

De nouvelles CLASSIFICATIONS pour les personnels de droit privé PSAEE

L'engagement de la FEP ...

Depuis juin 2007, la Fep-CFDT s'est engagée auprès des salariés de droit privé pour obtenir une meilleure reconnaissance de leur travail et une revalorisation des rémunérations des personnels.

Avec la signature de cet accord sur les classifications, la Fep-CFDT poursuit son engagement en accompagnant les salariés dans la mise en place de ces nouvelles classifications.

Ce qu'il faut savoir ...

L'accord sur les nouvelles classifications pour les personnels des services administratifs et économiques, des personnels d'éducation et des documentalistes des établissements d'enseignement privés (Fnogec) et sur les rémunérations de ces personnels a été signé le 7 juillet 2010.

La Fep-CFDT a signé cet accord

(comme d'autres organisations syndicales de salariés : Snc-CFTC, Spelc, CGC)

Cet accord s'applique à partir du 1^{er} septembre 2010

Les employeurs ont entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 2010 pour mettre en œuvre cet accord (avec effet rétroactif au 1^{er} septembre 2010)

**Un avenant au contrat de travail
doit être rédigé pour chaque salarié
et la fiche de reclassification
doit y être annexée.**

Ce qui change ...

➔ Un nouveau vocabulaire

Disparition des catégories 1 à 5, des niveaux 1 et 2, des échelons
 Mise en place de quatre **STRATES** : strate I - strate II - strate III ou strate IV,
 Pour chaque strate, quatre ou cinq critères « classant » composés de 1 à 3 degrés.

➔ De nouvelles catégories socioprofessionnelles

- **Employé** :
 tout salarié de strate I, II ou de strate III totalisant moins de 9 degrés.
- **Agent de maîtrise** :
 tout salarié de strate III totalisant au moins 9 degrés ;
 et ne réunissant pas les critères définis pour être cadre (*voir paragraphe suivant*).
- **Cadre** :
 tout salarié de strate III, totalisant au moins 12 degrés, dont 3 en responsabilité » et 3 en « autonomie » ou de strate IV.

➔ Une valeur du point PSAEE calculée sur une nouvelle base

Elle a été obtenue par transposition de la valeur base 288 en base 1 000 :
 $57,49 \times 288 / 1000 = 16,56\text{€}$ (valeur au 1er septembre 2010)

➔ Une plus grande reconnaissance de la formation professionnelle

Critères concernés	Types de formation	Valorisation
Critère lié à la personne	Formation d'adaptation au poste ou à la fonction pour la STRATE I uniquement	+ 15 pts par formation suivie.
Aucun	Formation en vue du maintien dans l'emploi	Aucune revalorisation
Critère lié au poste (critère classant)	Formation en vue du développement de compétences à l'initiative de l'employeur	des degrés en plus dans la strate ou passage à une strate supérieure.
Critère lié à la personne	Formation en vue du développement de compétences à l'initiative du salarié	+ 25 pts quelle que soit la strate - <i>formation à prévoir lors de l'EAAD</i> - <i>une formation valorisée par période de 5 ans. (limité à 3 formations dans chacune des strates)</i>

nouveau

nouveau

La démarche ...

➔ 1^{ère} étape :

Elaboration de la fiche de poste

- La fiche de poste n'est pas un document contractuel, mais elle doit rester un **élément central** qui se situe dans un **organigramme** structuré et connu des salariés.
- La fiche de poste se construit en fonction **des échanges** entre le salarié et le chef d'établissement ou son représentant.
- La fiche de poste définit la finalité principale du poste de travail. Elle précise les **fonctions exercées** (activités, tâches...) ; le **positionnement hiérarchique** et fonctionnel dans l'**organigramme**.

FICHE DE POSTE

Identité du salarié :

Etablissement :

IDENTIFICATION DU POSTE						
Famille de fonctions et ensemble de métiers	<p>- Référence à un des <u>2 ensembles de métiers</u> et à une <u>des 7 familles</u></p> <p>1. Education et vie scolaire pour les deux familles : enseignement et fonctions connexes et vie scolaire</p> <p>2. Services supports pour les cinq familles : gestion administrative et financière - entretien et maintenance des biens et équipements - restauration - autres fonctions de service – autres fonctions techniques.</p>					
Strate de rattachement	STRATE I ou II ou III ou IV					
Nombre de degrés liés au poste dans chacun des critères classant	Technicité et/ou expertise	Responsabilité	Autonomie	Communication	Management	TOTAL

Catégorie professionnelle : **Employé** **Agent de maitrise** **Cadre**

MISSIONS DU POSTE (réf. vadémécum)	
<p>Mission principale/ finalité du poste <i>La mission principale définit le poste tenu par la personne, sa contribution à la finalité du service.</i></p>	
<p>Fonctions / Activités Fonction n° Fonction n°</p> <p>Indiquer ce que la personne fait réellement dans son travail : activités, tâches Lister les fonctions exercées, ces fonctions sont à rechercher dans le référentiel</p>	
<p>Champ des relations - Positionnement hiérarchique. N+1 / N-1 - interlocuteurs en interne et/ ou en externe - la nature de ces relations</p>	

La démarche ...

