

SALARIES DES ETABLISSEMENTS : NOUVEAUTES CONVENTIONNELLES APPLICABLES AU 01.09.2017

Cette rentrée est marquée par l'entrée en vigueur de l'accord de révision d'une partie du texte conventionnel applicable aux Salariés des Etablissements Privés (SEP). Après plusieurs mois de négociations, cet accord a été signé le 8 juin dernier par la CGC, le SPELC, la CFTC, rejoints ensuite par la CFDT. Les négociateurs SPELC ont été très actifs lors des discussions ; ils sont déçus de ne pas avoir obtenu de meilleures avancées dans quelques domaines mais sont satisfaits qu'un certain nombre de revendications aient abouti, notamment pour les salariés aux plus bas salaires.

Les nouveautés ne portent pas que sur les salaires proprement dit, elles concernent également la révision de certaines fonctions du référentiel, les départs en formation, la prise en charge des arrêts maladie et les questions d'égalité femmes-hommes.

Par ailleurs, les négociations annuelles salariales de branche se sont tenues au début de l'été : elles furent longues et tendues. Seule la CFDT a accepté l'augmentation de 0.7 % en faveur des SEP et des salariés travaillant au sein des CFA-CFC. Les autres syndicats n'ont pas apporté leur aval à cette proposition du collègue employeur car elle paraissait trop faible et ne concernait pas l'ensemble des salariés regroupés au sein de la convention EPNL. Malgré tout, l'augmentation est effective depuis cette rentrée pour les SEP.

Ce dossier non exhaustif vient en complément des informations déjà diffusées par le SPELC dans le GPS SPELC de rentrée et la Lettre des salariés que les syndiqués peuvent recevoir. Il donne un éclairage sur des points importants à connaître pour cette rentrée. D'autres articles et documents le compléteront ultérieurement.

I – QUELQUES GENERALITES

- Rappelons que l'accord sur les classifications datait de 2010 et qu'il avait été inséré dans la convention SEP de septembre 2015. Depuis avril 2017, celle-ci est devenue la section 9 de la convention EPNL (Enseignement Privé Non Lucratif) laquelle regroupe 9 anciennes conventions au sein de l'Enseignement Catholique. A noter que la CC doit être accessible aux salariés sur leur lieu de travail. Un exemplaire doit être remis aux institutions représentatives du personnel.

- Les salariés concernés sont aussi bien les salariés en CDD qu'en CDI, à temps complet ou à temps partiel, ainsi que les contrats CUI-CAE.

II – EMBAUCHE ET DOSSIER DU SALARIE

Après la remise obligatoire d'une fiche de poste à chaque salarié obtenue en 2015, nous avons obtenu la remise d'une fiche de classification évolutive et non contractuelle mais rédigée à partir de la fiche de poste. Bien évidemment, ces deux fiches devront être mises à jour si besoin est.

Tout salarié devra avoir accès à son dossier professionnel tenu en interne à l'établissement et un espace numérique personnalisé pourra être mis à la disposition de chaque salarié.

III – CLASSIFICATIONS ET REMUNERATIONS REVALORISEES

Le SPELC a activement participé à la revalorisation des bas salaires dans le cadre des négociations de révision ; il avait été précurseur en ce domaine en réclamant des revalorisations des degrés et strates dès 2011. Outre les points se rapportant au poste, le coefficient de rémunération comprend des points relatifs à l'ancienneté et à la formation professionnelle : un nouvel accent est donné sur ce point dans la révision conventionnelle. Ci-après, vous trouverez des données de base ainsi que quelques exemples que vous pourrez adapter à votre situation. Pour rappel, la rémunération est calculée par la multiplication d'un coefficient global avec la valeur du point SEP qui s'élève annuellement à 17.39 € depuis le 01-09-2017 ce qui représente un point mensuel à 1.449 €. Les composantes du coefficient sont détaillées ci-dessous.

1 – LES POINTS LIES AU POSTE DE TRAVAIL : NOUVELLES GRILLES DE BASE

La classification vise à rémunérer personnel selon les compétences mobilisées sur le poste qu'il occupe dans la réalité de son établissement. Ainsi donc, deux salariés titulaires d'un poste ayant la même dénomination peuvent être classés différemment selon les compétences attendues ou effectivement développées et selon l'adaptation à la situation de ses activités des 5 critères classants (technicité, responsabilité, autonomie, communication et management pour les strates II à IV).

