



Diaporama de rentrée du chef d'établissement

Quelques points de repères pour démarrer cette nouvelle année

SITUATION SANITAIRE

Au niveau national, le niveau 2 a été retenu pour la rentrée. En particulier :

- Les cours sont prévus en présentiel
- EPS : Activités en extérieur et 2m de distanciation en intérieur
- Port du masque en intérieur. Pour l'extérieur, se conformer aux consignes applicables pour l'ensemble de la population.
- Aération et ventilation des locaux
- Limiter le brassage entre élèves
- Distanciation d'un mètre dans les espaces clos lorsque cela est possible.
- Pour la restauration des élèves : Stabilité des groupes recherchée, éviter le face à face et le côte à côte.
- Restauration des personnels : Respect des règles de distanciation physique et des gestes barrières

Protocole et cadre de fonctionnement

COVID-19				
ANNÉE SCOLAIRE 2021-2022				
PROTOCOLE ET CADRE DE FONCTIONNEMENT				
Le passage d'un scénario à un autre est arrêté en fonction du contexte sanitaire général apprécié par territoire et au vu de l'avis des autorités de santé.				
	NIVEAU 1	NIVEAU 2	NIVEAU 3	NIVEAU 4
Doctrine d'accueil	- Cours en présentiel en école primaire - Cours en présentiel au collège - Cours en présentiel au lycée	- Cours en présentiel en école primaire - Cours en présentiel au collège - Cours en présentiel au lycée	- Cours en présentiel en école primaire - Cours en présentiel au collège - Hybridation au lycée selon le contexte local	- Cours en présentiel en école primaire - Hybridation pour les élèves de 4^e et 3^e avec jauge à 50 % - Hybridation au lycée avec jauge à 50 %
Protocole sanitaire	- Maintien des mesures renforcées d'aération et lavage des mains - Port du masque obligatoire en intérieur pour les personnels et les élèves à compter du collège (droit commun en extérieur) - Limitation des regroupements importants - Désinfection des surfaces fréquemment touchées une fois par jour et des tables du réfectoire après chaque service	- Maintien des mesures renforcées d'aération et lavage des mains - Port du masque obligatoire en intérieur pour les personnels et les élèves à compter de l'école élémentaire (droit commun en extérieur) - Limitation du brassage par niveau obligatoire - Désinfection des surfaces les plus fréquemment touchées plusieurs fois par jour et des tables du réfectoire après chaque service	- Maintien des mesures renforcées d'aération et lavage des mains - Port du masque obligatoire en intérieur et en extérieur pour les personnels et les élèves à compter de l'école élémentaire - Limitation du brassage par niveau obligatoire et par classe pendant la restauration dans le 1^{er} degré - Désinfection des tables, des surfaces les plus fréquemment touchées plusieurs fois par jour et des tables du réfectoire, si possible, après chaque repas	- Maintien des mesures renforcées d'aération et lavage des mains - Port du masque obligatoire en intérieur et en extérieur pour les personnels et les élèves à compter de l'école élémentaire - Limitation du brassage par niveau obligatoire et par classe pendant la restauration dans le 1^{er} degré - Désinfection des tables, des surfaces les plus fréquemment touchées plusieurs fois par jour et des tables du réfectoire, si possible, après chaque repas
Activités physiques et sportives	Pas de restriction à l'exercice des activités physiques et sportives (APS)	Activités physiques et sportives autorisées en extérieur ainsi qu'en intérieur dans le respect d'une distanciation de 2 mètres	Activités physiques et sportives autorisées en extérieur ainsi qu'en intérieur pour les activités de basse intensité compatible avec le port du masque et les règles de distanciation	Activités physiques et sportives autorisées uniquement en extérieur et dans le respect d'une distanciation de 2 mètres
Protocole de contact-tracing	- Écoles : fermeture de la classe dès le 1^{er} cas et poursuite des apprentissages à distance - Collèges et lycées : - les élèves contact à risque sans vaccination complète poursuivent pendant 7 jours leurs apprentissages à distance - les élèves contact à risque justifiant d'une vaccination complète poursuivent les cours en présentiel			



