

INFORMATIONS — MARS 2015

Les circulaires de l'UDOGEC sont adressées à présent chaque mois par courrier électronique aux Chefs d'établissement et aux Président(e)s d'OGEC. Nous vous demandons de bien vouloir transmettre l'information aux personnes concernées (Conseil d'Administration de l'OGEC, et/ou secrétaire, Trésorier, Comptable, Economiste...).
Merci.

S o m m a i r e

N° 1152 - Les infos du mois :

- Durée minimale du travail à temps partiel : Nouveautés
- Convention collective des P.S.A.E.E.
- Prise en charge des coûts de la formation professionnelle
- Formation des contrats aidés : propositions de l'A.R.E.P.

Assemblée Générale de l'UDOGEC du 27 février 2015

Merci à Madame Françoise GAUTIER, Directrice diocésaine et à ses collaborateurs pour leur participation ainsi qu'à vous tous, les quelques 200 représentants des OGEC et des établissements.



Adresse mail des services de l'UDOGEC :

- Boîte générale : udogec22@ecbretagne.org
- Service social-paie primaire : udogec22.paie@ecbretagne.org
- Service social-paie secondaire : udogec22.sr@ecbretagne.org
- Service comptabilité des écoles : udogec22.compta@ecbretagne.org



LES INFOS DU MOIS

I. DUREE MINIMALE DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL : NOUVEAUTES

Une ordonnance visant à simplifier certaines dispositions du code du travail a été publiée au Journal Officiel. Elle est applicable depuis le 31 janvier 2015.

Trois dispositions relatives à la durée minimale du travail à temps partiel :

- exclusion de droit de certains contrats à durée déterminée du dispositif de durée minimale. **La loi prévoit : 24 heures payées, durée abaissée à 17,5 heures payées par accord de branche -Enseignement Privé- ;**
- sécurisation des « dispenses individuelles » ;
- suppression de la période transitoire pour les salariés en poste avant le 1^{er} janvier 2014.

1) Nouvelles catégories de contrats exclus

Le champ des dérogations est étendu, en excluant d'office du champ de la durée minimale de 24 h (donc de celle de 17,5 h) de nouvelles catégories de contrats :

- les Contrats à Durée Déterminée d'une durée au plus égale à 7 jours (code du trav. art. L. 3123-14-1 modifié), par exemple, ceux conclus avec des formateurs occasionnels ;
- les Contrats à Durée Déterminée et les contrats de travail temporaire, lorsqu'ils sont conclus pour remplacement d'un salarié absent (code du trav. art. L. 3123-14-6 nouveau).

2) Simple priorité d'emploi pour les salariés dont le temps de travail est inférieur à un mi-temps

Une priorité d'emploi générale est mise en place. Les salariés dont la **durée du travail inférieure à 17,5 heures payées** (75,83 h payées par mois) qui souhaitent « monter » au niveau de cette durée minimale sont désormais prioritaires, s'il existe un emploi disponible équivalent ou relevant de leur catégorie professionnelle. L'employeur porte à la connaissance des intéressés la liste des emplois disponibles correspondants (code du trav. art. L. 3123-8 modifié).

En pratique, **un salarié qui aurait, par exemple, signé un contrat pour une durée du travail inférieure à 17,5 h hebdomadaires à sa demande pour faire face à des contraintes personnelles, ne peut ensuite « exiger » la révision de son contrat.** Il peut simplement demander. Il bénéficie d'une simple priorité, ce qui suppose que l'employeur ait un emploi disponible à proposer (confirmation de ce qui était préconisé en pratique).

3) Suppression de la période transitoire pour les salariés en poste

À titre transitoire, les employeurs n'étaient pas obligés de faire bénéficier les **salariés en poste avant le 1er janvier 2014** de la durée minimale, mais seulement à compter du 1er septembre 2015 (cf accord du 18 octobre 2013). Cette disposition est supprimée (loi 2013-504 du 14 juin 2013, art. 12-VIII modifié).

Les employeurs ne sont donc plus tenus de faire « monter » les salariés concernés au niveau de la durée minimale de 17,5 heures payées au 1er septembre 2015. Les intéressés bénéficient désormais simplement de la priorité d'emploi sur les heures créées ou libérées et l'employeur peut refuser sa demande s'il ne dispose pas de poste correspondant.

Attention : les contraintes de la coupure quotidienne (une seule coupure par jour d'au plus deux heures pour tous les salariés à temps partiel) **et des ½ journées travaillées** (pas plus de six ½ journées par semaine pour les salariés à moins de 24 h par semaine) **sont toujours applicables.**

II. CONVENTION COLLECTIVE DES P.S.A.E.E.

Le Tribunal de Grande Instance a annulé la dénonciation partielle de la convention collective prononcée par le Collège employeur en mai 2011.

Vous trouverez joint à ce message **deux communiqués du Collège employeur** sur le sujet.

Il a décidé d'interjeter appel. Cet appel est suspensif, la situation des salariés reste inchangée. **Le jugement de première instance frappé d'appel n'a donc pas d'effet immédiat.**

A ce jour il n'y a pas lieu d'appliquer le texte de la Convention Collectives des PSAEE de 2004 qui poserait d'ailleurs un certain nombre de difficultés.

La situation demeurant d'une rare complexité juridique, le Collège employeur a donc préféré envisager une solution négociée paritairement.

Ainsi, il a décidé d'inviter à la table des négociations les organisations syndicales pour trouver ensemble une solution acceptable pour chacun et en particulier les salariés.

III. PRISE EN CHARGE DES COÛTS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Vous trouverez en P.J., une note relative aux règles de **prise en charge des coûts pédagogiques et des frais annexes pour l'année 2015** (OPCALIA – Enseignement Privé).

Elle vous donne des éléments de contexte quant aux choix de la commission paritaire nationale. Les règles de financement ont changé en raison de la réforme et les budgets sont serrés.

Il faut donc faire mieux avec moins et envisager du co-financement sur les actions de formation.

Le Collège employeur devrait proposer des solutions pratiques afin de financer au mieux les actions (actions collectives, actions spécifiques pour les CUI-CAE, ingénierie pour le départ en formation des chefs d'établissement, etc.).

IV. FORMATION DES CONTRATS AIDES : PROPOSITIONS DE L'A.R.E.P. COTES D'ARMOR

Du fait de l'obligation de formation de toute personne embauchée dans le cadre d'un contrat aidé CUI-CAE, l'AREP Côtes d'Armor propose diverses formations détaillées dans le catalogue du 1^{er} semestre 2015 ci-joint.

Personnes à contacter :

Isabelle SECRIERU – Chargée de Développement
Tél portable : 06 66 63 18 40 – courriel : isecrieru.arep@outlook.fr

Mélanie LEHOUSSEL – Assistante de formation
Tél : 02 96 39 43 28 – courriel : mlehoussel.arep@hotmail.fr

Bernadette GROUAZEL – Assistante de formation
Tél : 02 96 31 18 40 – courriel : bgrouazel.arep@hotmail.fr