

Aux salariés des établissements catholiques



La rentrée scolaire est un moment propice pour renouer le contact, faire le point et envisager l'avenir....

L'année scolaire 2013/2014 a été marquée par différents accords ou désaccords qui ont, ou auront une incidence sur votre situation et votre rémunération.

Vous trouverez dans le présent document :

- ➔ **un rappel des faits** (pages 6 et 7) avec un tableau récapitulatif et comparatif des dispositions qui vous sont applicables suivant que vous avez été embauché avant ou après le 6 décembre 2011 (pages A à D)
- ➔ **un état des dernières négociations** : salaire et NAO (pages 1 et 2), complémentaire santé (page 3), affiliation cadre (page 3) et temps partiel (pages 4 et 5)
- ➔ **Pour mémoire, le collège Employeur** est composé des organismes de gestion (FNOGEC) et des organisations professionnelles de chefs d'établissement (SNCEEL, SYNADIC, UNETP et SYNADEC).

Les références données ci-dessous sont celles de la Convention Collective (CC) et de ses annexes (A).

Salaires et Négociation Annuelle Obligatoire (NAO)

Chaque année, la NAO amène les partenaires sociaux (Syndicats de salariés dont le SNEC-CFTC et Employeurs) à négocier les salaires.

Il convient de rappeler que, depuis les nouvelles classifications (Avenant de juillet 2010), l'évolution de votre rémunération dépend de nombreux critères qui vont déterminer votre coefficient (A 1 article 3.1) :



1. Votre fiche de poste, qui, à partir des 80 fonctions définies au Référentiel (A 1 article 1.1 et A 1.1), détermine votre **Strate de rattachement (A 1 article 3.2)** et donc votre coefficient initial :

Strate I : 928 Strate II : 925 Strate III : 850 Strate IV : 800

2. Vos degrés dans les critères classant (A 1 article 1.3 et A 1.2)

- **En strate I**, il y a 3 degrés pour chacun des 4 critères (Autonomie, Technicité, Communication et Responsabilité) et chaque critère vaut 18 points.

➔ **Soit un minimum de 4 degrés et 72 points ; Un maximum de 12 degrés et 216 points.**

En strate II, III et IV, il y a 3 degrés pour chacun des 5 critères (Autonomie, Technicité, Communication et Responsabilité + Management) et chaque critère vaut respectivement 25 points (II), 70 points (III) et 120 points (IV).

➔ **Soit un minimum de 5 degrés et respectivement 125 points (II), 350 points (III) et 600 points (IV). Un maximum de 15 degrés et respectivement 375 points (II), 1050 points (III) et 1800 points (IV).**

3. Votre ancienneté (CC article 2.21.2 et A 1 article 2.1)

- En strate I : 6 points/année dès la 2^{ème} année.
- En strate II : 5 points/année dès la 2^{ème} année avec un maximum de 170 points (34 ans).
- En strate III : 5 points/année dès la 3^{ème} avec un maximum de 160 points (32 ans).
- En strate IV : 5 points/année dès la 4^{ème} année avec un maximum de 150 points (30 ans).

4. Vos points éventuels liés à la plurifonctionnalité (A 1 article 1.4), à vos formations professionnelles (A 1 article 2.2 et A 1.3) et votre implication personnelle (A 1 article 2.3)

Ce dernier critère n'a pas été explicité, ce qui explique sans doute le peu de salariés qui en bénéficient.

5. La valeur du point

Cette valeur du point est, chaque année, au cœur de la NAO.

Au 1.09.2008, le changement de référence (passage du point Fonction Publique au point PSAEE) s'était accompagné d'une revalorisation sensible : +2,96%.

Puis, pendant 3 ans, la NAO s'est conclue par un échec et les employeurs ont fixé de façon unilatérale la revalorisation du point :

Au 1.09.2010 : +1% (inflation +1,5%) ; au 1.09.2011 : +0,9% (inflation +2,1%)

Au 1.09.2012 : +0,6% (inflation + 2%)

L'année 2013 a été une parenthèse plus favorable grâce à un artifice lié à la baisse de la cotisation prévoyance (0,3%) qui se cumulait avec l'augmentation du point (+0,8%) soit une augmentation du salaire net de 1,1%.