EDUCATION.GOUV.FR/INFO-CORONAVIRUS



L'école de la République, notre maison commune

<https://www.education.gouv.fr/bo/21/Hebdo25/MENE2119494C.htm>

FORMATION INITIALE DES ENSEIGNANTS

- Positionnement du concours en fin de M2
- 6 semaines d'observation et de pratique accompagnée en M1
- Possibilité de 4 semaines de stage en responsabilité rémunéré en M1 et de 8 semaines en M2

Nouveau parcours de formation

Parcours de formation

MEEF



Accord COLLÉGIAL pré-accord
Entretien individuel destiné à évaluer
l'adéquation entre le projet personnel du
candidat et le projet de l'enseignement
catholique

Les épreuves d'admissibilité : 2 écrits (1/3 des coefficients)

- L'écrit 1 : Une épreuve écrite disciplinaire, qui permet de vérifier les connaissances académiques et la maîtrise des savoirs disciplinaires.
- L'écrit 2 : Une épreuve écrite didactique et pédagogique, qui permet d'apprécier la compétence du candidat à construire une séquence pédagogique en lien avec les programmes d'enseignement à partir d'un sujet proposé par le jury.

Les épreuves d'admission : 2 oraux (2/3 des coefficients)

- L'oral 1 : L'épreuve a pour objet la conception et l'animation d'une séance d'enseignement. Elle permet d'apprécier à la fois la maîtrise de compétences disciplinaires et de compétences pédagogiques.
- L'oral 2 : Un entretien qui permet l'expression de la motivation du candidat à enseigner, de sa connaissance du métier et des contextes d'exercice de la profession.

BÂTIR SON PLAN DE FORMATION

Enseignants et personnels OGEC

Le **plan annuel de formation** est élaboré par Formiris et repose sur un travail fait par les instances paritaires nationales et régionales.

Formiris a édité une plaquette reprenant les étapes et les modalités de demande de formation pour les enseignants et les chefs d'établissement.

<https://s.streamlike.com/zxkowx>

Comment se connecter et/ou mettre à jour la liste des enseignants? C'est ici :

- [Comment se connecter ?](#)
- [Comment mettre à jour sa liste d'enseignants ?](#)

Des difficultés ? N'hésitez pas à vous rendre sur cette page : <https://www.formiris.org/assistance-formiris>

L'enseignant devient acteur de son parcours de formation (loi avenir 2018). Il soumet une demande d'inscription sur le portail Formiris. Le chef d'établissement reçoit une notification qu'il valide ou rejette.

Au sein de l'établissement, le dialogue social se résume à définir les priorités et orientations liées au projet d'établissement, ainsi que les critères d'attribution des formations : contraintes organisationnelles, fréquence d'entrée en formation des enseignants, priorités d'actualité...

CPF : l'accès au CPF pour les enseignants va devenir opérationnel dans toutes les académies lorsque les conventions entre le rectorat et les associations territoriales de Formiris seront finalisées (déjà opérationnel dans certaines académies).

Les enseignants peuvent faire appel aux conseillers en formation, présents dans les agences territoriales de Formiris (formation individuelle, évolution pro...)

Les chefs d'établissement peuvent faire de même pour mettre en place des formations collectives notamment.

En l'absence de CSE, le chef informe son équipe des priorités et critères d'entrée en formation

En présence de CSE, ces priorités et critères font partie du dialogue social.

Dans les structures plus importantes, il semble nécessaire de prévoir en amont une réflexion avec l'équipe de direction pour aider le chef d'établissement dans son discernement quand il recevra les notifications.

- Les modalités de formation des personnels changent peu. Nous rappelons l'importance des entretiens professionnels pour penser le plan de formation de chaque salarié.

Cf Outils numériques de branche : ISI RH et Mon ISIDOOR

- Petit rappel des fréquences : l'entretien professionnel a lieu tous les 2 ans. Un état des lieux sexennal doit être réalisé afin de vérifier si le salarié a bénéficié d'au moins 2 des 3 mesures suivantes :
 - Suivi d'au moins une action de formation
 - Acquis des éléments de certification par la formation
 - Évolution salariale ou professionnelle



L'entretien professionnel est obligatoire et doit avoir lieu tous les 2 ans à l'initiative de l'employeur, quel que soit la taille de l'établissement.