➔ 2^{ème} étape

La fiche de reclassification : élément contractuel donc obligatoire

n°	intitulé des fonctions	strate	% du tps

Après avoir :

- listé les différentes fonctions du poste de travail, en s'appuyant sur le référentiel des 80 fonctions ;
- recherché la strate de référence de chacune de ces fonctions ;
- défini le temps consacré sur une année à chacune fonction exercées ;

le poste de travail du salarié est positionné dans **une seule strate de rattachement**.

Les grands principes :

1. Si toutes les fonctions relèvent de la **même strate**, rattachement automatique à cette strate
2. Si le poste de travail est composé de **plusieurs fonctions relevant de strates différentes** : la strate de rattachement est celle de la ou des fonctions majoritaires en temps de travail apprécié sur l'année.
3. Si le poste de travail est composé de **plusieurs fonctions relevant de strates différentes et si le temps de travail apprécié sur l'année est égalitaire sur ces strates** : rattachement à la strate la plus élevée.

ex : pour un poste composé des fonctions suivantes	Temps de travail par fonction		
Auxiliaire pédagogique (fonction n° 3 / strate II)	30%	80%	50%
Auxiliaire de vie scolaire (fonction n° 5 / strate I)	60%	10%	20%
Service auprès des enseignants (fonction n° 4 / strate I)	10%	10%	30%
<u>Strate de rattachement</u>	Strate I	Strate II	Strate II

1. La strate de rattachement

Chaque strate possède une valeur de base et une valeur de degré qui lui est propre.

Strate	I	II	III	IV
Valeur de base de la strate	928	925	850	800
Valeur degré / strate	18	25	70	120

2. Les critères liés au poste de travail

- Une strate de rattachement est composée de **4 ou 5 critères classant** :
 - **Technicité, Responsabilité, Autonomie, Communication** : pour toutes les strates
 - **Management** : pour toutes les strates sauf la strate I.
- Chaque critère classant est composé de **1 à 3 degrés** de compétence
- La plurifonctionnalité : un poste est dit « plurifonctionnel » dès lors qu'il est composé d'**une ou deux fonctions relevant de strate supérieure à la strate de rattachement**.

Cas n° 1 : le poste de travail nécessite au moins deux fonctions de strate supérieure :

-Si le poste en strate I est composé d'au moins deux fonctions dans la strate supérieure : attribution de la valeur de trois degrés dans sa strate de rattachement.

-Si le poste en strate II est composé d'au moins deux fonctions dans la strate supérieure : attribution de la valeur de deux degrés dans sa strate de rattachement.

-Si le poste en strate III est composé d'au moins deux fonctions dans la strate supérieure : attribution de la valeur d'un degré dans sa strate de rattachement.

Cas n° 2 : le poste de travail nécessite une seule fonction de strate supérieure :

Attribution de la valeur d'un degré de plus dans sa strate de rattachement.

Cas n° 3 : travail ponctuel ou occasionnel relevant de la strate supérieure (voir vadémécum)

3. Les trois critères liés à la personne

- L'ancienneté

Strate I	6 points par an sur l'ensemble de la carrière dès la 2 ^{ème} année
Strate II	5 points sur 34 ans dès la 2 ^{ème} année soit un maximum de 170 points
Strate III	5 points sur 32 ans dès la 3 ^{ème} année soit un maximum de 160 points
Strate IV	5 points sur 30 ans dès la 4 ^{ème} année soit un maximum de 150 points.

Pour la reclassification, l'ancienneté reconnue est l'ancienneté réelle calculée en conformité avec les dispositions de l'article 2.21.2 de la CC PSAEE (dans sa rédaction au 1er juillet 2010).

- La formation professionnelle (voir les nouveautés en page 2)

Dispositions transitoires

Les salariés de strate I embauchés ou qui ont changé de poste à compter du 1^{er} octobre 2009 et qui ont suivi une formation d'adaptation au poste bénéficieront à compter du 1^{er} septembre 2010 de la valorisation de 15 points à compter du premier jour du mois qui suit cette formation.