Strate I	Base : 930 pts (+2)										
Valeur des degrés	4 degrés	5 degrés	6 degrés	7 degrés	8 degrés	9 degrés	10 degrés	11 degrés	12 degrés		
	30 pts (+12)	28 pts (+10)	25 pts (+7)	22 pts (+4)	20 pts (+2)	18 pts					
Nbre pts poste	1050	1070	1080	1084	1090	1092	1110	1128	1146		
Strate II	Base : 925 pts										
Valeur degré	5 deg.	6 deg.	7 deg.	8 deg.	9 deg.	10 deg.	11 deg.	12 deg.	13 deg.	14 deg.	15 deg.
	30 pts (+5)	30 pts (+5)	27 pts (+2)	27 pts (+2)	25 pts						
Nbre pts poste	1075	1105	1114	1141	1150	1175	1200	1225	1250	1275	1300
Strate III	Base : 850 pts										
Valeur degré	5 deg.	6 deg.	7 deg.	8 deg.	9 deg.	10 deg.	11 deg.	12 deg.	13 deg.	14 deg.	15 deg.
	70 pts										
Nbre pts poste	1200	1270	1340	1410	1480	1550	1620	1690	1760	1830	1900
Strate IV	Base : 800 pts										
Valeur degré	5 deg.	6 deg.	7 deg.	8 deg.	9 deg.	10 deg.	11 deg.	12 deg.	13 deg.	14 deg.	15 deg.
	120 pts										
Nbre pts poste	1400	1520	1640	1760	1880	2000	2120	2240	2360	2480	2600

En outre, en cas de plurifonctionnalité, on ajoutera les points suivants au coefficient, selon la réalité du poste.

A – Le poste de 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.

B - Le poste nécessite au moins 2 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.

C – Plurifonctionnalité ponctuelle/occasionnelle (travail exécuté pendant plus d'une semaine).

Attribution d'une bonification salariale 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.

L'activité est dite « occasionnelle » dès lors qu'elle n'excède pas 20 jours consécutifs ou non de travail effectif ou encore 5% de l'activité sur l'année pour un contrat de travail inférieur à un mi-temps et pour une fonction non définie initialement dans la fiche de poste.

2 – PRISE EN COMPTE DE L'ANCIENNETE : NOUVEAUTES 2017

Chaque année, à la date anniversaire de son entrée dans l'Enseignement privé, le salarié acquiert un nombre de points au titre de l'ancienneté. **En juillet 2017, a été retenue la proposition du SPELC de déplafonnement de l'ancienneté pour les strates III et IV.** La prise en compte obéit donc désormais aux règles suivantes :

Strate I : 6 points sur l'ensemble de la carrière dès la 2ème année

Strate II : 5 points sur l'ensemble de la carrière dès la 2ème année

Strate III : 5 points sur l'ensemble de la carrière dès la 3ème année

Strate IV : 5 points sur l'ensemble de la carrière dès la 4ème année.

3 – PRISE EN COMPTE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE : MESURES INCITATIVES

Tout d'abord, le projet professionnel du salarié sera notamment abordé lors de l'entretien professionnel (cf. Lettre de rentrée des salariés publiée par la FD SPELC). Important : chaque départ en formation donnera lieu à un engagement écrit réciproque ; outre les conditions du départ en formation, cette formalisation évoquera les incidences de la formation pour le salarié en termes d'évolution de son poste ou/et de sa rémunération.

A – Tableau général

Types de formation	Valorisation
<ul style="list-style-type: none">. Formations certifiantes, qualifiantes ou diplômantes. Formation en vue du développement de compétences. Formation en vue du maintien dans l'emploi. Formation d'adaptation au poste ou à la fonction (après le 01.09.2017)	Conséquences convenues avant le départ en formation du salarié : <ul style="list-style-type: none">- Tout élément convenu entre les parties ;- Une évolution du poste correspondant au minimum à la classification déterminée par les accords spécifiques ; ou à défaut :- L'attribution de 25 points

B - Compléments sur la valorisation de la formation :

- La valorisation interviendra dès la 1^{ère} formation suivie et ce, dans le mois qui suit la réception de l'attestation de formation.
- Pour toutes les strates : valorisation d'une formation par période de 5 ans (limité à 3 formations dans chacune des strates).