L'entretien professionnel est individuel et concerne tous les salariés.



Au bout de 6 ans, le législateur impose un « état des lieux récapitulatif » du parcours professionnel du salarié. Il est l'occasion de vérifier un certain nombre de points.

A défaut et selon les cas, des mesures correctives seront organisées et/ou des sanctions financières appliquées (établissements de plus de 50 salariés).



L'entretien professionnel est déconnecté de tout entretien d'activité ou d'évaluation.

Cet entretien n'est pas destiné à évaluer le travail, la fixation et l'évaluation d'objectifs, ou encore l'évaluation des résultats des salariés. Ces questions sont abordées dans le cadre de l'entretien d'activité.



Indépendamment de cette périodicité (2 ans), l'entretien professionnel doit également être systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue de certaines absences telles que le congé de maternité, le congé parental d'éducation ...

(Article L. 6315-1 du code du travail)



Un acte clé de management qui permet la gestion des ressources humaines et la mise en place d'une politique formation.

Les commissions paritaires ont créé un espace de formation « Enseignement privé », avec le soutien d'AKTO, permettant d'accéder aux diverses formations.

RDV sur [Espace Formation \(opcalia.com\)](https://opcalia.com)

<https://infos.isidoor.org/kb/lespace-formation-enseignement-prive/?pdf=9750>

Le bilan de compétences

Il permet d'analyser les compétences professionnelles et personnelles, les aptitudes et motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle, et, le cas échéant, de formation des salariés.

La VAE

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) est un processus qui permet de valoriser un parcours professionnel acquis par l'expérience et d'obtenir un diplôme, un titre professionnel ou un certificat de qualification professionnelles inscrits au RNCP (Registre national des certifications professionnelles).

Elle se concrétise par la rédaction d'un dossier à soumettre à un jury de professionnels.

La personne peut être accompagnée par un organisme de formation habilité. La VAE ouvre droit à un financement sur Capital compétences et elle est éligible au CPF !

CEP (Conseil en Évolution Professionnelle)

Le CEP est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle. Cela peut aboutir à établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, création d'activité...).

Il est assuré par des conseillers habilités (Pôle emploi, mission locale, Bénéficiaire du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) - [Transitions Pro](#) | [Partenaire d'avenir](#), CAP emploi).

[Mon CEP - Conseil en évolution professionnelle - GRATUIT \(mon-cep.org\)](https://mon-cep.org)

PRO-A

Ce dispositif ou formation PRO-A permet au salarié de changer de métier ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation en alternance.

Le salarié doit être en CDI n'ayant pas obtenu une qualification professionnelle de niveau licence (ou niveau 6).

PRO-A permet de sécuriser le parcours professionnel, de bénéficier d'une évolution en interne. Il permet également à l'entreprise de répondre à ses besoins et d'anticiper ses propres mutations.

L'employeur et le salarié doivent définir ensemble le projet et le formaliser par le biais d'un avenant au contrat de travail.

Inscrite dans la loi « Pour une école de la confiance », l'Évaluation des établissements constitue une obligation pour tous les établissements (publics et privés sous contrat).

Mais : C'est un texte initialement écrit pour les établissements publics.

Le Conseil d'Évaluation de l'École a pris contact avec le SGEC pour la mise en œuvre d'un travail d'adaptation du texte aux spécificités de l'enseignement privé et au respect du caractère propre.

La Commission Permanente, dans une déclaration rendue publique, pose les principes fondamentaux qui doivent permettre l'extension aux établissements d'enseignement privés associés à l'État par contrat de l'évaluation des établissements.

Un groupe de travail a été créé avec pour rôle de faire des propositions à la Commission Permanente qui a dialogué avec le CEE.

Le Synadic a fait entendre la voix de ses adhérents au sein de ce groupe.

