



Le 12 février 2024

## Communiqué

---

### *Le Spelc, représentatif de la branche, refuse de signer l'accord relatif aux classifications des salariés de droit privé de l'Enseignement privé non lucratif (EPNL)*

---

### **Changer pour changer n'a aucun sens !**

**Le Spelc a fait le choix de ne pas signer, démontrant son engagement conscient dans cette décision !**

En effet, sous couvert d'augmentations de salaire alléchantes à court terme, **les employeurs souhaitent reprendre le contrôle de la masse salariale sans aucune possibilité d'opposition ou de négociation de la part des organisations syndicales de branche.**

Le travail au cours de ces négociations s'est axé essentiellement sur les grilles de salaire malgré la **nécessité de remettre les parcours professionnels et la définition des postes au cœur des discussions.** C'est la garantie d'un système moins disant.

Les propositions des employeurs nous amènent à **laisser un blanc-seing aux chefs d'établissement en matière de négociations salariales locales au cours des seuls entretiens triennaux ou auprès d'IRP** (Instance Représentative du Personnel) parfois peu formés aux réalités des salariés Ogec. On nous parle d'acculturation éventuelle ! Nous n'y croyons pas ! Le système reste tout aussi complexe et de nombreux employeurs appliquent encore mal l'actuel.

Enfin parmi les éléments techniques à déplorer, on pourra citer la **disparition de nombreux leviers actuels, facteurs d'augmentations de salaire : conversion du point EPNL en euros, suppression des points de formation, gel de l'implication, de la formation, de l'ancienneté acquises ...**

Plus aucun garde-fou pour nos forces vives.

C'est désormais la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), les notions de développement durable, de maîtrise des RPS (Risques Psycho-sociaux) et QVCT (Qualité de Vie et Conditions de Travail) qui doivent donner une chance au futur.

Le système proposé n'est pas empreint de l'éthique nécessaire pour manager des **salariés qui ont besoin de reconnaissance, de valorisation de compétences, d'évolution de carrière et d'une rémunération digne.** La proposition suscitera opposition et confrontation entre les salariés.

Notre branche est au cœur de l'humain dans la transmission des savoirs et le management. **Nous voulons un système digne qui reconnaîtra la compétence des personnes à leur juste valeur** et ne les résumera pas à un chiffre dans une ligne de tableau. Par conséquent, **nous souhaitons une vraie refonte du système de classification, respectant les salariés et l'ordre des axes de négociations introduits dans l'accord de méthode.**