

Accord sur le volet classifications et rémunérations afférentes des salariés relevant de la CC PSAEE

Préambule

Cet accord est un élément de la négociation sur la révision de la convention collective des PSAEE.

Dans le cadre de la gestion des ressources humaines, les partenaires sociaux ont entamé des négociations en octobre 2007 visant à une refonte des classifications ainsi que des modes de rémunération pour les salariés relevant de la convention collective des personnels des services administratifs et économiques, des personnels d'éducation et des documentalistes.

Ce nouveau système repose sur la reconnaissance de la personne avec une nouvelle approche du calcul des rémunérations :

- Les grands axes :

- La disparition des catégories, niveaux, échelons, indices au profit d'un nouveau vocabulaire (poste, fonctions, strates, critères classants et de reconnaissance, degrés, points et coefficient) ;
- L'utilité d'un organigramme dans la démarche ;
- Le poste de travail comme élément central (pierre angulaire) de celle-ci ;
- La définition du contenu du poste qui peut se décomposer en plusieurs fonctions se fera à l'aide du référentiel de fonctions ;
- Les fonctions contenues dans le poste de travail définiront la strate de rattachement ;
- Le poste de travail ne peut relever que d'une seule strate ;
- Une base commune aux différents postes :
 - deux ensembles de métiers ;
 - une méthode de classification identique pour tous (cf. référentiel de fonctions et tableau des critères classants).

- Une méthode¹

- Le chef d'établissement ou son représentant liste les activités réalisées ou à réaliser dans l'établissement, les identifie dans le référentiel de fonctions et établit la fiche de poste :
 - Pour un recrutement la fiche de poste est préétablie ;
 - Pour la reclassification, la fiche de poste va se construire en fonction des échanges entre le salarié et le chef d'établissement ou son représentant.
- Les fonctions ainsi définies permettent le rattachement à une strate ;
- Pour un recrutement, les compétences attendues pour le poste sont identifiées au moyen des critères classants ; le niveau de ces compétences détermine l'attribution du nombre de degrés. En outre, l'expérience acquise avant le recrutement est prise en compte au titre des critères classants ;
- Dans le cadre de la reclassification, la définition des attentes qualitatives liées à un poste de travail et la réponse à ces attentes se traduisent en termes de classification par la détermination des degrés sur un ou plusieurs critères classants ;
- Enfin, les critères suivants : ancienneté, formation professionnelle, implication professionnelle permettent de valoriser sa rémunération.
- La fiche d'aide à la classification (insérée dans le vade-mecum de la classification) permet de lister les fonctions et pour chacune de ces fonctions, d'indiquer la strate de rattachement.

Handwritten notes and signatures in blue ink at the bottom right of the page, including initials and the acronym 'RSP'.

– **Une nouvelle approche du calcul des rémunérations**

Ces nouvelles grilles de classifications permettent la détermination des rémunérations minimales.

La mise en place de ce nouveau système s'accompagne donc également d'une modification d'approche des éléments de la rémunération des salariés (modification du coefficient de base, du calcul de l'ancienneté et valorisation de la plurifonctionnalité) et de la modification ou la création d'éléments de reconnaissance liés à la personne (ancienneté, formation professionnelle, implication professionnelle).

En outre, les partenaires sociaux ont souhaité créer trois catégories socioprofessionnelles (employés, agents de maîtrise et cadres).

- **Les annexes jointes à cet accord**

Annexe n°1 : Le référentiel des fonctions

Annexe n°2 : Tableau des critères classants

Annexe n°3 : Tableau formation professionnelle

Annexe n°4 : Accord de méthode du 11 mai

¹ Un vade-mecum sera rédigé paritairement dès signature pour accompagner le chef d'établissement ou son représentant et le salarié dans sa mise en œuvre.

Handwritten signatures and initials: YH, LMF, LU, DESB, B.2, GH.

Article 1 : Critères liés au poste

Article 1.1 : Le référentiel de fonctions²

Le référentiel de fonctions constitue, un outil de gestion des ressources humaines (GRH) et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Il sert à construire les fiches de poste.

Il répertorie les fonctions les plus communément observées dans les établissements appliquant la convention collective des PSAEE.

Chaque fonction est rattachée à une des quatre strates de la grille de classifications.

Il a été construit de telle sorte qu'il puisse s'appliquer à n'importe quel établissement, quelle que soit sa taille : *par exemple, dans un établissement de petite taille, un poste pourra comprendre plusieurs fonctions ; à l'inverse, dans un établissement de très grande taille, une même fonction pourra être partagée entre plusieurs postes.*

Le chef d'établissement répartit les fonctions entre les différents postes.