▪ **Des aménagements indispensables ont été obtenus :**

- Présence d'un représentant des établissements privés parmi les évaluateurs,
- Formation des visiteurs au processus d'évaluation,
- Formation des visiteurs aux spécificités des établissements d'enseignement privé associés à l'État par contrat,
- Évaluation globale des ensembles scolaires incluant le premier degré,
- Participation de représentants de l'enseignement privé au Comité de suivi national.

Le CEE considère que les demandes de l'enseignement privé peuvent sans difficulté être inscrites dans le document d'origine. **Une nouvelle version du texte est donc rédigée** et devient donc le seul cadre de l'évaluation valable pour TOUS les établissements, publics et privés. Ce texte n'est pas rendu public à ce jour mais devrait l'être prochainement.

Attention à ne pas prendre comme référence le texte d'origine qui est, pour le moment, le seul consultable.

Le Synadic ne manquera pas de communiquer le document dès que ce sera possible.

Ce qu'il faut savoir...

L'évaluation se déroule en trois temps :

- Le temps de l'auto-évaluation (la grille d'auto-évaluation proposée par le CEE n'étant qu'indicative, la Commission Permanente a décidé, pour respecter la liberté de chaque établissement, de ne pas adapter cette grille à l'Enseignement catholique) ; **Le Synadic pourra faire une proposition de grille pour ses adhérents.**
- Le temps de l'évaluation ;
- Le temps de la restitution de cette évaluation, **qui ne portera que sur la partie contractuelle.**

L'évaluation ne concerne pas, dans un premier temps, les écoles primaires isolées. Uniquement les groupes scolaires.

Points de vigilance...

- Le chef d'établissement pourra « récuser » un évaluateur.
- Le niveau choisi pour l'élaboration d'un vivier d'évaluateurs EC est celui du CAP du CAEC.
- Les évaluateurs devraient recevoir une « formation » aux spécificités de nos établissements.
- Présence d'un représentant des établissements privés parmi les évaluateurs,
- Le principe d'extériorité des évaluateurs est posé mais les règles en ont été « assouplies ».

« L'évaluation n'est ni une inspection des enseignants ou du chef d'établissement, ni une visite de tutelle, mais un processus consistant à mettre en valeur ce que nos établissements accomplissent chaque jour au service des enfants et des jeunes qui leur sont confiés. »

Philippe DELORME - *courrier du 7 juillet 2021*

Suggestion :

Que des établissements Synadic entrent dans la démarche en ayant bien connaissance de son cadre et des points de vigilance.

Les règles sont posées : il faut veiller à ce qu'elles soient respectées.

Le Synadic peut aider à identifier d'éventuels dysfonctionnements.

Si besoin : contacter a.valetoux@synadic.fr

PÉDAGOGIE

- **PIX** : Certification obligatoire fin de 3^e, fin terminale, fin CPGE, fin BTS
<https://pix.fr> et <https://orga.pix.fr>
- **Ev@lang** : Certification de langue en fin de 3^e et BTS
<https://www.evalang.fr>
- **Niveau 6^e** : Ouverture de l'option « Français et culture antique »
- **Cycle terminal** : Ouverture de la spécialité »Éducation Physique, Pratique et Culture Sportive »

BO n°30 du 29 juillet 2021 (disponible sur le site)

- Contrôle continu (40% de la note) :
 - Suppression des EC
 - Spécialité abandonnée en 1^{re} : plus d'épreuve écrite
 - Adaptations des programmes et modalités des évaluations dans différentes disciplines
 - Point de vigilance : l'absentéisme des élèves aux évaluations

Nouveaux coefficients

	Voie générale			Voie technologique		
	Première	Terminale	Total cycle	Première	Terminale	Total cycle
Enseignements obligatoires évalués en épreuves terminales						
Français	10		10	10		10
Philosophie		8	8		4	4
Enseignement de spécialité 1	16		16	16		16
Enseignement de spécialité 2	16		16	16		16
Grand oral	10		10	14		14
			60			
Enseignements obligatoires ne faisant pas l'objet d'épreuves terminales						
Enseignement de spécialité de 1 ^{re}	8		8	8		8
Histoire-géographie	3	3	6	3	3	6
Langue vivante A	3	3	6	3	3	6
Langue vivante B	3	3	6	3	3	6
Enseignement scientifique (voie générale) ou mathématiques (voie technologique)	3	3	6	3	3	6
Éducation physique et sportive	6		6	6		6
Enseignement moral et civique	1	1	2	1	1	2
			40			
Tous enseignements obligatoires			100			

