons respecter vos droits, que ce soit par rapport au code du travail, au code de l'Éducation, ou à votre convention collective.

Sylvie TUROWSKI