Ce référentiel liste les fonctions regroupées en deux ensembles de métiers :

EDUCATION ET VIE SCOLAIRE

- Enseignement et fonctions connexes ;
- Vie Scolaire.

SERVICES SUPPORTS

- Fonctions de gestion administrative et financière ;
- Entretien et maintenance des biens et des équipements ;
- Restauration ;
- Autres fonctions de service ;
- Autres fonctions techniques.

Pour chaque fonction réalisée, le référentiel de fonctions définit :

- le contour succinct de la fonction ;
- le positionnement hiérarchique ;
- un élément de classification c'est-à-dire une référence à une des quatre strates.

² Annexe n°1

Article 1.2 : La détermination de la strate de rattachement

Le poste de travail sera positionné dans l'une des quatre strates suivant les compétences qu'il requiert.

- Strate I :** Exécution de tâches ou d'opérations simples répondant à un mode opératoire fourni au salarié. Fait ce qu'on lui demande, comme on le lui demande. La fonction n'exige pas de niveau préalable. (Formation acquise ou reconnue - Titres de niveau VI ou V).
- Strate II :** Exécution d'activités complètes et déterminées nécessitant de mettre en œuvre des savoir-faire ou des savoir-agir préalablement acquis. Sait comment faire ce qu'on lui demande de faire. La fonction exige une qualification minimale (Formation acquise ou reconnue - Titres de niveau V ou IV) et/ ou une expérience validée dans une fonction similaire.
- Strate III :** Réalisation d'activités complexes impliquant de combiner ou de transposer des savoirs, des savoir-faire, des savoir-agir pour répondre avec pertinence à une situation. Sait définir ce qu'il faut faire en fonction d'un objectif général ou d'une situation et sait le mettre en œuvre. La fonction exige un niveau de formation (Formation acquise ou reconnue - Niveau III/ Niveau II) et/ou une expérience professionnelle.
- Strate IV:** Fonction stratégique et de mise en œuvre stratégique, impliquant, dans le cadre des délégations reçues, la capacité à se saisir d'enjeux et à construire - sur la base de ces enjeux, des contraintes et des moyens disponibles- les lignes générales d'actions opérationnelles. La fonction exige un niveau de formation (Niveau II/ Niveau I) et/ou une expérience

En tout état de cause, le poste de travail ne peut relever que d'une seule strate.

- 1.2.1 Si toutes les fonctions relèvent de la même strate : le poste de travail est automatiquement rattaché à celle-ci ;
- 1.2.2 Si le poste de travail est composé de plusieurs fonctions relevant de strates différentes :
- la strate de rattachement est celle de la fonction majoritaire ou des fonctions majoritaires en temps de travail apprécié sur l'année ;
 - en cas de temps de travail égalitaire sur des strates différentes, la strate de rattachement est celle la plus favorable au salarié

Article 1.3 : Application des critères classants³

Chaque strate est composée de cinq critères classants eux-mêmes composés de trois degrés.

A l'aide du tableau des critères classants (confère annexe n°2), l'attribution du nombre de degrés se fait selon le niveau de compétences attendu dans la strate de rattachement du poste de travail en matière de :

- Technicité / expertise ;
- Responsabilité ;
- Autonomie ;
- Communication ;
- Management (pour les strates II à IV).

En cas de recrutement, l'expérience acquise dans le champ de compétences sera reconnue au titre des critères classants.

Dans le cadre de la reclassification, voir méthode page 1.

Les formations en vue du développement de compétences à l'initiative de l'employeur entraînent la révision des degrés dans la strate voire le passage à une strate supérieure.

³ Annexe 2

4M LNF
W B. 4 75F

Article 1.4 : la plurifonctionnalité

Un poste de travail se décompose très généralement en plusieurs fonctions.

Mais il n'est plurifonctionnel que s'il est composé d'une ou deux fonctions relevant de strate supérieure. A ce titre, il est valorisé.

Trois situations sont distinguées :

Cas n°1 : le poste de travail nécessite au moins deux fonctions dans la 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 classement.
- 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 classement.
- 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 classement.