C - Nouveau et important : défaut de départ en formation

Cas de figure	Personnels concernés
1 - Régularisation concernant la formation d'adaptation au poste ou à la fonction	Salariés classés en strate I ☞ dispositif de régularisation pour la période 01.09. 2015 au 01.09.2017 Cette indemnité compensatrice de 15 points est due pour les salariés n'ayant jamais bénéficié d'une telle valorisation. Attention : cette indemnisation ne concerne que la période du 01.09.2015 au 01.09.2017. <i>NB : les salariés CUI CAE ne bénéficient pas de cette mesure car ils ont droit à un accompagnement spécifique lié à un projet individualisé.</i>
2 - Aucune formation au terme de la période sexennale.	Salariés des établissements de moins de 50 salariés (ETP) - Versement d'une indemnité de 30 points dès le premier mois qui suit le terme de la période sexennale. Le début de la période sexennale est normalement le 07.03.2014 donc pour les salariés présents au 07.03.2014 qui n'auront pas bénéficié de formation entre le 08.03.2014 et le 07.03.2020, ils auront droit à l'indemnité de 30 points. Pour les salariés embauchés après le 07.03.2014, le début de la période sexennale est tout simplement leur date d'embauche.

4 – QUELLE REVALORISATION AU FINAL ?... VOICI QUELQUES EXEMPLES CONCRETS

☞ Candice exerce ses activités en cuisine et cantine à temps partiel (17h30 rémunérées).

Avec 37 ans d'ancienneté, son poste est actuellement classé en strate I avec 6 degrés dont 1 degré en plurifonctionnalité. Elle n'a pas de point au titre de la formation professionnelle.

A partir de septembre 2017, son salaire progresse de 45.23 €/mois.

Éléments du coefficient salarial	Décompte actuel	Décompte au 01.09.2017	Origine majoration
Base de la strate	928 points	930 points	Accord de révision des classifications de juin 2017
Degrés des critères classants	5 x 18 = 90	5 x 25 = 125	
Plurifonctionnalité	1 x 18 = 18	1 x 25 = 25	
Ancienneté	37 x 6 = 222	38 x 6 = 228	Majoration habituelle : progression au titre de l'ancienneté
Formation professionnelle			
Coefficient global	1 258 points	1 308 points	+ 50 pts dont 44/Révision CC 2017
Calcul du salaire brut mensuel à TC pour ce poste (151.67 heures)	17.27 x 1 258/12 soit 1 810.47 € pour un TC	17.39 x 1 308/12 soit 1 895.51 € pour un TC	Nouvelle valeur du point SEP suite aux NAO de 2017
Salaire brut Candice pour 75.83 h lissées.	905.23 €	947.76 €	+42.53 €/ mois soit 510.36/année

☞ Arnaud est personnel d'éducation/surveillant à temps complet dans un collège

Son poste est actuellement classé en strate II avec 7 degrés. Il a suivi une formation l'an dernier et son ancienneté est valorisée sur 8 ans. Il n'a pas d'enfant donc ne perçoit pas de supplément familial.

A partir de septembre 2017, son salaire progresse de 39.18 €/mois.

Éléments du coefficient salarial	Décompte actuel	Décompte au 01.09.2017	Origine majoration
Base de la strate	925 points	925 points	Accord de révision des classifications de juin 2017
Degrés des critères classants	7 x 25 = 175	7 x 27 = 189	
Plurifonctionnalité			
Ancienneté	5 x 8 = 40	5 x 9 = 45	Majoration habituelle : progression ancienneté
Formation professionnelle	25	25	
Coefficient global	1 165 points	1 184 points	+ 19 pts dont 14/Révision CC 2017
Salaire brut mensuel (TC de 151.67 h)	17.27 x /1 165/12 soit 1 676.63€	17.39 x 1 184/12 soit 1 715.81 €	Nouveau point SEP + 39.18 €/mois soit 470.19 €/année

NB : un personnel d'éducation embauché en temps complet, à la même date qu'Arnaud, en strate II mais avec 5 degrés seulement voit son salaire progresser de 30 points à cette rentrée.

NB : Le SPELC encourage ces salariés à partir en formation de type certificat de qualification professionnelle (CQP) « éducateur de vie scolaire » afin de progresser dans leur carrière.

☞ **Elodie travaille en maternelle pour un temps partiel à 78% (118.30 h lissées)**

Son poste est actuellement classé en strate I avec 4 degrés. Elle a été recrutée en septembre 2002 avec son CAP Petite Enfance (mais ce dernier n'est pas valorisé dans sa rémunération).

A partir de septembre 2017, son salaire progresse de 71.76 €/mois.