Pour 2014, le collège employeur a proposé une revalorisation de 0,7%, alors même que l'indice des prix avait augmenté de 0,9%.

Le SNEC-CFTC demandait alors des mesures complémentaires :

- une meilleure prise en compte de l'ancienneté + 7 points en strate I et +6 points pour les strates II, III et IV.
- une prime de rattrapage pour la période 2010/2014 d'un montant de 300 € (au pro rata du temps de présence)
- une revalorisation du salaire plancher (voir ci-dessous) en le portant à 1 497 € bruts.

La réponse des employeurs a été constante :

C'est à nouveau l'échec de la NAO 2014.

NON !

A nouveau, le collège employeur se contente d'une décision unilatérale. Ce sera +0,7% et un salaire plancher porté à 1 492,37 € bruts.

6. Salaire minimal

En comparant le salaire minimal d'embauche de la Strate I et le SMIC, il faut constater que ce salaire minimal est devenu nettement inférieur au SMIC (voir tableau page 3). C'est bien le constat que l'édifice mis en place en 2010 avec les nouvelles classifications est loin d'avoir répondu aux attentes légitimes des salariés et qu'il conviendrait d'en revoir les bases.

En 2012, le collège employeur décide la création d'un salaire minimal (supérieur au SMIC !) qui correspond de fait au salaire d'embauche de la strate II. Mais, ce n'est qu'un emplâtre pour la strate I car cela supprime de fait les évolutions de rémunération liées à l'ancienneté pendant 8 ans.



	SMIC	Valeur du point PSAEE	Strate I/ 4 degrés Indice 1000	Strate II/ 5 degrés Indice 1050	Salaire PSAEE minimal
1.09.2010	1343,77 €	16,56 €	1380,00 €	1449,00 €	
1.09.2011	1 365,00 €	16,71 €	1392,50 €	1462,13 €	
1.09.2012	1 425,67 €	16,81 €	1400,83 €	1470,88 €	1 470,00 €
1.09.2013	1430,22 €	16,94 €	1411,67 €	1482,25 €	1 482,00 €
1.09.2014	1445,38 €	17,06 €	1421,67 €	1492,75 €	1 492,37 €

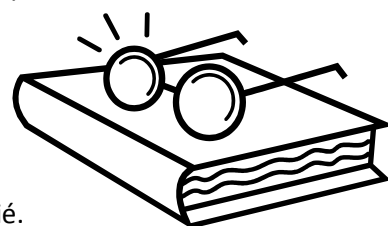
Les salaires indiqués dans le tableau sont des montants bruts pour un temps plein.

Complémentaire Santé

En application de la loi de sécurisation sociale, un accord paritaire a été signé le 19 juin 2014 pour « la mise en place d'un régime de frais de soins de santé dans l'enseignement privé sous contrat » pour application au 1.01.2016.

Cet accord sur une complémentaire santé est actuellement une coquille vide car le travail paritaire doit se poursuivre sur l'essentiel :

- ⊕ la nature et le montant des prestations
- ⊕ le montant de la cotisation et de sa répartition entre Employeur et Salarié.



Faut-il voir le verre à moitié vide ou à moitié plein ? L'avenir le dira.

L'expérience du contrat de groupe initié par l'UDOGEC Somme (hors de tout paritarisme) permet légitimement de s'interroger dans les établissements ayant fait le choix d'y adhérer. D'autres accords d'établissement permettent plus d'optimisme. Tout dépend aussi la part que l'Employeur acceptera de prendre en charge !

A suivre avec vigilance jusqu'au 1^{er} janvier 2016 !

Accord sur les classifications AGIRC du 2 juillet 2013

Cet accord porte bien entendu sur les salariés PSAEE ayant le statut de cadre ou d'agent de maîtrise (c'est-à-dire tous les salariés de strate IV et les salariés de Strate III ayant au moins 9 degrés ; CC article 2.17), **mais il est également étendu aux salariés de strate III ayant 8 degrés** (qui sont classés «employés») avec effet au 1^{er} juillet 2013.

Tous ces salariés se doivent d'être affiliés à une caisse de retraite complémentaire AGIRC (en complément de l'affiliation à une caisse non Cadre ARRCO).