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

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

Cas n°3 : travail ponctuel ou occasionnel relevant de la strate supérieure

- S'il s'agit d'un travail ponctuel ou occasionnel relevant de la strate supérieure : attribution au prorata temporis de la valeur de deux degrés dans sa strate de classement sous forme d'une bonification.
- Cette valorisation s'entend dès lors que le travail est exécuté pendant plus d'un jour franc. Ce travail est occasionnel dès lors qu'il ne correspond pas à une fonction déterminée dans la fiche de poste du salarié.

Il est occasionnel dès lors qu'il n'excède pas 20 jours consécutifs ou non de travail effectif ou 5% de l'activité sur l'année pour un contrat de travail inférieur à un mi temps et pour une fonction non définie dans sa fiche de poste. Si la situation se reproduit sur la même fonction plus de 2 années de suite, cette situation doit conduire, après discussion dans le cadre de l'EAAD, à une révision de la fiche de poste.

Handwritten notes in blue ink:

- CV 4/2
- nsp
- LF
- 5

Article 2 : critères liés à la personne

Article 2.1 la prise en compte de l'ancienneté

Chaque année, est attribué un nombre de points au titre de l'ancienneté selon les règles suivantes :

- **Strate I :** 6 points 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.

En cas de recrutement, est prise en compte dans l'ancienneté reconnue au salarié l'ancienneté acquise comme salarié de droit privé dans les établissements relevant des organismes employeurs signataires de la présente convention ou dans un établissement d'enseignement agricole privé, qu'elles qu'aient été les fonctions exercées.

En cas de 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 actuelle).

Article 2.2 : la prise en compte de la formation professionnelle⁴

Les salariés de strate I bénéficieront dans l'année qui suit leur embauche ou en cas de changement de poste d'une formation d'adaptation à celui-ci.

Cette formation sera valorisée par l'attribution de 15 points

Les formations en vue du développement de compétences à l'initiative du salarié sont valorisées par l'attribution de 25 points.

Cette valorisation est attribuée une fois par période de cinq ans quel que soit le nombre de formations suivies. En tout état de cause, cette valorisation est limitée à trois formations dans chaque strate de rattachement.

Le projet de formation est à prévoir dans le cadre de l'Entretien Annuel d'Activité et de Développement.

Article 2.3 : la prise en compte de l'implication professionnelle

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 lors de l'EAAD.

⁴ Voir annexe n°3

Handwritten notes in blue ink: "4m 61F", "B. 6 DSP", and a signature.

Article 3 : Définition des catégories professionnelles employés, agents de maîtrise et cadres

Article 3.1 : les catégories socioprofessionnelles

La catégorie socioprofessionnelle du poste de travail sera déterminée à partir de la strate retenue et des degrés attribués.

Est **employé**, tout salarié occupant un poste de travail :

- de strate I, II ;
- de strate III totalisant moins de 9 degrés au titre des critères classants.

Est **agent de maîtrise**, tout salarié occupant un poste de travail de strate III :

- totalisant au moins 9 degrés obtenus au titre des critères classants ;
- et ne réunissant pas les critères ci-dessous définis pour être cadre.

Est **cadre**, tout salarié occupant un poste de travail :

- de strate III, totalisant au moins 12 degrés au titre des critères classants, dont 3 en « responsabilité » et 3 en « autonomie »
- de strate IV

Article 3.2 : conséquences

Le rattachement du poste de travail à une catégorie socioprofessionnelle permet de définir les avantages conventionnels (durée de la période d'essai, affiliation à un régime de retraite et de prévoyance, etc.).

En matière de prévoyance, retraite complémentaire et APEC, les agents de maîtrise bénéficient des mêmes droits que les cadres. Ils sont, après décision ou validation de l'AGIRC, assimilés cadres au sens de l'article 4 bis de la Convention Collective Nationale du 14 mars 1947.

LU 412 U1F
RSP H CB 7
B.

Article 4 : La rémunération

Article 4.1 : l'architecture de la rémunération

La rémunération annuelle est calculée par la multiplication d'un coefficient global avec la valeur du point PSAEE⁵.

Ce coefficient global se compose des éléments suivants :

- **Un nombre de points liés au poste de travail :**
 - Points relatifs à la valeur de la strate de rattachement (cf. 4.2)
 - Points liés aux critères classants (nombre de degrés obtenus) (cf 4.2)
 - Points valorisant la plurifonctionnalité en application des dispositions de l'article 1.4 ;
- **Un nombre de points liés à la personne :**
 - Points relatifs à l'ancienneté en application des dispositions de l'article 2.1
 - Points valorisant la formation professionnelle en application des dispositions de l'article 2.2
 - Points découlant de l'implication professionnelle en application des dispositions de l'article 2.3.

