

Personnels de droit privé (OGEC)

Le point suite à la fermeture des établissements

Avril 2020



La fermeture des établissements scolaires depuis le lundi 16 mars (voire avant pour certains départements), inédite à ce jour, a conduit à un certain nombre de questions concernant les personnels de droit privé des établissements privés catholiques sous contrat.

Malgré la communication nationale du « collège employeur », certains chefs d'établissements agissent comme bon leur semble. La CGT Enseignement privé, soucieuse du respect des droits des salarié-es, de leurs conditions de travail et de leur santé, continue d'être aux côtés des personnels pour les conseiller et répondre aux questions.

Activité partielle ? Pour qui ? Quelles conséquences ?

Compte tenu des contraintes imposées face à la lutte contre le Covid-19, l'Etat a modifié le dispositif « d'activité partielle ». Ainsi, l'Etat peut prendre en charge tout ou partie de la rémunération des salarié-es déclaré-es en « activité partielle ». Concrètement, cela signifie que l'employeur verse au moins 70% de la rémunération brute du salarié (84% du net) et que cette indemnité lui est remboursée par l'Etat. Charge aux OGEC de prendre en charge les 30% restants.

Dans un communiqué du 18 mars 2020, le collège employeur écrivait : « nous décidons que, tout au long de la « période de fermeture » des établissements, les OGEC doivent verser les salaires à 100 % », précisant que cette décision est unilatérale et s'applique « de manière obligatoire à l'ensemble des établissements catholiques d'enseignement ».

Le collège employeur a mis en garde les OGEC et recommande de ne pas se précipiter pour déposer des dossiers d'« activité partielle ». En effet, les établissements privés sous contrat d'association voient leur activité principale maintenue. Ils vont continuer à percevoir les subventions publiques (forfait d'externat) ainsi que les contributions des familles. Seules les salarié-es « attaché-es » à une activité entraînant une facturation directe aux familles (internat, restauration, activités extra scolaires comme la garderie) pourraient entrer dans le champs. Néanmoins, la FNOGEC recommande la plus grande prudence, anticipant des contrôles stricts de l'administration. Le Comité Social et Economique (CSE) doit être consulté préalablement à la mise en « activité partielle ». Il doit disposer en amont d'informations détaillées.

Dans quels cas ne peut-on pas m'imposer de venir travailler ?

Tout-e salarié-e devant garder un ou plusieurs enfants de moins de 16 ans et sans possibilité de télétravail remplit une déclaration sur l'honneur de garde d'enfant. L'établissement s'occupe de la déclaration auprès de l'Assurance Maladie et le salaire est maintenu à 100%. Ce n'est possible que pour un seul des parents. Cet arrêt peut être fractionné ou partagé (cas des gardes alternées). De même, les salarié-es sans solution de télétravail présentant un risque élevé pour leur santé sont en arrêt de travail (femmes enceintes, insuffisance respiratoires, maladies des coronaires...) et ne peuvent être contraint-es de venir !

Salaires maintenus à 100%...

...même en cas d'activité partielle !

Pas de modulation imposée !

Vigilance sur les récupérations d'heures !

Semaines à 0h, congés payés, que peut m'imposer l'employeur ?

Suite à l'ordonnance du 25 mars (article 1), concernant les congés payés, rien ne peut être imposé unilatéralement sans un accord de branche (ce qu'exclut la FNOGEC) ou un accord d'entreprise. Attention donc à ce que certain-es représentant-es syndicaux ne négocient, sous couvert d'une pseudo-solidarité, un mauvais accord à ce sujet.

Pour les jours de repos, c'est moins clair. Les modifications de planning, nécessitent la consultation des élu-es du CSE (voir Accord ARTT de 1999). La FNOGEC craint un risque sur le climat social si des salarié-es étaient alors contraint-es de revenir travailler en juillet. Les employeurs ont raison de se montrer prudents...

La CGT revendique...

Les salarié-es (OGEC, services civiques, contrats aidés...) doivent voir leurs salaires maintenus à 100% tout au long du confinement sans contrepartie imposée en retour (suppressions de congés payés, allongement du temps de travail hebdomadaire, ajout de tâches non prévues par le contrat de travail...)

Pour les salarié-es contraint-es d'aller travailler (il faut favoriser le volontariat), la CGT rappelle que pour éviter toute contamination, **les directions doivent mettre en œuvre les règles sanitaires** telles que gestes barrières, limite du nombre de contacts, mise à disposition de masques, de gel hydroalcoolique...

Pour les salarié-es en télétravail, il est important de préserver ces personnels (droit à la déconnexion) et de prévoir l'indemnisation des frais professionnels dans le cadre d'utilisation de matériel personnel au domicile. Cette indemnisation est d'ailleurs recommandée par la FNOGEC.