- L'implication professionnelle

Ce que dit l'accord :

L'implication professionnelle comme critère de reconnaissance de la personne est un des critères de la grille d'appréciation constituant l'annexe 5 de l'Accord national inter branches sur l'Entretien Annuel d'Activité et de Développement dans les établissements d'enseignement privé sous contrat du 18 juin 2009. Cette implication est abordée dans le cadre de l'EAAD

Ce que la fep-CFDT en pense :

Il est important que l'application de ce critère se face de manière objective et non discriminatoire (ce qui nous semble difficile). L'utilisation de ce critère devra passer par une consultation obligatoire des IRP et une information précise de tous les salariés sur les éléments objectifs retenus par l'employeur afin d'éviter tout sentiment d'injustice.

Nous avons obtenu que ce critère ne soit pas inscrit dans le calcul de la rémunération minimum conventionnelle.

Nous devons également être attentifs à ce que ce critère ne crée pas un lien de cause à effet entre l'EAAD et la rémunération des salariés.

Structure de la fiche de reclassification

Salarié

Bernard B.

1. Définition de la Strate de rattachement

n° de fonction	intitulé de fonction	n° strate	% de travail	
25	Accueil simple	I	80%	
45	Fonction petite intendance / petites fournitures	II	10%	Strate de Rattachement I Base = 928 points
66	Chauffeur de bus	II	10%	

2. Application des critères liés au poste de travail

Classification du poste à partir du tableau des critères classants		Degrés	Valeur
Technicité	travaux nécessitant des savoir faire variés	2	<i>2 X la valeur du degré en strate I =</i> + 36 pts
Responsabilité	réalise le travail fixé avec le niveau de qualité fixé et dans un délai fixé	2	+ 36 pts
Autonomie	travaille sous le contrôle de son responsable hiérarchique dans le cadre d'un travail défini	2	+ 36 pts
Communication	sait questionner son responsable pour améliorer son travail	3	+ 54 pts
Management	Sans objet	0	+ 0 pts
Classification effective du poste de travail		Strate : I	9 degrés = 1090 points

Valorisation de la plurifonctionnalité <i>(3 degrés de strate 1 sont ajoutés car 2 fonctions sont de strate supérieure)</i>	3	+ 54 pts
Nombre de points liés au poste de travail		= 1144 points

3. Calcul des critères liés à la personne

Prise en compte de l'ancienneté	25 ans	6 pts	24 X 6 = 144 pts
Prise en compte de la formation professionnelle	0 formation	25 pts	0 X 25 = 0 pts
Nombre de points liés à la personne			144 + 0 = 144 pts

4. Coefficient global

1144 + 144 =	1288 points
--------------	--------------------

La démarche ...

➔ 3^{ème} étape

Le calcul de la rémunération

- Points relatifs à la valeur de base de la strate de rattachement
- + Points liés aux critères classant (nombre de degrés obtenus)
- + (le cas échéant) Points valorisant la plurifonctionnalité
- = **Nombre de points liés au poste de travail**

- Points relatifs à l'ancienneté
- + Points valorisant la formation professionnelle
- + Points découlant de l'implication professionnelle
- = **Nombre de points liés à la personne**

- nombre de points liés au poste de travail
- + nombre de points liés à la personne
- = **Coefficient global**

- coefficient global** **X** **valeur du point PSAEE**
- = **la rémunération**

Outils à disposition

Des documents élaborés par la Commission Paritaire Nationale

- L'accord du 7 juillet 2010 sur les classifications et rémunérations y afférentes
- Le référentiel de fonctions
- Les tables des fonctions
- Le tableau des critères classant
- Le vade-mecum
- Les exemples d'aide à la classification

Des outils Fep-CFDT

- La fiche de poste
- La fiche d'aide à la classification (le calculateur)
- un 4 pages en cours d'impression pour les salariés

Rôle des Instances Représentatives du Personnel

Que dit le code du Travail ?

Article L2323-27 Version en vigueur au 11 octobre 2010, depuis le 1er mai 2008

*Le comité d'entreprise est **informé et consulté** sur les problèmes généraux intéressant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, **des qualifications et des modes de rémunération**.*

*A cet effet, il étudie les incidences sur les conditions de travail des projets et décisions de l'employeur dans les domaines mentionnés au premier alinéa et formule des propositions. Il bénéficie du concours du **comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail** dans les matières relevant de sa compétence. Les avis de ce comité lui sont transmis.*

Article L2313-16

Dans les établissements de cinquante salariés et plus, s'il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel exercent les missions attribuées à ce comité avec les mêmes moyens et obligations que celui-ci.