Éléments du coefficient salarial	Décompte actuel	Décompte au 01.09.2017	Origine majoration
Base de la strate	928 points	930 points	Accord de révision des classifications de juin 2017
Degrés des critères classants	4 x 18 = 72	4 x 30 = 120	
Plurifonctionnalité			
Ancienneté	14 x 6 = 84	15 x 6 = 90	Majoration habituelle : progression ancienneté
Formation professionnelle			
Coefficient global	1 084 points	1 140 points	+ 56 points mensuels dont 50/Révision CC 2017
Calcul du salaire brut mensuel à TC pour ce poste (151.67 heures)	17.27 x 1 084/12 soit 1 560.05 €	17.39 x 1 140/12 soit 1 652.05 €	Nouveau point SEP NAO 2017
Salaire brut d'Elodie pour 118.30 h lissées.	1 216.81 €	1 288.57 €	+71.76 €/ mois soit 861.12 €/année

IV - ARRET MALADIE : CE QUI CHANGE

1 - MAINTIEN DE SALAIRE PAR L'EMPLOYEUR APRES UN AN D'ANCIENNETE DANS L'ETABLISSEMENT

La convention collective ne prévoit pas de délai de carence après un an d'ancienneté dans l'établissement. Dès le 1^{er} arrêt maladie, l'établissement verse au salarié, à l'échéance habituelle, l'équivalent de la fraction de salaire non garantie par les organismes de Sécurité sociale ; l'indemnisation débute au 1^{er} jour d'arrêt et se poursuit entre 40 et 90 jours, en fonction de l'ancienneté du salarié (*nombre de paliers réduits par rapport à la CC antérieure sur proposition du SPELC*).

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

Le maintien est ouvert dans la mesure où les droits des salariés n'ont pas été épuisés au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail. Il est limité au reliquat.

Ex : un salarié ayant 19 ans d'ancienneté, malade du 15 mars au 15 mai 2017, a bénéficié à ce titre de 60 jours de congé maladie rémunérés. S'il retombe malade le 2 novembre 2017 : il n'aura droit qu'à 30 jours de congé maladie rémunéré, car, entre le 01.11.2016 et le 01.11.2017, il a déjà bénéficié du maintien de salaire de 60 jours.

- **Prévoyance** : Au-delà des périodes précitées dans le tableau, la caisse de prévoyance intervient pour une indemnisation du salarié à hauteur de 95 % de son salaire net.

- **Le mécanisme de subrogation est généralisé.**

Pour éviter les situations catastrophiques du fait de décalages dans les versements d'indemnités : l'article 5.6 de l'accord prévoit que « l'établissement est tenu de reverser au salarié, sans interruption et décalage entre l'échéance de paie et le paiement opéré par la Sécurité sociale, l'intégralité des indemnités journalières de Sécurité sociale et des indemnités complémentaires de prévoyance reçues ou à percevoir ».

2 - ACQUISITION DE CONGES PAYES PENDANT LA MALADIE NON PROFESSIONNELLE

Le salarié absent pour cause de maladie non-professionnelle acquiert des congés payés pendant les périodes de suspension du contrat de travail et cela pendant une durée ininterrompue d'un an. Le SPELC se

battait depuis des années contre la perte de CP durant la maladie ; cette nouvelle mesure va au-delà des dispositions de la CC de 2004 et elle est intéressante car, chaque année, des salariés qui avaient été malades se voyaient pénalisés.

3 – MAINTIEN DE REMUNERATION POUR LA MATERNITE ET CONGES DE PATERNITE OU D'ADOPTION

Après un an d'ancienneté dans l'établissement, le salarié en congé maternité, de paternité ou d'adoption bénéficiera du maintien de sa rémunération, déduction faite des indemnités journalières de la Sécurité sociale. De plus, cette indemnisation n'est pas conditionnée à la perception d'IJ de la Sécurité sociale mais si celles-ci sont perçues, elles viendront évidemment en déduction du montant du salaire maintenu.

NB : contrairement à la maladie ou accident, il n'est pas tenu compte des indemnités déjà perçues par le salarié durant les 12 mois antérieurs.

IV – REFERENTIEL DES FONCTIONS : QUELQUES CHANGEMENTS

1 - FONCTIONS CONCERNEES

Dénomination de la fonction	Strate de rattachement
Fonction n° 01 – Fonction pédagogique	III
Fonction n° 06 - Fonction de gestion documentaire	III
Fonction n° 11 - Fonction d'encadrement pédagogique	III
Fonction n° 12 - Fonction d'encadrement pédagogique	IV
Fonction n° 13 - Fonction de sécurisation simple	I
Fonction n° 14 - Fonction de prise en charge d'un groupe d'élèves et apprenants	II
Fonction n° 26 - Fonction accueil et/ou standard	II
Fonction n° 27 - Fonction secrétariat familles / apprenants	II
Fonction n° 28 - Fonction secrétariat pédagogique et gestion des enseignants et dossiers « formation »	II
Fonction n° 29 - Fonction secrétariat pédagogique et gestion des enseignants et dossiers « formation »	III
Fonction n° 31 - Fonction secrétariat de vie scolaire	II
Fonction n° 32 - Fonction connexe : logistique des activités pédagogiques et voyages	II
Fonction n° 34 - Fonction comptabilité famille et restauration	II
Fonction n° 50 - Fonction Chargé de Communication	IV
Fonction n° 51 - Fonction Responsable de la Communication	III
Fonction n° 72 - Fonction informatique et réseau	III