Dans la presque totalité des cas, le salaire mensuel brut de ces salariés concernés est de loin inférieur au plafond de la Sécurité Sociale (3 129 € bruts en 2014) et encore plus au salaire charnière (3 453 € bruts en 2014). Ils cotisent alors forfaitairement au titre de la GMP (en 2014 : salarié 25,17 €/mois et employeur 41,17 €/mois) et obtiennent chaque année 120 points de retraite AGIRC.

Remarque : En 2014, la valeur du point AGIRC est de 0,4352 €.

Un salarié qui aura été affilié 10 ans à l'AGIRC aura 1200 points (+ les majorations à partir de 3 enfants). Sa retraite mensuelle se trouvera ainsi augmentée 43,50 € bruts (1200 x 0,4352/12).

Accord sur le temps partiel

Dans le prolongement de la loi 2013-204 du 14 juin 2013, les partenaires sociaux ont négocié puis signé le 13 octobre 2013 un accord sur le temps partiel qui a fait l'objet d'un arrêté ministériel du 16 avril 2014 publié au JO le 13 mai 2014. Cet accord comporte plusieurs dispositions qui concernent trois catégories de personnels à temps partiel :

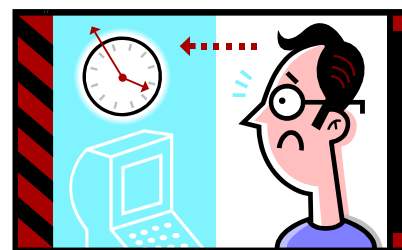
- Ceux effectuant dans le cadre annuel moins d'un mi-temps (point 1).
- Ceux effectuant dans le cadre annuel moins de 24 heures (point 2).
- Ceux effectuant dans le cadre annuel moins de 35 heures (points 3 et 4).



1. Le temps de travail (minimum 17 heures 30 minutes)

La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 17h30 minutes hebdomadaires ou son équivalent (mensuel ou annuel).

Il s'agit de la quotité rémunérée (sur la fiche de salaire, il doit être indiqué au moins 75,83 heures rémunérées) à ne pas confondre avec l'horaire hebdomadaire de travail qui prend en compte l'annualisation et la modulation du temps de travail (et d'éventuelles semaines à 0 heure).



L'horaire annuel effectif minimal est donc :

- Pour un temps plein de 1 558 h : 779 heures.
- Pour un temps plein de 1 470 heures (ASEM embauchées avant le 6.12.2011) : 735 heures.
- Pour un temps plein de 1 429 heures (personnel d'éducation embauché avant le 6 décembre 2011) : 714,5 heures.

1.1 Ne sont pas concernés les salariés étudiants de moins de 26 ans.

1.2 Cette quotité s'applique de droit à tout salarié embauché à partir du 13 mai 2014.

1.3 Pour les salariés embauchés avant le 13 mai 2014, elle s'imposera, au plus tard, à compter du 1^{er} septembre 2015. Avant cette date, les salariés peuvent cependant en faire la demande par écrit. L'établissement peut toutefois différer l'application (jusqu'au 1.09.2015) en le motivant auprès du salarié.

Dans son Guide lecture, le collège employeur cible rapidement et avec subtilité certaines limites :

« Dans certains cas, le seul moyen d'envisager une augmentation de la durée du travail est de proposer des activités différentes de celles exercées. En cas de refus d'exercer des fonctions de qualification ou de strate inférieure il conviendra :

- ✓ de lui demander de rédiger un écrit motivé en vue d'une dérogation individuelle ;
- ✓ à défaut, d'envisager la rupture du contrat... »

C'est un vrai choix équitable !!!

1.4 Un salarié peut demander à bénéficier d'un horaire de travail inférieur. Il doit en faire une demande écrite et motivée auprès de l'employeur.

La demande doit bien être initiée par le salarié (volontaire) et non imposée par l'employeur .



2. Le regroupement des heures (pour tous les salariés effectuant moins de 24 heures (moins de 104 heures mensuelles rémunérées))

2.1 Le temps de travail hebdomadaire est réparti sur un maximum de 6 demi-journées.
Une demi-journée est définie comme une période d'amplitude 6 heures consécutives.