Dans les établissements de moins de cinquante salariés, s'il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel exercent les missions attribuées à ce comité avec les moyens attribués aux délégués du personnel. Ils sont soumis aux mêmes obligations que les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Article L4612-1

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission :

- 1° De contribuer à la **protection de la santé physique et mentale** et de la **sécurité des travailleurs** de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure;*
- 2° De contribuer à l'**amélioration des conditions de travail** [...]*
- 3° De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.*

Quels sont les éléments dont doivent disposer les élus ?

Les élus au comité d'entreprise et/ou les délégués du personnel doivent recevoir une copie de l'**accord signé** ainsi qu'un exemplaire du **vade-mecum** élaboré par la Commission Paritaire Nationale.

Ils doivent être **informés et consultés** sur le **calendrier de mise en œuvre** des différentes opérations dans l'établissement.

Ils devront avoir **une présentation générale** de la mise en œuvre des classifications dans l'établissement : présentation de l'organigramme, des différentes fiches de poste selon les services, l'évolution de la masse salariale globale de l'établissement suite aux reclassifications.

La consultation portera sur :

- Les conséquences sur la **masse salariale** globale mais aussi détaillées par catégories et classification (séparé H/F)
- Sur le bon **déroulement des entretiens** lors des reclassifications (entretiens qui ne sont pas à confondre avec les entretiens annuels d'activité et de développement).
- Sur l'**élaboration des fiches de poste** (qui est un préalable à la reclassification) et **des fiches d'aide à la reclassification**.
- Sur les **modifications apportées au contrat de travail** et qui doivent passer par un avenant au contrat.
- Sur les **modifications apportées à la présentation des fiches de paye**.

Rôle du Délégué du Personnel ?

Le délégué du personnel peut accompagner ou assister le salarié au moment de sa reclassification.

Le délégué du personnel demandera régulièrement à l'employeur l'état d'avancement du chantier.

Questions - réponses

Que dois-je recevoir comme document au moment de ma reclassification ?

Tu dois recevoir comme tout salarié relevant de la convention collective PSAEE, un avenant à ton contrat de travail précisant les fonctions du poste que tu occupes actuellement. La référence à un ensemble de métiers (« éducation et vie scolaire » ou « services supports »), la strate de rattachement et la catégorie socioprofessionnelle (employé, agent de maîtrise ou cadre).

Il ne doit pas y avoir des nouvelles fonctions que tu n'aurais pas exercées de manière régulière ou récurrente,

La référence aux 2 ensembles de métiers ne peut se faire que si actuellement le salarié est rémunéré sur 2 grilles de salaires différentes.

La fiche de reclassification avec le calcul de la nouvelle rémunération doit être annexée à l'avenant au contrat.

Après ma reclassification, que devient mon ancienneté ?

Tu gardes tes années d'ancienneté que tu as acquises jusqu'à présent. Ces années te donnent un certain nombre de points selon ta strate de rattachement.

Les nouvelles classifications ont-elles un lien avec l'EAAD ?

L'Entretien Annuel d'Activité et de Développement n'a pas de lien direct avec la reclassification. Cependant il permet d'aborder la fiche de poste, mais sa finalité est essentiellement liée à la formation professionnelle : quels sont mes projets de formation ? ...

NB : Il est préférable de ne pas utiliser l'EAAD pour la reclassification pour permettre au salarié de se faire accompagner lors des échanges avec la direction (ce qui n'est pas possible dans le cadre de l'EAAD).

Mon temps de travail est-il modifié ?

Ton temps de travail actuel ne doit pas être modifié. D'ailleurs, comme chaque année, tu as déjà dû recevoir ton planning annuel

Mon salaire peut-il diminuer ?

L'accord souligne qu'un salarié ne peut pas avoir de baisse de salaire suite à sa reclassification.

Comment reclasser une infirmière ?

Une infirmière peut avoir plusieurs fonctions, entre autres et à titre d'exemples :

n° 18 Fonction prise en charge spécialisée des élèves

n° 17 Fonction veille / prise en charge généraliste des élèves en difficulté

n° 15 ou n° 16 Fonction d'animation

Comment reclasser une ASEM ?

Une aide maternelle peut avoir plusieurs fonctions, entre autres, à titre d'exemples:

*n° 3 Fonction d'auxiliaire pédagogique
sachant que cette fonction est sa fonction dominante*

n° 4 Fonction de service auprès des enseignants

n° 13 Fonction de sécurisation simple

n° 14 Fonction prise en charge d'un groupe d'élèves / garderie

Pour un salarié qui est à 70 % de son temps de travail que ce passe-t-il au moment de sa reclassification ?

Actuellement pour un personnel à temps partiel, sa rémunération est calculée en % d'un temps complet.

Dans les nouvelles classifications, le salarié sera reclassé comme une personne travaillant à temps complet. C'est uniquement sa rémunération qui représentera 70% d'une rémunération à temps complet.