2 – QUELQUES DETAILS SUR LES MODIFICATIONS INTERVENUES

<p>Les fonctions 1, 11, 12, 27, 28, 29 intègrent la notion « d'apprenants » et de « gestion des dossiers des formateurs »s pour prendre en compte l'intégration des ISFEC dans le champ de la CC EPNL et les activités des salariés exerçant en CFA CFC (sauf formateurs exerçant en CFA-CFC pour lesquels la <i>section 8 dispositions particulières / CFA-CFC</i> s'applique).</p> <p>De même, les fonctions 11 et 12 intègrent la notion de « pôle ou département formation ».</p>
<p>La fonction 6 intègre l'activité de gestion et de suivi des commandes de manuels scolaires.</p>
<p>La fonction 13 intègre les notions d'études surveillées et de service restauration.</p>
<p>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.</p> <p><u>Important</u> : le suivi éducatif opéré dans le cadre de la gestion des absences et retards est rattaché à la fonction 14.</p>
<p>La fonction 31 relève désormais de la famille de « fonctions gestion administratives et financières ».</p>
<p>La fonction 32 intègre les activités de logistique matérielle des examens.</p>
<p>La fonction 34 intègre la responsabilité de la tenue de caisse.</p>
<p>La fonction 50 intègre la notion d'outils numériques.</p>
<p>La fonction 51 intègre l'activité de conception et de développement de site internet. Selon la délégation reçue, le salarié exerçant la fonction peut être garant du contenu.</p>
<p>La fonction 72 intègre les activités de sécurité réseaux et équipements informatiques et la contribution à la veille technologique.</p>

V – AUTORISATIONS D'ABSENCE REMUNEREES (HORS ENFANT MALADE)

A l'occasion des événements suivants, sur justification, une autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée est accordée en jours ouvrés dans un délai raisonnable entourant l'événement :

- 5 jours pour le décès d'un enfant ;
- 4 jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS) ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ;
- 3 jours pour l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption ; 3 jours pour le mariage ou le PACS d'un enfant ;
- 3 jours pour le décès du conjoint ou du partenaire de PACS, du concubin, d'un ascendant en ligne directe ou descendant autre qu'un enfant, d'un frère ou d'une sœur, d'un beau parent (beaux parents : parents du conjoint, du partenaire de PACS ou du concubin) ;
- 3 jours en cas de profession religieuse ou d'ordination diaconale ou sacerdotale du salarié, de son conjoint ou d'un enfant du salarié ;
- 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant ;
- 4 demi-journées par année scolaire pour un examen ou un concours à caractère universitaire ou professionnel.

Rappelons que l'article L. 3142-2 du Code du travail prévoit que les jours de congés pour événements familiaux sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés et ne sont pas déduits des congés payés notamment lorsqu'ils sont pris pendant des périodes de fermeture de l'établissement.

VI – EGALITE PROFESSIONNELLE ET NON DISCRIMINATION

Un Observatoire de l'égalité est créé ce qui témoigne de la volonté des partenaires de la branche d'étudier des données objectives sur le sujet et de s'assurer que ces deux préoccupations soient bien au cœur des domaines d'intervention paritaire.

D'ores et déjà, les mesures suivantes ont été décidées dans le cadre de l'égalité femmes-hommes :

- prise en compte à 100 % de la durée du congé parental dans le calcul de l'ancienneté (actuellement, il n'est pris en compte qu'à 50 % de sa durée) ;
- proposer une formation à chaque salarié.e de retour de congé parental ;
- proposer paritairement des formations aux représentants du personnel et aux salariés en charge du recrutement sur les enjeux de l'égalité professionnelle ; ces formations devront donc se tenir dans le cadre de sessions communes.

La mise en place de ces nouveautés ne manquera pas de susciter des questions et réactions de votre part. Soyez assurés que le SPELC se tient à votre écoute et à votre service pour entendre et traiter vos interrogations ou/et suggestions. Ces dernières feront « vivre et évoluer » la nouvelle CC.

Dossier préparé par Jacqueline Leroy

21 598 caractères sans le titre général