Place des options dans le calcul du BAC

Seulement deux enseignements optionnels peuvent être pris en compte (hors latin et grec)

	Voie générale			Voie technologique		
	Première	Terminale	Total cycle	Première	Terminale	Total cycle
Option 1	2	2	4	2	2	4
Option 2		2	2	2	2	4
LCA Latin	2	2	4			
LCA Grec	2	2	4			
Tous enseignements optionnels	6	8	14	4	4	8

Décret du 19 juillet disponible sur le site

- Possibilité pour les Chefs d'établissement de désigner les professeurs principaux des classes et, dans le cycle terminal de la voie générale et technologique, des professeurs référents de groupes d'élèves chargés d'assurer un suivi individualisé renforcé auprès des élèves dont ils ont la charge.
- Pour leurs missions, les professeurs principaux et les professeurs référents perçoivent une indemnité (ISO).

BO n°30 du 29 juillet 2021

- **Création d'une unité professionnelle facultative secteur sportif pour six spécialités :**
 - Animation enfance et personnes âgées (AEPA)
 - Assistance à la gestion des organisations et de leurs activités (Agora)
 - Métiers de l'accueil
 - Métiers du commerce et de la vente, option A animation et gestion de l'espace commercial
 - Métiers du commerce et de la vente, option B prospection clientèle et valorisation de l'offre commerciale
 - Métiers de la sécurité.

Pensez à référencer votre établissement

- La plateforme Excellence Pro est un outil dont les établissements doivent se saisir pour collecter la fraction de 13% de taxe d'apprentissage : pensez à référencer votre établissement.
- À compter du 01/01/2022, les URSSAF et les caisses de MSA collecteront la contribution de formation professionnelle, la part principale (fraction de 87% du taux de 0,68 %) de la taxe d'apprentissage, la CSA et la contribution dédiée au financement du CPF-CDD.
- Concernant la fraction de 13% de taxe d'apprentissage, elle sera versée par les entreprises à l'URSSAF à compter de 2023.

- Salon Excellence Pro : la démarche nouvelle avec un showroom permanent des formations professionnelles de l'Enseignement catholique
 - Contribution à l'animation des trois groupes de pilotage :
 1. Domaines professionnels
 2. Régions
 3. Innovations éducatives
 - Prises de contact avec divers acteurs du monde économique, social, et éducatif afin d'en favoriser la participation.
- Contribution à la mise en place d'un dispositif de formation en ligne à l'accompagnement à l'orientation pour les enseignants en lien avec l'AFADDEC.
 - Pilotage
 - Mise en place de webinaires
 - Création de capsules

- Au 1^{er} janvier 2022, la certification Qualité « Qualiopi » deviendra une obligation légale pour tous les Organismes réalisant des actions pour le développement des compétences souhaitant bénéficier de fonds publics ou mutualisés.
- Financement par un opérateur de compétences, par l'État, par les Régions, par la Caisse des Dépôts et Consignations, par Pôle emploi ou par l'Agefiph.
- Par conséquent, obtenir la certification Qualiopi devient une condition incontournable pour tous les Organismes de Formation, qui souhaitent proposer leurs formations éligibles au CPF sur les plateformes Mon Compte Formation (site et application).
- Cette certification doit permettre une meilleure garantie et une plus grande lisibilité de l'offre de formation auprès des entreprises et des usagers.

NUMÉRIQUE

Relations avec les familles, le droit à la déconnexion,...

Les outils numériques sont au cœur de nos métiers, leur place a été encore renforcée depuis 2020 par la crise du Covid. Il paraît important de réguler leur utilisation, à la fois pour les salariés Ogec mais aussi pour les enseignants, les élèves et les familles.

