



CEPNL

CONFÉDÉRATION  
DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ  
NON LUCRATIF


# Accord sur les classifications SEP 1<sup>er</sup> septembre 2017

# Les grands enjeux

- Une obligation quinquennale de négociation sur les classifications
- Une problématique forte :
  - **sur le salaire minimum de Branche** : des rémunérations qui n'évoluaient pas ou peu pour 40% des salariés;
  - **un salaire minium de Branche écrasant les bas de grilles de classifications**
- Une nécessaire simplification de certains éléments (formation professionnelle, maintien de salaire)

# Éléments de contexte

Strate I								
4 degrés	5 degrés	6 degrés	7 degrés	8 degrés	9 degrés	10 degrés	11 degrés	12 degrés
1050	1050	1050	1054	1072	1090	1108	1126	1144



- Salariés Strate I
  - **42,70% des salariés**
- Salariés strate I (4,5,6,7 degrés)
  - **37,30% des salariés**
  - **87 % des salariés de Strate I**
- Salariés strate I, 4 degrés :
  - **24,5% des salariés**
  - **57% des salariés de strate I**
  - **33% en CUI CAE**
  - **22% en CDD**
  - **34% ayant 1 an ou moins d'un an d'ancienneté**

## 👉 A titre d'exemple :

*c'est à partir de 9 ans d'ancienneté qu'un salarié occupant un poste de strate I, 4 degrés bénéficie d'une rémunération supérieure au SMB.*

## Méthode de CLASSIFICATIONS

La fiche de poste

Le temps de travail

La fiche de classification

Le contrat de travail

Le bulletin de salaire

Tout cela éclairé par l'organigramme

- **Retour sur la procédure** : le texte nouveau reprend le préambule de l'accord de 2010 et rappelle l'obligation de délivrance de fiches de poste, de fiches de classification
- **les contrats** sont à revoir : l'accord modifie les mentions obligatoires
- **Des outils RH** à développer pour les salariés et les employeurs

# Référentiel de FONCTIONS

Pas de création de fiche de fonction

Mais modifications de certains contours succincts de fonction pour y insérer des activités nouvelles :

- Etudes surveillées et dirigées Sieste;
- Manuels scolaires;
- Accompagnement éducatif lors du repas des petits;
- Organisation des Khôles, des examens,
- Outils numériques;
  
- La fonction 31 ne fait plus partie de la famille de fonction vie scolaire

Les **fonctions 1, 11, 12, 27, 28, 29** intègrent la notion d'apprenants et de gestion des dossiers « formation » pour prendre en compte l'intégration des ISFEC dans le champ de la CC EPNL mais aussi les activités des salariés exerçant en CFA CFC.

Les fonctions 11 et 12 intègrent la notion de pôle ou département formation pour la même raison.

**ATTENTION:** les formateurs en CFA CFC demeurent couverts par la section 8 dispositions particulières / CFA-CFC

La **fonction 6** intègre l'activité de gestion et de suivi des commandes de manuels scolaires.

La **fonction 13** intègre les notions d'études surveillées et de service restauration, voir [le recueil de décisions](#) de la CPN SEP.

La **fonction 14** intègre les notions d'études dirigées, d'activité éducative dans le cadre de la cantine des enfants de maternelle et de la sieste, voir [le recueil de décisions](#) de la CPN SEP.

Les parties rappellent que le suivi éducatif dans le cadre de la gestion des absences et retards relève de cette fonction. La **fonction 31** est de ce fait modifiée et relève désormais de la famille de « fonctions gestion administratives et financières »..

La **fonction 32** intègre les activités de logistique matérielle des examens, , voir [le recueil de décisions](#) de la CPN SEP

La **fonction 34** intègre la responsabilité de la tenue de caisse, voir [le recueil de décisions](#) de la CPN SEP

La **fonction 50** intègre la notion d'outils numériques. La **fonction 51** celle de l'activité de conception et de développement de site internet. Selon la délégation reçue, le salarié exerçant la fonction peut être garant du contenu.

La **fonction 72** intègre les activités de sécurité réseaux et équipements informatiques et la contribution à la veille technologique.

