

COMMISSION D'AIDE ET DE SUIVI AU PLAN NATIONAL DES CLASSIFICATIONS ET REMUNERATIONS

277 rue Saint-Jacques - 75240 Paris Cedex 05

Tél : 01.53.73.74.40 - Fax : 01.53.73.74.44 – cpn-secretariat@fnogec.org

Recueil des interprétations de l'avenant du 10 novembre 2010 sur les classifications et rémunérations afférentes

(Version 3 avril 2012)

En bleu : interprétation ou délibération de la CPN PSAEE ou communiqué d'un des deux collèges en CPN PSAEE

Champ d'application des nouvelles classifications / Qui est concerné ?

I.1 Intervenants extérieurs

- 1** Concernant les intervenants, les pratiques actuelles sont différentes d'un département à l'autre. Doit-on désormais intégrer ces intervenants dans la classification des PSAEE ?

Si oui, quelles fonctions effectivement (Fonction 3) ?

Quels sont leurs droits en matière de congés payés ? ¹

La convention collective et l'accord du 7 juillet ne concernent que les intervenants salariés qui ne peuvent relever d'une autre convention collective pour cette activité (exemple enseignement hors contrat).

Les fonctions 1, 2 et 3 peuvent être identifiées (voir leur contour succinct).

S'agissant des congés payés, voir question 14.

I.2 Enseignants effectuant des surveillances

- 2** Concernant les enseignants effectuant des surveillances, doit-on les intégrer dans le nouveau système ? Si oui, quelles fonctions effectivement ?

Quels sont leurs droits en matière de congés payés ? ²

Les enseignants, agents de droit public, effectuant par ailleurs des surveillances, doivent déjà être titulaires d'un contrat de travail au titre de cette activité de surveillance rattachée à la Convention Collective PSAEE. En conséquence, ils sont concernés par les dispositions de l'accord du 7 juillet 2010.

Les fonctions de « surveillance » sont identifiées par les fonctions 13 et 14.

La Commission rappelle que ces salariés sont soumis aux règles de cumul d'emplois.

I.3 Salariés en « contrat aidé »

- 3** Tous les personnels détenteurs d'un contrat aidé et notamment le « contrat unique d'insertion » sont-ils bien concernés par la reclassification ?³

Tous les salariés sont concernés par les classifications.

L'annexe 6 n'a pas été modifiée par les partenaires sociaux. En l'absence de dispositions conventionnelles particulières, le SMIC et les congés payés « légaux » sont donc applicables. ⁴

¹ Commission d'aide et de suivi du 30 novembre 2010

² Commission d'aide et de suivi du 30 novembre 2010

³ Commission d'aide et de suivi du 30 novembre 2010

⁴ Commission d'aide et de suivi du 30 novembre 2010

COMMISSION D'AIDE ET DE SUIVI AU PLAN NATIONAL DES CLASSIFICATIONS ET REMUNERATIONS

277 rue Saint-Jacques - 75240 Paris Cedex 05

Tél : 01.53.73.74.40 - Fax : 01.53.73.74.44 – cpn-secretariat@fnogec.org

II Méthode de classification/reclassification

4 Un poste de travail peut-il être modifié au moment de la reclassification ?⁵

La reclassification se fait sur la base des fonctions réellement exercées avant le 1^{er} septembre 2010 (date d'application de l'accord du 7 juillet 2010).

Les deux collègues s'entendent sur le fait que le poste ne peut être modifié du seul fait de la reclassification.

Si une partie souhaite modifier un poste, elle doit recourir à la technique de la modification de contrat de travail et doit donc solliciter l'accord de l'autre partie.

5 Le temps consacré à l'échange entre le salarié et son chef d'établissement est-il à considérer comme un temps de travail (comme pour l'EAAD) ?⁶

Bien entendu !

6 Le salarié peut-il se retrouver face à plusieurs personnes au cours de cet échange ?⁷

Le chef d'établissement ou son représentant et le salarié n'ont pas (sauf accord mutuel) à être assisté lors de cet échange.

7 Est-ce que les critères classant doivent tenir compte de quelque manière que ce soit de la personne qui occupe le poste ? Peut-il y avoir des différences entre deux salariés qui sont sur un poste similaire ? Exprimé autrement, si une personne bénéficiant de moins d'ancienneté que moi était reclassée sur mon poste, est-ce que les critères classant seraient identiques ou inférieurs ?⁸

La reclassification ne doit pas se faire artificiellement mais doit reposer sur les tâches effectivement réalisées avec les contours du poste existant avant reclassification. En utilisant les démarches prévues par le vade-mecum.

Il faut distinguer l'ancienneté qui fait partie des critères de reconnaissance liés à la personne, de l'expérience acquise qui a permis de faire évoluer le poste de travail et à ce titre conduit à l'attribution de degrés supplémentaires dans les critères classant (liés au poste de travail).

Dans un même établissement, la dénomination des postes peut être similaire, cependant l'expérience acquise, le nombre, la variété des fonctions composant le poste, et leur pourcentage d'exercice peuvent entraîner une reclassification ou une classification distincte entre les salariés tant dans les degrés que dans la strate de rattachement.

