



La newsletter *Sep* n° 4 - 12 juin 2017

Révision quinquennale des classifications

LA FEP-CFDT SIGNE L'ACCORD REVISANT LES CLASSIFICATIONS

La Fep CFDT a signé l'accord portant révision des classifications du 08 juin 2017.

Le Code du travail prévoit que les classifications soient révisées tous les 5 ans. La négociation qui s'est ouverte en 2016 et conclue le 30 mai 2017 constituait donc une étape prévisible et normale après la signature de l'accord sur les classifications et les rémunérations en 2010.

Néanmoins, cette négociation s'inscrivait dans un contexte exceptionnel. L'accord classification de 2010 avait entraîné une révision de la convention collective. Ces négociations s'étaient enlisées suite à des défauts de mise en œuvre de l'accord classification. Refusant de prendre en compte ces difficultés d'application, le Collège employeur avait alors dénoncé la convention collective le 20 mai 2011 dans l'objectif de forcer les OS à signer un accord dans un délai d'un an et demi maximum.

La Fep CFDT avait contesté la dénonciation partielle. La Justice nous avait donné raison en déclarant nulle la dénonciation le 03 février 2015 mais les employeurs ont fait appel avant que la Fep CFDT n'obtienne qu'ils lèvent leur recours en début juin 2015, entraînant ainsi l'application rétroactive de la Convention collective PSAEE de 2004, les régularisations correspondantes pour les salariés, et la révision de la Convention collective.

Les attentes des personnels et de la Fep CFDT étaient donc fortes, d'autant que la négociation salariale de 2016 aura été des plus décevantes.

Nous avons été entendus par le Collège employeur sur les grands principes que la Fep CFDT défendait. Nous constatons que bon nombre de nos revendications ont été satisfaites même si nous ne les avons pas toutes obtenues. La Fep CFDT se félicite qu'un dialogue social normalisé et de qualité puisse donner des résultats dans l'intérêt des personnels et des établissements.

[Voir communiqué de la Fep-CFDT du 08 juin 2017](#)

[Voir communiqué de la Fep-CFDT du 12 juin 2017](#)

[Vidéo Fep CFDT suite à la signature de l'accord](#)

Ci-dessous quelques-unes des avancées obtenues.

REVALORISATION DES PLUS BAS SALAIRES (en strate I et II)

46% des salariés de la branche sont classés en strate I et 28 % des salariés sont au plus bas niveau de classification (strate I et 4 degrés). C'est pour cette raison que la Fep CFDT demandait une revalorisation des plus bas salaires.

Nous avons été entendus, avec des augmentations significatives pour les bas niveaux de classification en strate I et II (qui représentent 64,4 % des salariés relevant de l'ex CC SEP). Le 1^{er} niveau de classification est porté juste au-dessus du salaire minimum de branche qui est abandonné.

Ce salaire minimum de branche neutralisait les effets de l'ancienneté, des points pour la formation professionnelle ou d'implication professionnelle pour les collègues dont la classification était inférieure à ce salaire minimum, leur rémunération restant la même d'une année sur l'autre.

Les augmentations peuvent aller jusqu'à 6%, voire plus pour les salariés ayant de l'ancienneté ou des points au titre de la formation professionnelle ou de l'implication professionnelle. A titre d'exemple, si les salariés de strate I et 4 degrés sans ancienneté ne sont revalorisés que de 0,01% (mais contrairement à ce qui se passe aujourd'hui, ils bénéficieront des points au titre de l'ancienneté après un an d'ancienneté), les salariés classés en strate I avec 4 degrés et 9 ans d'ancienneté auront +69,18 € bruts par mois (soit +4,579%), voire +90,78 € (+6,01%) en comptant les 15 points relatifs à la formation d'adaptation au poste.

Les salariés en strate II et 5 degrés ont une augmentation moyenne de 2,18% et ceux ayant 6 degrés +2,56% en moyenne.

DISPOSITIF GARANTISSANT L'EVOLUTION DE CARRIERE

En 2010, la Fep CFDT avait signé l'accord classification dans l'objectif que les nouvelles grilles permettent une évolution de la classification des salariés au gré de l'évolution du poste de travail, de leurs responsabilités et de l'expérience acquise. Nous avons constaté depuis, que les personnels n'évoluaient que très rarement.

La Fep CFDT demandait donc un dispositif qui garantisse l'évolution de carrière.

Pour les personnels des établissements de plus de 50 salariés, le Compte personnel de formation devrait favoriser l'évolution de carrière puisqu'à défaut de formation ou d'évolution de la rémunération au bout de six ans, l'employeur est contraint à un abondement complémentaire du CPF (+ 100 heures de formations complémentaires pour un salarié à temps plein ou +130h pour un salarié à temps partiel).