Attention !

- ✓ La demi-journée ne correspond pas nécessairement à une durée de travail de 6 heures.
- ✓ Toutes les autres contraintes du Code du Travail ou conventionnelles continuent également à s'imposer :
 - ★ L'amplitude maximale quotidienne de travail est de 13 heures.
 - ★ Le temps de travail maximal quotidien est de 10 heures.
 - ★ Chaque salarié a droit à 20 minutes de pause non rémunérée toutes les 6 heures (au plus) de travail effectif.
 - ★ la durée minimale d'une journée de travail ne peut être inférieure à 45 minutes.
 - ★ Les horaires d'équivalence pour les surveillants d'internat ne s'appliquent pas en cas de temps partiel.

2.2 Les salariés bénéficient d'au moins 4 semaines à 0 h par an, dont deux devront être accolées aux congés payés pris pendant la période de fermeture estivale de l'établissement.

2.3 L'horaire de travail ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité. Cette interruption ne peut être d'une durée supérieure à 2 heures.



3. Majoration des heures complémentaires (pour tous les salariés effectuant moins de 35 heures (moins 151,66 heures rémunérées))

- Le salarié à temps partiel peut être conduit à effectuer des heures complémentaires dans la limite du dixième de la durée annuelle prévue au contrat de travail. Il peut les refuser s'il en est informé moins de 3 jours avant la date d'exécution.
Les heures sont majorées de 10%.
- Au-delà du dixième et dans la limite du tiers, des heures complémentaires pourront être réalisées avec l'accord du salarié.
Les heures sont majorées de 25 %.
Cette majoration ne peut être remplacée par un repos compensateur et ne peut non plus faire l'objet d'un « rattrapage » dans le cadre d'une modification du planning (annualisation et modulation).

4. Priorité d'emploi

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité pour l'attribution, dans leur établissement, d'un poste disponible à temps complet ou à temps partiel dont l'horaire est plus important que le leur et ressortant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur doit porter à la connaissance de ces salariés, par voie d'affichage, la liste des emplois disponibles correspondants.

Ces 2 dispositions mériteront un suivi particulier, notamment par le Comité d'Entreprise ou les Délégués du Personnel.

Le Guide de Lecture des employeurs donne déjà une lecture très restrictive : « Attention, strictement, la priorité ne vise que les postes dont la durée de travail est plus importante que celle du poste occupé par le salarié concerné, elle ne porte pas sur des suppléments ou des compléments d'heures. »

Situation des salariés PSAEE et dispositions applicables

Juin 1999 : signature de l'**Accord sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail (ARTT)** : les 35 heures dans l'Enseignement Privé avec en compensation pour les employeurs, l'annualisation et la modulation du temps de travail. Cet accord continue à s'appliquer intégralement.

Septembre 2008 : pour le calcul de la rémunération, la référence au point Fonction Publique est remplacée par **le point PSAEE** avec à la clef une revalorisation des salaires de 2,96% et un salaire d'embauche (1351 € bruts) supérieur au SMIC (1 321 € bruts).

Il a malheureusement été nécessaire de déchanter lors des revalorisations ultérieures (Voir NAO pages 1 et 2).

Juillet 2010 : signature d'un **Avenant à la Convention Collective** bouleversant **les classifications et le calcul de la rémunération**.

De nouveaux termes apparaissent : référentiel de fonctions, fiche de poste strates, critère classant, degré, emplois « Vie scolaire », emplois « Supports »...

L'édifice était séduisant et semblait pouvoir apporter des opportunités en termes de reconnaissance et d'évolution de carrière. Mais trop souvent ce processus « novateur » dans l'Enseignement Catholique, qui aurait dû permettre un dialogue entre employeur et salarié, est devenu un bref échange se concluant par « vous signez ici » et la revalorisation espérée était trop souvent une indemnité différentielle pour maintenir le salaire antérieur. Si certains salariés (un petit nombre) ont vu leur carrière et leur salaire revalorisés, pour la plupart cela a été la stagnation.