8 Tous les postes de travail antérieurement dénommés sous le vocable « ASEM » peuvent-ils être reclassés à l'uniforme (fonctions, strate, degrés) pour un même établissement, pour une même région ?⁹

La commission rappelle que la reclassification doit s'opérer poste par poste en tenant compte des activités réellement effectuées.

Dans tous les cas, il faut distinguer l'ancienneté qui fait partie des critères de reconnaissance liés à la personne, de l'expérience acquise qui a permis de faire évoluer le poste de travail et à ce titre

⁵ Commission d'aide et de suivi du 30 novembre 2010

⁶ Commission d'aide et de suivi du 30 novembre 2010

⁷ Commission d'aide et de suivi du 30 novembre 2010

⁸ Commission d'aide et de suivi des 16 et 17 février 2011

⁹ Commission d'aide et de suivi des 16 et 17 février 2011

COMMISSION D'AIDE ET DE SUIVI AU PLAN NATIONAL DES CLASSIFICATIONS ET REMUNERATIONS

277 rue Saint-Jacques - 75240 Paris Cedex 05

Tél : 01.53.73.74.40 - Fax : 01.53.73.74.44 – cpn-secretariat@fnogec.org

conduit à l'attribution de degrés supplémentaires dans les critères classant. (liés au poste de travail). La commission s'étonne par ailleurs que tous ces postes soient positionnés en strate I, degré 1 à tous les critères classant.

9 Qu'en est-il de la reclassification pour un salarié en congé maternité au moment de la reclassification ?¹⁰

L'article 2.10 de la convention collective indique :

*« Le personnel en congé de maternité, de paternité ou en congé légal d'adoption, bénéficie du **maintien de son salaire net**, déduction faite des indemnités journalières de la sécurité sociale, pendant la durée du congé prévue par la Sécurité Sociale, dans la mesure où ce personnel a exercé une activité salariée dans l'établissement pendant les douze mois précédents.*

En cas de subrogation l'établissement est tenu de reverser l'intégralité des indemnités journalières de sécurité sociale reçues ».

La reclassification doit avoir lieu pour tous les salariés, y compris les salariées en congé de maternité. La convention collective prévoit le maintien du salaire durant ce congé, et les modalités sont en principe identiques à celles prévues en cas de maladie (Cf. Lefebvre social). Il s'agit de la rémunération que la salariée aurait perçue s'elle avait travaillé (article D. 1226-1 du code du travail).

*La salariée en maternité a donc droit au salaire après reclassification **pendant son congé maternité**. Si cela n'a pas été fait, il devra y avoir régularisation de salaire à la reprise du travail et ce depuis le 1^{er} septembre 2010.*

10 Peut-on attribuer des quarts ou des demi-degrés au titre des critères classant ?¹¹

La Commission rappelle que les degrés sont 1, 2, 3 (chiffre entier). Le chiffre 0 ne peut-être attribué à aucun des critères classant, sachant que pour la strate 1 le critère management n'existe pas.

III Formations qualifiantes

11 Comment gérer au 1er janvier 2011 dans nos établissements la concurrence de dispositions contradictoires (annexe 2 et accord du 7 juillet) ?¹²

Un groupe de travail issu de la CPN et en lien avec la CPNE FP et l'OPCA a été mandaté pour proposer un texte révisé de l'annexe 2 de la Convention Collective.

Le groupe de travail s'est réuni le 8 novembre, il se réunira le 17 janvier 2011.

Un courrier en direction des organismes de formation a été rédigé et devra être adressé dans les plus brefs délais.

Il précise :

- *qu'une période transitoire est nécessaire.*
- *Pour toutes les formations engagées avant la signature de l'avenant de révision de la convention collective du 10 novembre 2010, les dispositifs actuels restent applicables ;*
- *dans la même logique, pour les formations qui seront engagées après la signature de l'avenant, les contenus actuels des formations notamment celles qui relèvent des plans de formation restent valides.*
- *pour celles qui relèvent de la professionnalisation, tant que les négociations sur la réécriture de*

¹⁰ Commission d'aide et de suivi du 30 août 2011

¹¹ Commission d'aide et de suivi du 30 août 2011

¹² Commission d'aide et de suivi du 30 novembre 2010

COMMISSION D'AIDE ET DE SUIVI AU PLAN NATIONAL DES CLASSIFICATIONS ET REMUNERATIONS

277 rue Saint-Jacques - 75240 Paris Cedex 05

Tél : 01.53.73.74.40 - Fax : 01.53.73.74.44 – cpn-secretariat@fnogec.org

l'annexe 2 de la convention collective ne seront pas terminées, il n'y a pas lieu de les faire évoluer dans leur contenu.

Il leur demande :

- *de ne plus évoquer, dans leurs présentation les termes de « formations qualifiantes », ni même la référence aux catégories antérieures.*

L'accord prévoit :

Article 2.2 : la prise en compte de la formation professionnelle

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.

Un groupe de travail issu de la CPN et en lien avec la CPNE FP et l'OPCA a été mandaté pour proposer un texte révisé de l'annexe 2 de la Convention Collective.

Un groupe de travail issu de la CPN et en lien avec la CPNE FP et l'OPCA a été mandaté pour proposer un texte révisé de l'annexe 2 de la Convention Collective.