- La loi travail du 8 août 2016 instaure un droit à la déconnexion pour les salariés :

En dehors de ses heures de travail, tout salarié n'est pas tenu d'être en permanence joignable par son employeur pour des motifs liés à l'exécution de son travail.

Le Code du travail ne définit pas les modalités d'exercice du droit à la déconnexion et prévoit que celles-ci doivent être déterminées au niveau de l'entreprise par le biais d'un accord employeur-salariés.

À défaut d'accord, notamment dans les entreprises de plus de 11 salariés, l'employeur élabore une « charte », après avis du Comité Social et Économique. Cette charte définit les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion.

- Il paraît essentiel également de définir, dans le cadre de la Communauté éducative de l'établissement, les règles qui vont régir l'utilisation de ces outils et de les faire connaître. Ce travail doit faire l'objet d'une large consultation tant les pratiques et les seuils d'acceptation sont divers.

SOCIAL

Le traditionnel diaporama « social » du Collège employeur vous sera communiqué dans les semaines à venir.
En attendant, voici quelques points de vigilance pour ce début d'année.

- Lien vers le communiqué sur le site NAO 2021

<https://www.synadic.fr/wp-content/uploads/2021/04/2021-06b-accord-nao-2021-signé.pdf>

- Prime PEPA :

Le texte attendu est paru. Le diaporama « social » vous donnera tous les détails.

Depuis 1972, le Code du travail dispose que « *tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes* ». L'objectif : La suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes »

De plus, des obligations supplémentaires s'imposent aux entreprises :

- Lorsqu'une section syndicale représentative est constituée dans l'établissement et qu'elle désigne un délégué syndical, cette problématique doit impérativement être prise en compte dans le cadre de la **négociation annuelle sur l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.
- Au-delà de 50 salariés de droit privé en ETP (équivalent temps plein), l'établissement doit publier un **index**, c'est-à-dire « des **indicateurs** relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer ». Autrement dit, les enseignants agents publics n'entrent pas dans l'effectif pour le calcul de ce seuil.

Présentation synthétique de l'index égalité femmes-hommes

Qui est concerné ?	Le calcul et la publication de l'index s'imposent aux entreprises de plus de 50 salariés de droit privé en ETP (équivalent temps plein). Les enseignants agents publics ne sont donc pas pris en compte.  Pour connaître votre effectif en ETP, RDV sur Isidoor. Retrouvez un focus sur le calcul des effectifs à la page 9.
Quels indicateurs sont pris en compte ?	L'index évalue l'entreprise sur 4 ou 5 données : - les écarts de rémunération entre femmes et hommes, - les écarts dans l'accès aux augmentations individuelles, - les écarts dans l'accès aux promotions (au moins 250 salariés), - le rattrapage salarial des femmes à leur retour de congé maternité, - le ratio femmes-hommes parmi les 10 salariés les mieux rémunérés. A chaque indicateur est affecté un nombre de points maximal. Ces scores additionnés produiront un niveau de résultat sur 100 points.
Quand doit être publié le niveau de résultat ?	Les entreprises devront publier le résultat global au plus tard le 1^{er} mai 2021, et le résultat de chaque indicateur au plus tard le 1^{er} juin 2021. Ensuite, chaque année, elles devront les publier avant le 1^{er} mars. Quand une entreprise franchit le seuil des 50 salariés, l'employeur a 3 ans pour publier son premier index.
Par quels moyens doit-il être publié ?	L'employeur doit publier le résultat global et les résultats de chaque indicateur sur son site internet de façon visible et lisible jusqu'à la publication des prochains résultats. A défaut, les salariés doivent être informés par tout moyen (courrier papier ou électronique, affichage).