23 mai 2011 : le collège employeur dénonce « partiellement » la convention collective de 2004, ne conservant que les articles relatifs au Droit syndical (rien de plus que le Code du Travail), au Caractère propre, aux Classifications et aux rémunérations.

Cette dénonciation s'accompagnait **d'une obligation légale de négocier avec un terme fixée au 14 décembre 2012**. Cette négociation s'est effectuée dans un contexte difficile. Les propositions des organisations syndicales ont été rejetées par le collège Employeur. Les syndicats ont été aculés à choisir entre :

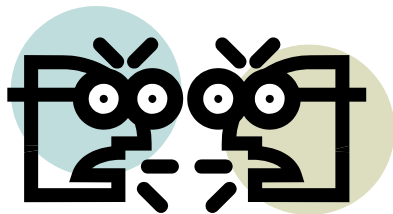
- **la « moins bonne » solution** : signer la Convention Collective de substitution. La CC de substitution, initiée par les employeurs, comportait de bien nombreuses régressions : **introduction d'une journée de carence** en cas de maladie, suppression de la gratuité des repas (remplacée par une modeste réduction), **augmentation du temps de travail des personnels Vie Scolaire (1429 h → 1470 heures, soit +2,9%, avec de plus des incidences sur les heures sup) compensée par une indemnité indiciaire fixe (+0,75%) pour les seuls personnels en place** (pour les nouveaux, c'est 1470 heures payées 1429 h), réduction du nombre minimal de journées à 0 heure.

La carotte (il en fallait une) était la **revalorisation du point PSAEE de 1,25% pour tous**.

Le SNEC-CFTC et le SPELC ont choisi de signer cette convention de substitution, qui ensuite a fait l'objet d'une dénonciation majoritaire (CFDT, CGT, FO et CGC) rendant caduque le nouveau texte.

- **C'est donc la « pire des pires » solutions qui s'imposait** : le retour au simple Code du Travail avec maintien des avantages acquis pour les salariés en fonction avant le 6 décembre 2011. Les quelques éléments encore positifs de la CC de substitution disparaissaient. Ainsi tout salarié malade subissait les 3 journées de carence (au lieu d'une dans la CC de substitution et aucune avant la dénonciation).





- La situation était explosive. Le collège employeur décidait alors de façon unilatérale **le 23 mars 2013** de mettre en œuvre une recommandation patronale. Il renonçait ainsi au « pire du pire » en optant pour **le pire** et niant ainsi le paritarisme. À la concertation et à l'accord négocié, le Collège Employeur préférait une démarche très paternaliste en « octroyant » certaines dispositions contenues dans l'accord de substitution (sauf notamment la revalorisation du point) et imposait un unique temps de travail pour tous les nouveaux salariés : 1 558 heures, y compris les personnels Vie Scolaire.

Certes, le collège employeur garantissait quelques droits supérieurs au Code du Travail :

Maintien du salaire pour cause de maladie (1 seule journée de carence à partir du 2^{ème} arrêt, congés pour événements familiaux, absence pour enfants malades, exonération partielle de la contribution des familles, prise en charge des frais de restauration, pauses de 10 minutes).

Bien d'autres dispositions positives disparaissaient : calcul de l'Indemnité de départ à la retraite (IDR), Supplément Familial (SFT), accompagnement en cas licenciement,...et surtout le temps de travail des personnels Vie Scolaire embauchés postérieurement au 6 décembre 2011 : les agents de service en classe maternelle voient leur horaire passer de 1 470 heures à 1 558 heures et les personnels d'éducation de 1 429 heures à 1 558 heures sans la moindre revalorisation.



À cela s'ajoute la suppression du nombre minimal de journées à 0 heure.

Depuis le 23 mars 2013, c'est l'immobilisme complet pour la CC, exception faite d'un Guide publié par le collège employeur pour expliciter sa propre lecture de ses recommandations unilatérales.

Le 26 juin 2014, le collège employeur se montrait satisfait en publiant son recueil de 240 pages contenant l'ensemble des textes applicables aux salariés PSAEE relevant de la Convention Collective IDCC n° 2408 (c'est le nom poétique du petit reste de la Convention Collective du 14 juin 2004 antérieurement dénommée « Convention Collective de Travail des personnels administratifs et économiques, des personnels d'éducation et des documentalistes des établissements d'enseignement privés »).