Ce texte a été validé sous la forme de la délibération de la CPNAEE en date du 7 avril 2011 ci-après :

Délibération de la CPN PSAEE du 7 avril 2011 **Sur la période transitoire par rapport aux dispositifs de l'annexe 2** **de la Convention Collective du fait des nouvelles classifications**

Exposés des motifs

Deux situations sont à prendre en compte :

- *les salariés qui ont démarré leur formation qualifiante avant le 31 décembre 2011 ;*
- *les salariés en cours de formation ou souhaitant partir en formation dans l'année avant la date d'application de l'annexe 2 révisée et au plus tard le 31 décembre 2011.*

La CPN pose deux principes :

- *les engagements pris en matière de valorisation de la formation doivent être tenus : Un salarié qui a entamé une formation lui permettant d'obtenir un ou plusieurs élément(s) de reconnaissance doit pouvoir en bénéficier ;*
- *les départs en formation qui concernent, pour le volet professionnalisation, entre 300 et 350 personnes par an ne peuvent être gelés : Avant révision de l'annexe 2 de la CC PSAEE, un salarié qui souhaite en accord avec son chef d'établissement « partir en formation », doit pouvoir bénéficier d'un ou plusieurs élément(s) de reconnaissance qui était(ent) prévu(s).*

Préambule

Cette position s'appuie sur les principes généraux rappelés ci-dessus et ne préjuge en rien des dispositifs à négocier pour l'avenir dans le cadre des négociations en cours de l'annexe II.

Délibération de la CPN

1. Les salariés relevant des anciennes catégories 1, 2 et 3 (AES) et des anciennes catégories 1 et 2 (personnels d'éducation) qui ont démarré leur formation qualifiante avant le 31 décembre 2011 seront qualifiés selon les règles actuelles de la convention collective (annexe 2 dans sa rédaction au 1er septembre 2004) :

- *au moment du départ en formation, le salarié et le chef d'établissement déterminent et formalisent le ou les élément(s) de reconnaissance :*
 - *soit le poste est amené à évoluer : acquisition de degré(s) supplémentaire(s) au titre des critères classant, ou de valeurs de degré au titre de la plurifonctionnalité, ou une strate supérieure, etc. (dans le cadre des nouvelles classifications) ;*
 - *soit il n'est pas prévu que le poste évolue à court terme : le salarié peut bénéficier d'une valorisation d'un montant de 30 points.*
- *si au moment du départ en formation, salarié et chef d'établissement n'avaient pu déterminer et formaliser le ou les élément(s) de reconnaissance, le salarié bénéficie d'une valorisation spécifique d'un montant de 30 points sauf si le poste lui-même a évolué et que cela a induit un élément de reconnaissance spécifique.*

COMMISSION D'AIDE ET DE SUIVI AU PLAN NATIONAL DES CLASSIFICATIONS ET REMUNERATIONS

277 rue Saint-Jacques - 75240 Paris Cedex 05

Tél : 01.53.73.74.40 - Fax : 01.53.73.74.44 – cpn-secretariat@fnogec.org

2. « Formation qualifiante de cadres d'éducation »

Les salariés qui ont démarré leur « formation qualifiante de cadres d'éducation » avant le 31 décembre 2011 seront qualifiés selon les règles actuelles de la convention collective (annexe 2 dans sa rédaction au 1er septembre 2004).

Ils bénéficieront des éléments de reconnaissance prévus à l'article 2.2.2.3, C/ de l'annexe 2 de la CC PSAEE (dégel du calcul d'ancienneté et/ou affiliation aux caisses de retraite et de prévoyance cadres) et cela quels que soient les impacts de la reclassification, à compter du 1er jour du mois suivant leur qualification.

Autrement dit, même si le poste tenu par un salarié ne donne pas accès directement au statut de cadre au regard des nouvelles classifications, ce statut lui sera conféré à titre individuel.

A titre dérogatoire, salarié et chef d'établissement peuvent convenir d'un élément de reconnaissance différent de ceux évoqués ci-dessus qui ne pourra être inférieur à 30 points.

Les salariés qui ont démarré leur « formation qualifiante de cadres d'éducation » avant le 31 décembre 2011 et qui, au terme de leur formation validée, ne réunissent pas les conditions requises

pour être qualifiés (en particulier un contrat de « cadre éducatif » depuis au moins deux ans) ne peuvent pas bénéficier des éléments de reconnaissance rappelés ci-dessus.

Dès lors qu'ils obtiennent la validation de cette formation par l'organisme qui l'a dispensée, ils bénéficient d'une valorisation spécifique d'un montant de 30 points sauf si le poste lui-même a évolué et que cela a induit un élément de reconnaissance spécifique.

En cas de difficultés liées à l'application des dispositions prévues dans la présente délibération, la commission paritaire nationale pourra être saisie et examinera le dossier.

Délibération de la CPN PSAEE du 5 janvier 2012 Sur la période transitoire par rapport aux dispositifs de l'annexe 2 de la Convention Collective du fait des nouvelles classifications

Exposés des motifs :

Cette délibération a pour objet de préciser ou de déterminer d'autres éléments de valorisation ou de reconnaissance que ceux prévus par l'annexe 2 de la Convention Collective PSAEE dont les dispositions s'articulent difficilement, depuis le 10 novembre 2010, avec celles de l'annexe 1 relatives aux classifications.