**Décret 10
mars 2021**

Égalité Femmes - Hommes

A quelle sanction s'expose l'employeur à défaut de publication ?	Passé le délai, la Direccte peut envoyer une mise à demeure à l'employeur, lui fixant un délai d'un mois minimum pour calculer et publier l'index. Passé ce délai, l'entreprise peut être sanctionnée par une pénalité financière allant jusqu'à 1% de la masse salariale (en cas de demande non justifiée de la Direccte, reportez-vous au modèle de courrier p.11).
A qui doit être communiqué l'index ?	 Les indicateurs ainsi que le niveau de résultat global de l'index sont mis à disposition du CSE par le biais de la BDES en amont de la première réunion qui suit la publication de l'index. Ces données sont accompagnées d'explications sur la méthodologie, la répartition des salariés dans les différentes catégories et les éventuelles impossibilités de calcul d'indicateurs, ainsi que des éventuelles mesures de rattrapage salarial prises ou envisagées. L'employeur transmet strictement les mêmes informations à la Direccte via un formulaire en ligne sur le site du ministère du Travail.
L'employeur doit-il prendre des mesures pour supprimer les écarts de salaires ?	Oui, si le niveau de résultat obtenu est inférieur à 75 points. L'employeur doit prendre des mesures de correction ou de rattrapage salarial. Il a 3 ans pour se mettre en conformité, c'est-à-dire atteindre un niveau de résultat supérieur à 75 points. Passé ce délai, une pénalité financière allant jusqu'à 1% de la masse salariale peut être appliquée. Les objectifs de progression et les mesures de correction et de rattrapage sont publiés sur le site internet de l'entreprise, sur la même page que les résultats, jusqu'à ce que celle-ci obtienne un niveau de résultat au moins égal à 75 points. A défaut de site internet, ils sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen.

Décret 10 mars 2021

Congé paternité

Applicable pour les enfants nés à partir du 1^{er} juillet 2021

Le congé se décompose en 3 périodes :

- Le congé de naissance qui est de 3 jours ouvrés (cf. Convention Collective)
- 4 jours calendaires de congé de paternité qui font immédiatement suite au congé de naissance
- 21 jours calendaires que le salarié peut prendre dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant

Le salarié a l'obligation de prendre le congé de naissance soit le jour de la naissance ou le 1^{er} jour ouvrable qui suit. Les 4 jours de congé paternité font immédiatement suite au congé de naissance.

Si la naissance a lieu alors que le salarié est en congés payés ou en congés pour événements familiaux, le congé de naissance débute à l'issue de ces congés.

Les 21 jours restant sont facultatifs, ils peuvent être adossés aux quatre 1^{er} jours ou bien pris plus tard, dans un délai de 6 mois suivant la naissance. Le salarié peut fractionner les 21 jours en deux périodes de 5 jours minimales chacune.

En cas d'hospitalisation de l'enfant immédiatement après la naissance, le congé doit être pris dans les 6 mois suivant la fin de l'hospitalisation.

Le salarié doit informer son employeur de la date prévisionnelle de l'accouchement au moins 1 mois avant celle-ci.

Si la naissance intervient avant la date prévisionnelle et que le salarié souhaite débiter son congé facultatif au cours du mois suivant la naissance, il en informe son employeur sans délai.

Un mois avant chacune des périodes de prise du congé, le salarié doit informer son employeur de la date de début envisagée et de sa durée.

L'employeur ne peut refuser un congé de naissance ou de paternité même si le délai d'un mois n'est pas respecté, ni même modifier les dates de ces congés.

Durant le congé de naissance, la rémunération du salarié est maintenue par l'employeur.

Il n'y a pas d'obligation légale de maintenir la rémunération pendant le congé de paternité. Pendant ce congé, le salarié perçoit les indemnités de SS. Cependant des dispositions conventionnelles peuvent être plus favorables. Ce qui est le cas de la CC EPNL :

« Après un an d'ancienneté dans l'établissement, le salarié en congé maternité, de paternité ou d'adoption bénéficie du maintien de sa rémunération, déduction faite des indemnités journalières de la Sécurité sociale. »

- Nécessité de les faire tous les deux ans à compter de la date d'embauche ou après une période d'interruption (maternité, maladie de plus de 6 mois,...)
- Un bilan à faire tous les 6 ans, lors duquel sera vérifié :
 - que les entretiens ont bien eu lieu
 - que le salarié a suivi au moins une action de formation ou acquis un élément de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience
 - qu'il a bénéficié d'une progression salariale (autre que celle liée à l'ancienneté)
- En cas de manquement à ces obligations, l'employeur est sanctionné:
 - Moins de 50 salariés de droit privé : Attribution de 30 points au salarié
 - Plus de 50 ETP : Abondement du CPF de 3000 €