On y trouve ainsi :

- **La CC IDCC n°2408.**
- La Recommandation patronale du 25 mars 2013 avec en annexe les questions/réponses.
- Accord paritaire sur l'affiliation de salariés aux régimes de retraite et de prévoyance des cadres et assimilés.
- Accord ARTT du 15 juin 1999 (les 35 heures !).
- Accord de branche relatif au travail de nuit.
- Accord de branche sur les équivalences de nuit.
- Accord sur le temps partiel du 16 avril 2014.
- Accord national sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle du 27 juin 2011.
- Accord relatif à la désignation de l'OPCA.
- Accords relatifs à la prévoyance pour les personnels non cadres et pour les personnels cadres, rémunérés par les établissements privés.



L'Accord sur l'Entretien Annuel d'Activités et de Développement (EADD) du 18 juin 2009 a été omis du recueil.

Tout cela veut donner l'allure d'un bel édifice, où le collège Employeur se donne le beau rôle. Malgré le maintien de quelques droits, il a, de fait, réduit bien d'autres, sans compensation.

Le numéro d'adhérent (INARIC) figurant sur la carte annuelle est nécessaire pour accéder à ces services.

INFORMATION JURIDIQUE VIE PRIVÉE

La CFTC met à disposition **une plate-forme d'information juridique** portant sur « le droit privé et la vie pratique » : consommation, logement, banque, fiscalité, placements, justice, démarches administratives, famille, loisirs.

La plate-forme est accessible du lundi au samedi de 8h à 19h : ☎ : 02 51 86 61 09

PROTECTION JURIDIQUE Vie Professionnelle

Ce contrat a pour objet de défendre l'adhérent CFTC (à jour de cotisation depuis au moins 2 ans) lorsque sa responsabilité personnelle est mise en cause à la suite d'une faute, d'une négligence ou d'une omission non intentionnelle dans l'exercice de ses fonctions professionnelles devant une juridiction pénale, civile ou administrative.

La garantie prend en charge la mise à disposition d'un avocat, son défraiement et les frais de justice dans les limites des plafonds prévus au contrat. ☎ : 01 44 52 49 54

Service d'écoute et de soutien psychologique PSYA : www.psy.fr ou ☎ : 01 73 30 42 42

Les principaux objectifs sont :

- D'offrir une écoute dans des moments difficiles.
- D'informer, d'orienter et d'accompagner vers des solutions appropriées à la situation.
- De favoriser et faciliter l'accès à la démarche thérapeutique si nécessaire.

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

Le SNEC-CFTC offre un partenariat privilégié avec Identités Mutuelle et sa section MNEC (Mutuelle Nationale de l'Enseignement Catholique). **Les adhérents SNEC-CFTC bénéficient d'un tarif particulièrement avantageux. Vous pouvez obtenir un descriptif des prestations (4 formules possibles) et un devis en consultant le site www.mnec.fr.**

Un dossier est également disponible auprès de notre permanence régionale.

PUBLICATIONS SYNDICALES

- SNEC-INFORMATIONS, revue nationale mensuelle.
- SNEC-INFORMATIONS PICARDIE, revue régionale quadrimestrielle.
- LA VIE À DÉFENDRE, revue confédérale mensuelle.

Coupon à renvoyer : 52 rue Daire 80000 AMIENS

NOM – PRÉNOM :	
ADRESSE :	
CODE POSTAL :	VILLE :
☎ :	☎ :
✉ :	@ :
ÉTABLISSEMENT :	
Souhaite une information sur le SNEC-CFTC <input type="checkbox"/> Souhaite adhérer au SNEC-CFTC <input type="checkbox"/>	
Souhaite une réponse à la question suivante :	



SNEC-CFTC PICARDIE
 52, rue Daire – 80000 AMIENS
 Tél 03.22.92.65.38. ou 06.87.73.50.55
 Fax 03.22.97.97.26.
 E-mail : sneccftc.picardie@wanadoo.fr
 Site régional : www.snec-cftc-picardie.fr
 Site national : www.snec-cftc.fr
Permanence du lundi au vendredi 10h/17h