Elle proroge ainsi la délibération paritaire du 7 avril 2011.

Sont concernés par cette délibération, les salariés qui ont démarré leur formation qualifiante avant le 15 décembre 2012.

La CPN pose deux principes :

- 1. les engagements pris en matière de valorisation de la formation doivent être tenus :** Un salarié qui a entamé une formation lui permettant d'obtenir un ou plusieurs élément(s) de reconnaissance doit pouvoir en bénéficier ;
- 2. les départs en formation qui concernent, pour le volet professionnalisation, entre 300 et 350 personnes par an ne peuvent être gelés :** Avant révision de l'annexe 2 de la CC PSAEE, un salarié qui souhaite **en accord avec son chef d'établissement** « partir en formation », doit pouvoir bénéficier d'un ou plusieurs élément(s) de reconnaissance.

► Formations qui permettaient l'accès au niveau 2 des anciennes catégories 1,2 et 3

Les salariés qui ont démarré leur formation qualifiante avant le 15 décembre 2012 seront qualifiés selon les règles actuelles de la convention collective (annexe 2 dans sa rédaction au 1er septembre 2004) :

- au moment du départ en formation, le salarié et le chef d'établissement déterminent et formalisent le ou les élément(s) de reconnaissance :
 - soit le poste est amené à évoluer : acquisition de degré(s) supplémentaire(s) au titre des critères classants, ou de valeurs de degré au titre de la plurifonctionnalité, ou une strate supérieure, etc. (dans le cadre des nouvelles classifications) ;
 - soit il n'est pas prévu que le poste évolue à court terme : le salarié bénéficie d'une valorisation d'un montant de 30 points.
- si au moment du départ en formation, salarié et chef d'établissement n'ont pu déterminer et formaliser le ou les élément(s) de reconnaissance, le salarié bénéficie d'une valorisation spécifique d'un montant de 30 points sauf si le poste lui-même a évolué et que cela a induit un élément de reconnaissance spécifique.

► Formation qualifiante de « cadres d'éducation »

Les salariés qui ont démarré leur **formation qualifiante** avant le 15 décembre 2012 seront qualifiés selon les règles actuelles de la convention collective (annexe 2 dans sa rédaction au 1er septembre 2004).

Ils bénéficieront des éléments de reconnaissance prévus à l'article 2.2.2.3, C/ de l'annexe 2 de la CC PSAEE

COMMISSION D'AIDE ET DE SUIVI AU PLAN NATIONAL DES CLASSIFICATIONS ET REMUNERATIONS

277 rue Saint-Jacques - 75240 Paris Cedex 05

Tél : 01.53.73.74.40 - Fax : 01.53.73.74.44 – cpn-secretariat@fnogec.org

(recalcul de leur ancienneté et/ou affiliation aux caisses de retraite et de prévoyance cadres) et cela quelle que soit leur classification ou quels que soient les impacts de la reclassification, à compter du 1^{er} jour du mois suivant leur qualification.

Autrement dit, même si le poste tenu par un salarié ne donne pas accès directement au statut de cadre au regard des classifications applicables, ce statut lui-sera conféré à titre individuel.

Salarié et chef d'établissement peuvent convenir d'un élément de reconnaissance différent de ceux évoqués ci-dessus. En cas de désaccord sur cet élément, le salarié bénéficie d'une valorisation d'un montant minimum de 30 points.

*Les salariés qui ont démarré leur **formation qualifiante de « cadres d'éducation »** avant le 15 décembre 2012 et qui, au terme de leur formation validée, ne réunissent pas les conditions requises pour être qualifiés (en particulier un contrat de « cadre éducatif » depuis au moins deux ans) ne peuvent pas bénéficier des éléments de reconnaissance rappelés ci-dessus.*

Dès lors qu'ils obtiennent la validation de cette formation par l'organisme qui l'a dispensée, ils bénéficient d'une valorisation spécifique d'un montant de 30 points sauf si le poste lui-même a évolué et que cela a induit un élément de reconnaissance spécifique.

En cas de difficultés liées à l'application des dispositions prévues dans la présente délibération, la commission paritaire nationale pourra être saisie et examinera le dossier.

PV CPN PSAEE du 5 janvier 2012

- 12** Dans l'accord, à deux reprises, sont citées les formations en vue du développement de compétences - celles, à l'initiative de l'employeur entraînent la révision des degrés dans la strate, voire le passage à une strate supérieure ;

- celles, en lien avec le poste à l'initiative du salarié entraînent l'attribution de 25 points...

Ces formations renvoient à une définition légale bien précise. Pour faire simple, ce sont celles effectuées en vue d'une évolution de carrière/promotion.

A distinguer donc des formations destinées à assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise, qui constituent en fait la majorité des formations suivies par les salariés.

Quelles sont aujourd'hui les « actions de formations en vue du développement de compétences » ?