Récapitulatif des critères et des types de formations éligibles au CPF :

- Les certifications enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)
- Les attestations de validation de blocs de compétences correspondant à une partie de certification inscrite au RNCP
- Les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique correspondant à des compétences professionnelles complémentaires aux certifications professionnelles.
- Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE)
- Les bilans de compétences
- Les permis B et poids lourds (préparation aux épreuves théoriques et pratiques)
- Les formations destinées aux repreneurs et créateurs d'entreprises
- Les formations destinées aux sapeurs-pompiers volontaires pour qu'ils acquièrent les compétences nécessaires à l'exercice des missions mentionnées à l'article L1424-2 du code général des collectivités locales
- Les formations destinées aux bénévoles et volontaires en service civique pour qu'ils acquièrent les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

Bilan de l'année 2020

Le compte de résultats est excédentaire. Le S/P (sinistre sur prime. $S/P < 100\%$: le régime est bénéficiaire ; $S/P > 100\%$: le régime est déficitaire) est de 96,89%, y compris avec l'intégration de la taxe Covid.

La taxe Covid est une nouvelle taxe instaurée par la loi de financement de la Sécurité sociale pour un montant égal à 2,6% HT des cotisations en 2020 et 1,3% en 2021.

Ces bons résultats sont dus à une baisse des prestations et à une augmentation des effectifs d'adhérents de + 29%.

Compte tenu de la bonne "santé" de notre branche et malgré la taxe Covid (+ 3,9%), dans un souci de bonne gestion, les tarifs des cotisations 2021-2022 ne devraient subir qu'une augmentation de +1%.

L'année écoulée, la commission a travaillé sur le renouvellement de la recommandation à compter du 01/01/2022

6 assureurs ont répondu à l'appel d'offre : les quatre déjà présents dans la recommandation qui s'achève (AG2R, Harmonie Mutuelle, Malakoff Humanis, Uniprévoyance), et deux nouveaux (APICIL, AESIO).

Depuis 2014, des taux d'appel inférieurs au taux contractuel ont été appliqués afin de résorber la réserve générale et d'avoir un régime global « salariés » à l'équilibre.

La réserve générale excédentaire est résorbée. Les organisations représentatives dans la branche ont décidé, pour l'année 2021, d'appliquer en responsabilité le taux prévu par l'accord collectif applicable depuis 2005. La crise sanitaire implique de la prudence et de la vigilance dans le pilotage du régime. L'augmentation de sinistralité, notamment liée à cette crise, aura pour conséquence d'entraîner des évolutions spécifiques concernant le régime des employés.

Par ailleurs, pour le régime EEP Prévoyance « salariés non-cadres », la contribution employeur sera de 1,35% pour l'exercice 2021.

Contribution des établissements

Les taux de contribution des établissements pour l'année 2021 :

- 1,35% pour les employés
- 1,50% pour les cadres et assimilés

Contribution des salariés

- 0,20%

Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

Elle remplace la DIRECCTE et a pour objets :

- La politique du travail et l'inspection du travail ;
- Le contrôle du bon fonctionnement des marchés et des relations commerciales et la protection des consommateurs ;
- Le développement des filières et l'accompagnement des entreprises, les mutations économiques, la compétitivité et la sauvegarde des entreprises ;
- La politique de l'emploi (accès et retour dans l'emploi, développement de l'emploi et des compétences, formation professionnelle) ;
- Les politiques de cohésion sociale (protection des personnes vulnérables, lutte contre les exclusions, hébergement) ;
- Les actions sociales et économiques de la politique de la ville (dans certaines régions, cette mission est exercée par le Secrétariat général pour les affaires régionales — SGAR) ;
- Le contrôle et l'inspection des établissements et services sociaux ;
- La formation et la certification des professions sociales et de santé non médicales ;
- L'insertion sociale et professionnelle

BONNE RENTRÉE À TOUS !

Le Synadic à votre écoute