

ACCORD SUR LES NÉGOCIATIONS

ANNUELLES OBLIGATOIRES (NAO) :

REVALORISATION SALARIALE DE 5 % DONT 3 % DÈS LE MOIS DE MAI

**ENFIN
UNE BONNE
NOUVELLE!**

MAI

Enfin de bonnes nouvelles pour le portefeuille de nos salariés : le Spelc a signé l'accord NAO au terme des discussions annuelles. Celui-ci prévoit un taux d'augmentation générale des salaires minima de branche de 5 % au 1^{er} septembre 2023 dont 3 % au 1^{er} mai.

→ VOUS ÉPAULER

La valeur du point de l'enseignement privé non lucratif (EPNL) est portée :

à 19,35 € au 1^{er} mai 2023 ; à 19,73 € au 1^{er} septembre 2023.

L'augmentation se fait habituellement en septembre, mais nous avons négocié 3 % dès le salaire du mois de mai.




Seuls les salariés des établissements privés (Sep) et les formateurs sont concernés. Les directeurs délégués aux formations professionnelles et technologiques (DDFPT) et autres enseignants de la convention collective restent les grands oubliés.

Ces presque 5 % ne sont pas négligeables certes, mais le Spelc avait demandé davantage, sans l'obtenir. Une certaine insatisfaction persiste du fait du niveau actuel de l'inflation à 6 % sur 12 mois glissants, aucune réponse satisfaisante n'ayant été émise concernant une adaptation de cette augmentation en fonction des niveaux de strates, les contraintes des personnels étant bien

différentes d'une strate à l'autre face à l'inflation et enfin, du fait qu'aucune augmentation n'ait été prononcée en faveur des enseignants.

Nous continuons à militer pour une revalorisation plus juste du travail que chacun de vous effectue et qui permet à toute la communauté éducative d'accueillir avec succès tous nos élèves.

L'actualité de la profession, l'expertise et les conseils du Spelc :

  Fédération nationale des SPELC
 @FederationSPELC

Vous souhaitez entrer dans la famille...

ADHÉREZ AU SPELC SUR :

www.spelc.fr/adherer

Spelc
au cœur
de l'action



Le repas et l'avantage en nature depuis le 1^{er} janvier 2023

L'avantage en nature lié au repas a été réévalué par l'Urssaf le 1^{er} janvier 2023.

Certains salariés (chargés de mission éducative auprès des maternelles, préparation, service des repas, plonge) bénéficient d'une prise en charge totale du repas (5,20 €) lorsque l'employeur fournit la nourriture.

Qu'est-ce qu'un avantage en nature ?

C'est un élément de rémunération versé en nature à un salarié. À ce titre, il apparaît sur un bulletin de paie et supporte des charges. Qu'à cela ne tienne ! Il contribue à augmenter votre salaire dans la perspective de la retraite et compte pour l'évaluation des indemnités journalières de la Sécurité sociale (IJSS), lors d'une éventuelle maladie.

Pour les autres salariés prenant un repas, avant, après ou au cours de leur service, une partie de son prix est prise en compte par l'employeur. 2,65 € resteront à leur charge quel que soit le prix du repas. Dans ce cas, cet élément ne figure pas sur le bulletin de salaire et ne génère pas de cotisations.



Quelles sont les conditions pour bénéficier de la prise en charge partielle des frais de repas ?

Ce repas doit être pris sur les jours d'activité du salarié et d'ouverture du service ; avant ou après une période de travail d'une durée minimale de 4 heures ; entre deux périodes de travail.

Si le salarié ne souhaite pas prendre son repas au service de restauration de l'établissement, il ne peut pas revendiquer le versement d'une indemnité égale au montant de l'avantage. Il ne peut pas non plus revendiquer ce droit lorsque le service de restauration de l'établissement est fermé.

Vers une fin des ruptures conventionnelles ?

À ce jour, la rupture conventionnelle individuelle est un mode de rupture amiable légal du contrat de travail. Elle permet à l'employeur et au salarié en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) de convenir d'un commun accord des conditions de rupture du contrat de travail qui les lie.

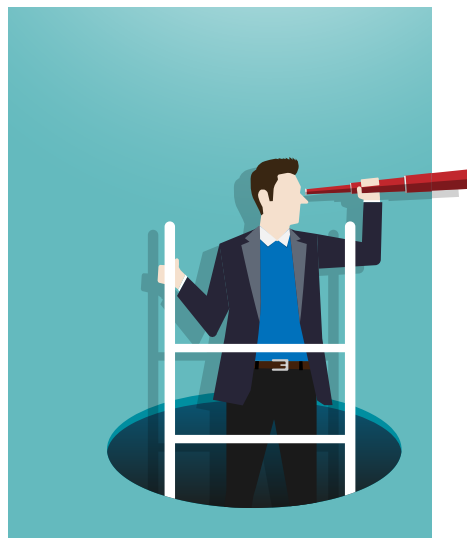
et assure la possibilité de bénéficier des allocations chômage (contrairement à la plupart des cas de démissions), sans oublier la rapidité de la procédure qui reste conventionnelle et encadrée.

Plus chères pour l'employeur

La loi de réforme des retraites contient une mesure susceptible de bien affaiblir

le système actuellement intéressant des ruptures conventionnelles. En effet, si à ce jour les indemnités de RC ne sont pas chargées, elles seront soumises à 30 % de cotisations patronales dès septembre 2023. La rupture conventionnelle va coûter beaucoup plus cher à l'employeur qu'un licenciement.

Elle résout bien des difficultés grâce à la simplicité de sa procédure : absence de motif (qui est obligatoire pour un licenciement), utilisation d'un imprimé Cerfa et homologation par l'inspection du Travail. Elle présente aussi de nombreux avantages : évitant le caractère stigmatisant du licenciement pour faute ou insuffisance professionnelle, elle permet de percevoir une indemnité de rupture conventionnelle (RC) au moins égale à l'indemnité de licenciement



Quelles conséquences ?

- En cas de demande du salarié, l'employeur aura tendance à refuser.
- Si la proposition de rupture vient de l'employeur, il risque fort de préférer un licenciement.
- On peut s'attendre à une augmentation importante des RC cet été et avant le 1^{er} septembre.