Comment valoriser alors que nous ne savons pas ce que regroupent ces formations ? Est-il logique de prévoir une valorisation à ce stade alors qu'à terme le poste changeant, la formation sera prise en charge dans les critères classant ?¹³

Deux situations :

- la formation à l'initiative de l'employeur en vue d'un développement de compétences accompagnera, en raison des nouvelles compétences et/ou de la qualification obtenues, un changement du poste de travail.

Mécaniquement, cela entraînera un réexamen du poste (rattachement à la strate, nouveaux critères classant etc.) ;

- la formation à l'initiative du salarié en vue d'un développement de compétences n'entraînant pas automatiquement un changement du poste de travail, les partenaires sociaux ont souhaité favoriser le départ en formation en le valorisant.

IV Ancienneté

- 13** Comment se fait le calcul de l'ancienneté ?¹⁴

¹³ Commission d'aide et de suivi du 30 novembre 2010

¹⁴ CPNAEE du 9 décembre 2010

COMMISSION D'AIDE ET DE SUIVI AU PLAN NATIONAL DES CLASSIFICATIONS ET REMUNERATIONS

277 rue Saint-Jacques - 75240 Paris Cedex 05

Tél : 01.53.73.74.40 - Fax : 01.53.73.74.44 – cpn-secretariat@fnogec.org

Dans l'article 2.1 de l'annexe 1 de la convention collective, section 2, article 2.1 :

- l'expression "dès la deuxième année" s'entend par "une fois la première année révolue" soit à partir du 13° mois.

En strate I et en strate II : l'ancienneté débute à partir de 12 mois et 1 jour soit au début du 13° mois et payé à la fin de ce 13° mois.

Exemple : pour une entrée dans l'établissement au 1er septembre 2010, attribution de 6 points en Strate I ou attribution de 5 points en strate II pour la première fois au 1er septembre 2011.

- l'expression "dès la troisième année" s'entend par "une fois la deuxième année révolue" soit à partir du 25° mois.

En Strate III : l'ancienneté débute à partir de 24 mois et 1 jour soit au début du 25° mois et payé à la fin de ce 25° mois.

Exemple : en strate III, pour une entrée dans l'établissement au 1er septembre 2010, attribution de 5 points pour la première fois au 1er septembre 2012.

- l'expression "dès la quatrième année" s'entend par "une fois la troisième année révolue" soit à partir du 37° mois.

En strate IV : l'ancienneté débute à partir de 36 mois et 1 jour soit au début du 37° mois et payé à la fin de ce 37° mois.

Exemple : pour une entrée dans l'établissement au 1er septembre 2010, attribution de 5 points pour la première fois au 1er septembre 2013

14 Les points accordés pour l'ancienneté doivent-ils être proratisés en fonction du temps de travail ?¹⁵

NON.

Le calcul de l'ancienneté est le même que le salarié soit à temps plein ou à temps partiel.

Le coefficient global est calculé sur une référence temps plein (151,67 h).

En cas de temps partiel, seul le salaire global est proratisé.

15 Comment prendre en compte un changement d'échelon au titre de l'ancienneté intervenu au-delà du 1^{er} septembre 2010 sur la base des anciennes grilles, mais avant reclassification. Si le salaire issu de nouvelles classifications est inférieur au salaire ainsi revalorisé, y a-t-il rappel du trop-perçu ?¹⁶

L'accord dit que les reclassifications s'appliquent au 1^{er} septembre 2010, même si elles s'effectuent postérieurement.

Cette règle vaut y compris pour la prise en compte de l'ancienneté.

De ce fait, après reclassification la valorisation de l'ancienneté s'applique conformément à l'article 2.2 de l'annexe 1 de la convention collective modifié par l'avenant du 10 novembre 2010, soit 5 ou 6 points selon la strate.

Cette valorisation s'applique à la date d'anniversaire de l'embauche du salarié dans un établissement relevant de la convention collective, conformément à l'article 2.21.2 de la convention collective modifiée par l'avenant du 10 novembre.

Une demande de positionnement de la CPN PSAEE est faite sur la question du trop perçu, elle est portée à l'ODJ d'une prochaine commission PSAEE.

Position de la Commission Paritaire Nationale dans son compte rendu du 7 juin 2011 :

« Le trop perçu de l'ancien salaire de référence ne sera pas récupéré. C'est le plus avantageux des 2 salaires qui servira de référence au salarié : soit au 31 août, soit un mois avant la reclassification. »

Ainsi la question du trop-perçu doit être traitée de la manière suivante :

L'accord devait s'appliquer entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 2010. La question se pose pour les

¹⁵ Commission d'aide et de suivi du 30 novembre 2010

¹⁶ Commission d'aide et de suivi du 19 janvier 2011

COMMISSION D'AIDE ET DE SUIVI AU PLAN NATIONAL DES CLASSIFICATIONS ET REMUNERATIONS

277 rue Saint-Jacques - 75240 Paris Cedex 05

Tél : 01.53.73.74.40 - Fax : 01.53.73.74.44 – cpn-secretariat@fnogec.org

salariés dont le changement d'échelon intervenait durant cette période.

1er cas : La reclassification a eu lieu entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 2010 et après un changement d'échelon :

Si l'ancienne classification était plus avantageuse que la nouvelle, alors le salarié a touché un « trop perçu ». Celui-ci ne sera en aucun cas récupérable par l'établissement.