Par contre pour les personnels des établissements de moins de 50 salariés, aucun dispositif ne venait corriger le défaut de formation ou d'évolution salariale. L'accord classification du 8 juin 2017 prévoit l'attribution de 30 points aux salariés qui ne seront pas parti en formation au bout d'une période de 6 ans. A noter, la période débute au 6 mars 2014 pour ceux qui faisaient partie des effectifs à cette date. Elle aurait pu débiter à partir du 1^{er} septembre 2017, ce sont donc 3 ans de gagnés pour les personnels.

CONGES PAYES PENDANT CONGE MALADIE D'ORIGINE NON PROFESSIONNELLE

Actuellement, les salariés en congé maladie d'origine non professionnelle n'acquiescent pas de droits à congés payés. La Fep CFDT revendiquait l'acquisition de congés pendant un an, comme c'est le cas des salariés victimes d'accident de travail ou de maladie professionnelle. Ce sera le cas à partir du 1^{er} septembre 2017 ! Les salariés fragilisés par la maladie ne seront plus pénalisés et auront droit au repos comme leurs collègues valides.

MESURES EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

La branche compte 76 % de femmes et pourtant elles sont moins présentes dans les plus hauts niveaux de classification.

La Fep CFDT revendiquait donc des mesures en faveur de l'égalité professionnelle pour que les salariés en congé parental ne soient pas pénalisés dans leur carrière et qu'ils puissent rebondir professionnellement après l'interruption de leur activité.

Nous avons obtenu que l'ancienneté soit comptée à 100% pendant un congé parental et qu'une formation soit proposée à chaque salarié à l'issue d'un congé parental.

Des formations seront également mises en place pour faire évoluer les mentalités en sensibilisant les chefs d'établissement et les représentants du personnel dans le cadre de temps de formation communs.

CONGE MALADIE : DES AVANCEES POUR LES PERSONNELS LES PLUS PRECAIRES

Les établissements auront désormais l'obligation de maintenir une « rémunération » chaque mois au salarié en congé maladie même si l'employeur est dans l'attente de perception des indemnités journalières de Sécurité sociale et des indemnités de prévoyance. L'employeur versera une somme correspondant à une estimation des prestations sociales (IJSS + prévoyance).

La subrogation est généralisée et aucun salarié ne devrait donc rester sans rémunération pendant un ou plusieurs mois.

Il s'agissait d'une demande de la Fep CFDT !

FICHE DE POSTE ET DE CLASSIFICATION OBLIGATOIRE

Désormais, il n'y aura plus d'ambiguïté. Chaque salarié devra se voir remettre une fiche de poste et une fiche de classification, quelle que soit sa date d'embauche. Chacun pourra ainsi vérifier s'il est bien classé.

REGULARISATION POUR LES SALARIES DE STRATE I N'AYANT PAS EU DE FORMATION D'ADAPTATION AU POSTE

Les salariés de strate I ont droit à une formation d'adaptation au poste de travail dans l'année suivant leur embauche ou leur changement de poste. Néanmoins, tous les salariés concernés n'ont pas bénéficié de cette formation et / ou des 15 points correspondants. A la demande de la Fep CFDT, ils toucheront une indemnité compensatrice de 15 points à effet du 1^{er} septembre 2015 (indemnité pérenne, et dont le montant de la rétroactivité peut aller jusqu'à 518,10 € pour la période du 01/09/2015 au 01/09/2017).

PLURIFONCTIONNALITE

La valorisation de la plurifonctionnalité a été améliorée sur certains points même s'il y a des reculs sur d'autres.

Plurifonctionnalité cas n°2 [poste de travail nécessitant une seule fonction relevant de strate(s) supérieure(s)] : Si le poste est en strate I, attribution de 25 points au lieu de 18.

Plurifonctionnalité cas n°3 (travail ponctuel ou occasionnel relevant d'une strate supérieure) : Les salariés de strate I répondant aux critères de ce cas de plurifonctionnalité bénéficieront de 50 points au lieu de 36 points jusqu'ici. Par contre, il faudra désormais exercer cette fonction pendant plus d'une semaine au lieu d'un jour franc.

Plurifonctionnalité cas n°1 (poste de travail qui nécessite au moins deux fonctions dans la ou les strates supérieures) : les salariés de strate I auront désormais 50 points au lieu de 54 (3 x 18 points jusqu'ici).

FEP'REVENDICATIONS

Par contre, la Fep CFDT n'a pas obtenu :

- La création de nouvelles fonctions
- Toutes les révisions de fonctions existantes que nous demandions
- La valorisation de la formation pour les salariés en contrat aidé (CUI-CAE)
- La reconnaissance des diplômes ayant un lien avec le poste de travail.

La Fep CFDT continuera à porter ces revendications.

Je ne suis pas syndiqué et je souhaite adhérer à la Fep CFDT :



[Bulletin d'adhésion papier](#)

Si vous ne souhaitez plus recevoir cette newsletter, merci de l'indiquer en répondant à l'expéditeur de ce message (utiliser l'adresse électronique ayant servi à l'envoi de courriel) en précisant votre nom et l'adresse électronique à supprimer. Merci de nous indiquer le motif.