# Modification des rémunérations STRATE I

Rémunération des salariés de « bas de grille » : valeur de strate et valeurs de degrés différenciées

## Situation actuelle

	Strate I								
	4 degrés	5 degrés	6 degrés	7 degrés	8 degrés	9 degrés	10 degrés	11 degrés	12 degrés
coefficient applicable	<b>1050</b>	<b>1050</b>	<b>1050</b>	1054	1072	1090	1108	1126	1144

## Au 01/09/2017

**SMB**

	I								
Base Strate	930								
Valeur degré / strate	4 degrés	5 degrés	6 degrés	7 degrés	8 degrés	9 degrés	10 degrés	11 degrés	12 degrés
	30	28	25	22	20	18	18	18	18
Nombre de points poste de travail	<b>1050</b>	<b>1070</b>	<b>1080</b>	<b>1084</b>	<b>1090</b>	<b>1092</b>	<b>1110</b>	<b>1128</b>	<b>1146</b>

↳ Modification logiciel de paie et outil social pour réalisation des fiches de classification

# Modification des rémunérations STRATE I

## Exemples:

- La rémunération d'un salarié à 20 heures ayant 3 ans d'ancienneté en strate I 4 degrés passe de **1050 points à 1068 points** (3 x 6 points d'ancienneté) soit une augmentation de 14,8€ par mois (+1,71%)
- La rémunération d'un salarié à temps plein ayant 6 ans d'ancienneté (ancienneté moyenne) en strate I 4 degrés passe de **1050 points à 1086 points** (6 x 6 points d'ancienneté) soit une augmentation de 51,8€ par mois (+3,43%)
- La rémunération d'un salarié à temps plein ayant 8 ans d'ancienneté en strate I 5 degrés passe de **1066 points à 1118 points** soit une augmentation de 74,84€ par mois (+4,88%)

# Modification des rémunérations STRATE II

Rémunération des salariés de « bas de grille » : valeur de strate et valeurs de degrés différenciées.

## Situation actuelle

		Strate II										
		5 degrés	6 degrés	7 degrés	8 degrés	9 degrés	10 degrés	11 degrés	12 degrés	13 degrés	14 degrés	15 degrés
coefficient applicable	x	1050	1075	1100	1125	1150	1175	1200	1225	1250	1275	1300

Au 01/09/2017

SMB

		II										
<b>Base Strate</b>		925										
<b>Valeur degré / strate</b>	5 degrés	6 degrés	7 degrés	8 degrés	9 degrés	10 degrés	11 degrés	12 degrés	13 degrés	14 degrés	15 degrés	
	30	30	27	27	25							
<b>Nombre de points poste de travail</b>	<b>1075</b>	<b>1105</b>	<b>1114</b>	<b>1141</b>	<b>1150</b>	<b>1175</b>	<b>1200</b>	<b>1225</b>	<b>1250</b>	<b>1275</b>	<b>1300</b>	

### Exemple:

- La rémunération d'un salarié à temps plein ayant 7 ans d'ancienneté (ancienneté moyenne) en strate II 5 degrés passe de 1085 points à 1110 points soit une augmentation de 36€ par mois (+2,30%)



# Plurifonctionnalité

Puisque les valeurs de degrés sont variables dans les strates I et II, la rédaction de la plurifonctionnalité devait être modifiée

**Cas n°1 : le poste de travail nécessite au moins deux fonctions relevant de strate(s) supérieure(s) :**

**Si le poste est en strate I ou II : attribution de 50 points ;**

**Si le poste est en strate III : attribution de 70 points.**

**Passage de 54  
à 50 points<sup>1</sup>**

**Cas n°2 : le poste de travail nécessite une seule fonction relevant de strate(s) supérieure(s) :**

**Si le poste est en strate I ou II : attribution de 25 points ;**

**Si le poste est en strate III : attribution de 70 points.**

**Cas n°3 : travail ponctuel ou occasionnel relevant de strate(s) supérieure(s) :**

Le salarié perçoit une bonification temporaire calculée au *prorata temporis* :

**Sur une base de 50 points, si le poste est en strate I ou II ;**

**Sur une base de 70 points, si le poste est en strate III.**

# Valorisation de la formation professionnelle

- Le départ en formation permet **l'employabilité** donc au salarié de conserver tant que faire se peut son emploi ou permettre sa mobilité ;
- Tout départ en formation n'est pas obligatoirement valorisé mais une **valorisation à ce titre doit être obtenue par période quinquennale** ;
- Cette valorisation est **un élément négocié entre les parties avant le départ** (augmentation du temps de travail, nouvelles fonctions, évolution du poste, évolution dans la dénomination, prime, points, évolution de classification par les critères classants). A défaut, le salarié bénéficiera de **25 points**.

# Valorisation de la formation professionnelle

- Importance de **l'Entretien professionnel**
- De la formalisation du départ en formation lors de l'entretien = **engagements réciproques** (outil Social)



La question de savoir si l'on doit valoriser une formation d'adaptation, de développement de compétences, d'une action dont le support est le CPF ou la période de professionnalisation ne se pose plus.

Le salarié bénéficie d'une valorisation obligatoire tous les 5 ans.