De plus, c'est le plus avantageux des deux salaires qui servira de salaire de référence à la reclassification : soit au 31 août 2010, soit le mois précédant la reclassification.

L'ancienneté la plus favorable sera intégrée au coefficient global à la date de la reclassification : soit 5 ou 6 points (selon la strate de rattachement) soit l'ancienneté intervenue avant la reclassification.

2^{ème} cas : La reclassification a eu lieu après le 31 décembre 2010 alors que l'ancienne classification était plus avantageuse que la nouvelle :

Dans ce cas, le salarié a touché un « trop perçu » qui ne sera en aucun cas récupérable par l'établissement.

*De plus, le salarié **doit bénéficier** de la somme correspondant au changement d'échelon (au titre de l'ancienne grille indiciaire) qui aurait dû intervenir entre le 1^{er} janvier 2011 et la date de reclassification. C'est le plus avantageux des deux salaires qui servira de salaire de référence à la reclassification : soit au 31 août 2010, soit le mois précédant la reclassification.*

En outre, l'ancienneté la plus favorable sera intégrée au coefficient global à la date de la reclassification : soit 5 ou 6 points (selon la strate de rattachement) soit l'ancienneté intervenue avant la reclassification (entre septembre 2010 et le 31 décembre 2010).

Dans tous les cas, le trop perçu de l'ancien salaire de référence, ne sera pas récupéré par l'employeur.

16 Faut-il en prendre compte pour calculer l'ancienneté du salarié, l'expérience acquise dans un contrat aidé (contrat emploi jeune ...) ?¹⁷

La réponse est positive pour toute période de contrat aidé effectué dans un établissement relevant des organismes signataires de la convention collective ou dans un établissement d'enseignement agricole privé.

17 Faut-il prendre en compte pour calculer l'ancienneté du salarié, l'expérience acquise dans un organisme de formation tel que l'ISPEC ?¹⁸

La réponse est négative

18 Faut-il prendre en compte pour le calcul de l'ancienneté d'un salarié, de l'expérience acquise dans un emploi similaire dans l'enseignement public, ou dans une entreprise privée ou publique ?¹⁹

La réponse est négative.

19 Dans ce cas, pour ces deux derniers exemples, faut-il prendre en compte l'expérience acquise pour l'attribution des degrés au titre des critères classant ?

Pour tout emploi et quel que soit le type de contrat, l'expérience acquise sera prise en compte dès lors qu'elle correspond à des compétences attendues sur le poste.

¹⁷ Commission d'aide et de suivi du 19 janvier 2011

¹⁸ Commission d'aide et de suivi du 19 janvier 2011

¹⁹ Commission d'aide et de suivi du 19 janvier 2011

COMMISSION D'AIDE ET DE SUIVI AU PLAN NATIONAL DES CLASSIFICATIONS ET REMUNERATIONS

277 rue Saint-Jacques - 75240 Paris Cedex 05

Tél : 01.53.73.74.40 - Fax : 01.53.73.74.44 – cpn-secretariat@fnogec.org

20 La reconnaissance de l'ancienneté peut-elle être bloquée ?²⁰

L'ancienneté est valorisée par l'attribution annuelle de points dans la limite du nombre fixé par l'article 2-1 de l'annexe 1 de la Convention Collective.

21 Quand est-il de la prise en compte dans la reclassification, de l'ancienneté acquise dans une autre branche d'activité et reconnue pour certains salariés lors de leur embauche dans l'établissement ?

L'article 2.21.2 de la Convention Collective est rédigé ainsi :

Sont pris en compte dans l'ancienneté reconnue au salarié, pour le calcul du salaire :

- 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.

Pour les personnels en place avant le 1er septembre 2010, l'ancienneté reconnue est l'ancienneté réelle calculée en conformité avec les dispositions du premier alinéa de l'article 2.21.2 de la convention collective dans sa rédaction à la date 31 août 2010, soit « l'ancienneté acquise comme salarié dans les établissements relevant d'un des organismes employeurs signataires de la présente convention ou dans un établissement d'enseignement agricole privé, quelles qu'aient été les fonctions exercées, y compris l'enseignement sous contrat » ;

- La durée du service national obligatoire, s'il a été effectué après l'entrée dans un établissement d'enseignement privé relevant d'un des organismes signataires de la présente convention ;

- Les absences maladie indemnisées par l'employeur conformément à l'article 2.11.2 ;

- Les temps de congés pour mandat syndical ou civique ou pour convenance personnelle, s'ils sont employés au service de l'enseignement ou au perfectionnement professionnel.

Pour les salariés à temps partiel, l'ancienneté est décomptée comme s'ils étaient employés à temps complet.

Cependant la commission de suivi rappelle que lorsque des avantages en matière de rémunération sont octroyés par contrat de travail ils restent acquis tant que le contrat n'est pas renégocié. L'avantage lié à une valorisation contractuelle de l'ancienneté non renégocié ne saurait, en aucun cas, être traduit par une indemnité différentielle.

V Maintien de la rémunération

22 Quand, à l'occasion d'un reclassement sur la base de l'accord du 7 juillet 2010, un salarié perçoit un salaire moindre que celui qui résulte de l'actuelle convention collective, peut-il garder ce statut actuel au motif que la convention collective n'a pas encore été modifiée ?²¹

La commission s'interroge sur la notion de « statut ».