En cas de reclassification, le nouveau système proposé ne peut, en aucun cas, générer de baisses de rémunération.

La rémunération visée est constituée de tout élément soumis à charges hors avantages attribués en application de la présente convention collective.

Article 4.2 : le nombre de points liés au poste de travail

Les points relatifs à la valeur de la strate de rattachement et aux critères classants

Ce nombre est obtenu ou défini, après rattachement du poste de travail à une des quatre strates de référence,

- par des points correspondant à la valeur de la strate ;
- par des points correspondant au total des degrés obtenus dans les différents critères classants, multiplié par la valeur du degré dans la strate de rattachement.

	I	II	III	IV
Base Strate	928	925	850	800
Valeur degré / strate	18	25	70	120
Coefficient minimum	1000	1050	1200	1400
Coefficient maximum	1144	1300	1900	2600

⁵ La valeur du point applicable au 1^{er} septembre 2010 sera fixée au terme de la NAO et traduite en base 1000.

4M CNF
WSP
B. 8 758

Article 5 : Régularisation de la rémunération

Les parties signataires conviennent que la mise en œuvre des classifications doit se faire, dans les établissements, entre le 1^{er} septembre 2010 et le 31 décembre 2010.

La prise d'effet de ces nouvelles classifications et de leurs conséquences notamment en termes de rémunération est fixée au 1^{er} septembre 2010.

Néanmoins, afin de rendre financièrement supportable aux établissements une augmentation importante des rémunérations générées par ce système de classifications, une régularisation progressive des salaires pourra être mise en place

L'évolution de la rémunération sera évaluée au moment de la reclassification sur la base de la rémunération brute mensuelle au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, tout élément de calcul confondu, au mois de septembre 2010 en prenant comme référence la somme des bulletins de salaires des douze derniers mois (de septembre 2009 à août 2010) divisée par douze, ou treize si un accord individuel, d'entreprise ou un usage prévoit un treizième mois.

Indépendamment de tout autre type d'évolution de la rémunération :

1. Pour les salariés dont l'augmentation provoquée par la seule reclassification serait inférieure ou égale à 4,5 %, elle s'appliquera avec effet au 1^{er} septembre 2010.
2. Pour les salariés dont l'augmentation provoquée par la seule reclassification serait supérieure à 4,5 % sur une année scolaire, elle sera mise en œuvre de la manière suivante jusqu'à épuisement du pourcentage d'augmentation due :
 - à compter du salaire de septembre 2010 : 4,5 % par rapport au constat fait au moment de la reclassification ;
 - à compter du salaire de mars 2011 : 2,5%
 - à compter du salaire de septembre 2011 : solde de l'augmentation avec effet complet de l'augmentation au moment de la reclassification (1^{er} septembre 2010).

Handwritten notes and signatures in blue ink at the bottom right of the page, including initials like "YR", "CD", "NSP", "LAF", "B", and a date "9/6".

Article 6 : Suivi de l'accord par une commission d'aide et de suivi au plan national

La commission d'aide et de suivi au plan national est :

- composée d'un représentant par partie signataire de la Convention Collective ;
- a pour mission :
 - le suivi de l'application de ces dispositions ;
 - l'aide technique à la classification et reclassification : saisine conjointe suite à une analyse et une interprétation différentes des dispositions conventionnelles et se soumettant volontairement pour avis aux conclusions de la Commission.
La Commission émet un avis technique qui s'impose aux parties.
Cette commission ne saurait cependant se substituer à la Commission de conciliation compétente que les parties pourraient saisir en règlement d'un litige de quelque nature qu'il soit ;
 - de faire évoluer le contenu du vade-mecum paritaire.

Article 7 : Date et modalités d'application

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

Par l'approbation de ce document, les partenaires sociaux signataires du présent accord marquent leur volonté de mise en œuvre des classifications dans les établissements entre le 1^{er} septembre 2010 et le 31 décembre 2010 sur la base du rapport d'étape de mai 2009.

Ils renvoient à l'accord de méthode signé le 11 mai 2010 (annexe 4 du présent accord).

Ils s'engagent à négocier le temps de travail et les avantages conventionnels dans le cadre de la révision de la convention collective.

Fait à Paris, le 7 juillet 2010

Signataires :

FNOGEC

SNCEEL

FEP CFDT

SNPEFP-CGT

SYNADEC

SYNADIC

FNEC FP-FO

SPELC

UNETP

SNEC-CFTC

SYNEP-CGC