# Valorisation de la formation professionnelle

Si un salarié ne bénéficie pas d'action de formation sur une période de 6 ans, 30 points lui seront versés.

Puisque le départ en formation est une obligation et qu'une valorisation sur 5 ans l'est tout autant, en toute logique le salarié ne bénéficiera pas de l'indemnité de **30 points** créée par le nouvel accord.



Attention, la première période sexennale se termine le **7 mars 2020** !

voir le [guide](#) du collège employeur sur l'entretien professionnel.

# Valorisation de la formation professionnelle

A noter que le dispositif de valorisation de 15 points des salariés de strate I est abandonné au profit du dispositif général présenté ci-dessus.

**Régularisation** sur la période du 1<sup>er</sup> septembre 2015 au 1<sup>er</sup> septembre 2017 pour les salariés n'ayant jamais bénéficié des **15 points**.

## Exemples:

- Un salarié embauché de 2010 à 2014 bénéficiera d'une indemnité pérenne de 15 points et d'une régularisation sur une période allant du 1<sup>er</sup> septembre 2015 à fin août 2017;
- Un salarié embauché au 1<sup>er</sup> juin 2015, bénéficiera de cette régularisation sur la période juillet 2016 à fin août 2017;
- Un salarié embauché le 1<sup>er</sup> septembre 2015, bénéficiera de la régularisation sur la période 1<sup>er</sup> oct 2016 à fin août 2017,

# Valorisation de la formation professionnelle

## Le cas particulier des CUI CAE

- ↪ Les salariés en CUI CAE bénéficient **d'un dispositif spécifique et personnalisé** lié à la nature particulière de ce contrat ;
- ↪ Les salariés en CUI CAE ne bénéficient donc pas des dispositions générales et ne bénéficient donc pas des éléments de valorisation de la formation ;
- ↪ La CEPNL insiste sur les obligations en la matière, voir [le guide sur le site du Collège employeur](#)

# Maintien de salaire simplifié

## Avant

Ancienneté	Maintien du salaire par l'employeur à 100%	Maintien du salaire par l'employeur à 2/3 du net perçu
Entre 1 an et 2 ans	30 premiers jours	30 jours suivants
Entre 2 ans et 11 ans	40 premiers jours	40 jours suivants
Entre 11 ans et 16 ans	50 premiers jours	50 jours suivants
Entre 16 ans et 21 ans	60 premiers jours	60 jours suivants
Au-delà de 21 ans	90 premiers jours	90 jours suivants

## Au 1<sup>er</sup> septembre 2017

Ancienneté	Maintien du salaire par l'employeur à 100%
Entre 1 an et 11 ans	40 premiers jours
Au-delà de 11 ans et jusqu'à 16 ans	60 premiers jours
Au-delà de 16 ans	90 premiers jours

- Suppression de l'indemnisation à 2/3
- Ancienneté retravaillée

# Maintien de salaire

- la **subrogation est généralisée** : en cas de maladie le salarié doit percevoir son salaire maintenu sur la même périodicité de paie. Il ne subit plus de décalage de rémunération en raison de sa maladie ! C'est l'établissement qui perçoit les indemnités journalières de sécurité sociale et prend à sa charge l'éventuel décalage de versement des prestations en espèces
- le **salarié acquiert des congés payés en cas de maladie** et cela pendant les périodes de maintien de salaire et pendant l'indemnisation du régime EEP Prévoyance (application à la maladie simple des règles AT-MP)



# Congés familiaux

- La rédaction de l'article est modifiée pour utiliser les mêmes termes que le code du travail
- Un congé légal « annonce de la survenue du handicap chez l'enfant » est repris dans la convention
- A noter que depuis la loi El Khomri : les congés familiaux ne sont pas déduits des congés payés

**Autrement dit**, un salarié qui se marie ou qui perd un parent pendant ses congés payés bénéficie du congé familial

Ces jours ne sont pas considérés comme des congés payés, son compteur de CP est donc corrigé

(les jours de CP non pris sont donc reportés).

En revanche le salarié ne peut reporter la date de sa reprise du nombre de jours de congés familiaux dont il a bénéficié.

# A venir

- La mise à jour des outils digitaux du Collège employeur notamment « [l'appli social](#) »;
- La mise à jour de votre logiciel de paie ;
- La mise à disposition d'un guide d'application ;
- La mise à disposition d'un texte consolidé,



CONFEDERATION DE L'ENSEIGNEMENT PRIVE NON LUCRATIF

Siège social : 35 rue de la Bienfaisance, 75008 Paris  
Adresse administrative : 277 rue Saint Jacques - 75005 Paris