Selon elle, dans la question posée, le terme de « statut » correspond aux notions de catégorie, indice et échelon au sens des dispositions de la Convention Collective applicables jusqu'au 31 août 2010.

²⁰ Commission d'aide et de suivi du 19 janvier 2011

²¹ Commission d'aide et de suivi du 30 novembre 2010

COMMISSION D'AIDE ET DE SUIVI AU PLAN NATIONAL DES CLASSIFICATIONS ET REMUNERATIONS

277 rue Saint-Jacques - 75240 Paris Cedex 05

Tél : 01.53.73.74.40 - Fax : 01.53.73.74.44 – cpn-secretariat@fnogec.org

L'accord du 7 juillet 2010 oblige à la reclassification.

Le salarié ne peut garder son « statut » actuel en raison de la disparition des catégories, indices, échelons.

Cependant, l'accord du 7 juillet 2010 dispose dans son article 4.1 qu'en cas de reclassification : « le nouveau système proposé ne peut générer de baisse de rémunération ».

23 Sur quelle base l'indemnité différentielle en cas de salaire « reclassifié » inférieur à l'ancien, est-elle calculée ?²²

Il n'est pas du ressort de la Commission de se prononcer sur cette question.

Les questions de l'existence même de l'indemnité et de sa composition ont été analysées par la CPN PSAEE. Un communiqué sur l'indemnité différentielle a été rédigé par le collège employeur en date du 18 février 2011- voir annexe 1

Un autre communiqué du collège employeur en date du 18 janvier 2012 apporte de nouveaux éléments - voir annexe 1bis

Il en ressort que :

- une indemnité de fonction, un bonus, une prime, par exemple, ne peuvent être intégrées au salaire de base sans renégociation entre les parties ;*
- si une indemnité différentielle apparaît, elle perdure en tant que telle : **elle n'est donc pas dégressive ;***
- si une indemnité différentielle apparaît, elle doit être obligatoirement être indexée à l'indice du point PSAEE pour respecter les textes réglementaires. Elle peut être traduite en points ou en euros. **Elle ne peut donc pas être gelée.***

24 La reclassification peut-elle conduire à un changement du taux horaire, avec pour conséquence, pour le salarié, d'une perte au niveau des heures supplémentaires et des heures complémentaires ?²³

*Exemples : 11,977 avt reclassification et 10,4441 après reclassification
avant reclassification 16.83 €, après reclassification : 14,876 €*

Calcul des heures supplémentaires ou des heures complémentaires

Une personne ayant une heure complémentaire ou une heure supplémentaire ne peut pas voir son taux horaire baissé en raison de la non intégration de l'indemnité différentielle dans l'assiette de calcul.

Pour calculer les heures supplémentaires ou complémentaires, il faut prendre la masse du salaire de base issue du coefficient global et de l'indemnité différentielle quand elle existe ; ainsi l'assiette de calcul sera au moins équivalente après reclassification à celle applicable fin août 2010.

Ainsi le salaire de base, issu du coefficient global, doit faire « masse » avec l'indemnité différentielle si elle existe, de telle sorte que le taux horaire utilisé pour les heures complémentaires, les heures supplémentaires portera sur cette même « masse ». Ainsi l'assiette de calcul du taux horaire sera au moins équivalente, après reclassification, à celle obtenu fin août 2010 et même supérieure avec l'augmentation de la valeur du point.

VI Plurifonctionnalité

²² Commission d'aide et de suivi du 30 août 2011

²³ Commission d'aide et de suivi du 8 juillet 2011

COMMISSION D'AIDE ET DE SUIVI AU PLAN NATIONAL DES CLASSIFICATIONS ET REMUNERATIONS

277 rue Saint-Jacques - 75240 Paris Cedex 05

Tél : 01.53.73.74.40 - Fax : 01.53.73.74.44 – cpn-secretariat@fnogec.org

- 25** Les points de plurifonctionnalité sont attribués pour les fonctions accomplies dans « la strate supérieure ». Qu'en est-il si des fonctions accomplies relèvent de deux strates supérieures distinctes ?²⁴

Les membres de la commission demandent à la présidente et la vice-présidente de saisir la commission de révision.

VII Temps de travail / durée des congés payés

- 26** Comment calculer les congés payés d'un salarié dont le poste est classé en strate II et comporte deux fonctions relevant de l'ensemble de métiers « éducation et vie scolaire » et deux de l'ensemble des métiers « services supports » ? Les congés payés définis dans l'actuelle convention collective ne définissent des durées que pour des personnels « AES » et « personnels d'éducation », notions n'existant plus dans l'accord du 7 juillet 2010.²⁵

Indépendamment du cas posé (salarié de Strate II etc.), pour l'année en cours, conformément au Code du travail, les congés payés acquis jusqu'au terme de la période de référence (1^{er} juin 2009-31 mai 2010) ont commencé à être pris à compter du 1^{er} juin 2010 et devront être pris avant le 1^{er} juin 2011.

S'agissant des droits acquis à compter du 1^{er} juin 2010 (salariés en CDI, salariés nouvellement embauchés, salariés en CDD), la Commission ne peut répondre à cette question, elle sollicite donc la Commission de révision pour la traiter dans le cadre des négociations.

Ses membres demandent à sa présidente et à sa vice-présidente de la saisir officiellement.

VIII Détermination de la strate de rattachement

- 27** Strate IV / Description générale : « dans le cadre des délégations reçues » s'entend-il strictement au sens de délégations obligatoirement inscrites dans le contrat de travail ou autre document ?²⁶

Les délégations doivent être écrites qu'elles figurent dans le contrat ou dans tout autre document qui aura nature contractuelle.

- 28** Strate II / Description générale : Le paragraphe « La fonction exige une qualification...et/ou une expérience validée dans une fonction similaire » ne précise ni le type de validation attendue ni la personne qui en décide (exemple : VAE ou validation de la pratique professionnelle au cours des années antérieures reconnue par le chef d'établissement au moment de la reclassification).²⁷

Les deux interprétations sont recevables.

- 29** Comment reconnaît-on un diplôme d'infirmier dans la nouvelle classification alors que celui-ci est demandé à l'embauche et que la nomenclature nationale le place en niveau 2 ?²⁸

Pour un poste de travail intitulé infirmier (ou infirmière), la détention du diplôme d'état d'infirmier (ou d'infirmière) est requise.

Compte tenu de l'impossibilité de définir par avance le pourcentage de répartition d'exercice entre les fonctions 17 et 18. Il est nécessaire d'appliquer à la fonction 18 un pourcentage égal ou supérieur à

²⁴ Commission d'aide et de suivi du 30 novembre 2010

²⁵ Commission d'aide et de suivi du 30 novembre 2010

²⁶ Commission d'aide et de suivi du 30 novembre 2010

²⁷ Commission d'aide et de suivi du 30 novembre 2010

²⁸ Commission d'aide et de suivi des 16 et 17 février 2011

COMMISSION D'AIDE ET DE SUIVI AU PLAN NATIONAL DES CLASSIFICATIONS ET REMUNERATIONS

277 rue Saint-Jacques - 75240 Paris Cedex 05

Tél : 01.53.73.74.40 - Fax : 01.53.73.74.44 – cpn-secretariat@fnogec.org

50% du fait de l'exigence de la détention du diplôme d'état d'infirmier (ou d'infirmière).

IX Analyse des activités réalisées en rapport avec le référentiel de fonctions

30 Comment intégrer les activités sieste et « cantine des petits » (ex ASEM) ?²⁹

Chaque fonction peut se décomposer en plusieurs tâches.

Ainsi, l'activité sieste est une des tâches relevant des fonctions 4 ou 14 selon que l'enseignant est présent ou non sur les lieux.

L'activité de « cantine » (découpe de la viande, service des petits etc.)

Les fonctions 14 et 56 peuvent être identifiées (mission éducative ou service).

31 Comment intégrer l'activité surveillance d'études ?³⁰

S'il s'agit d'une étude simple, la fonction 13 est identifiée

S'il s'agit d'une étude dirigée, c'est la fonction 14 qui le sera.

32 En l'absence de l'enseignant en charge de la classe concernée, comment valoriser le travail d'une « ASEM », accompli à la demande ou avec l'autorisation de sa direction, qu'il s'agisse d'un travail régulier dans le cadre d'un décloisonnement ou qu'il s'agisse de la prise en charge de la classe dans le cadre d'activités ne relevant pas de la simple « garderie » mais, par exemple, de la mise en œuvre des activités pédagogiques prévues dans un classeur destiné à un enseignant suppléant ?³¹

La première partie de la question pose un problème d'analyse. La Commission n'a pas d'information sur le « travail régulier » tel que présenté. Ses contours ne sont pas déterminés.

Les membres de la Commission tiennent à indiquer qu'en toute logique cette activité ne ressort a priori pas des compétences du salarié. Ce dernier n'a pas à mettre en œuvre des activités pédagogiques prévues dans un classeur fourni par l'enseignant ou la direction.

Si un « groupe classe » (sans la présence de l'enseignant) est pris en charge par le salarié concerné, les fonctions 14 et 15 pourront être identifiées.

Si l'activité est ponctuelle ou occasionnelle, le cas n°3 de la plurifonctionnalité permettra, le cas échéant, de « valoriser » cette activité exceptionnelle.

33 Quelle fonction doit être retenue pour l'activité « gestion des livres scolaires » ?³²

S'il s'agit de la gestion des stocks, de la distribution, du contrôle de l'état de retour, la remise en l'état, voire du traitement du dépôt de garantie), la fonction 30 ou la fonction 45 peuvent notamment être retenues.

34 Quelle fonction doit être retenue pour l'activité en classes primaires et maternelles, « de pointage des cartes d'entrée à la cantine-self et du traitement des absences au repas » ?³³

Indépendamment des autres fonctions composant le poste de travail, si le poste nécessite à la fois le pointage des cartes d'entrée à la cantine-self et le traitement des absences au repas, la fonction suivante peut être retenue :

Fonction 31 : en cas de traitement c'est-à-dire « la collecte et la tenue de tous les états de présence ou

²⁹ Commission d'aide et de suivi du 30 novembre 2010

³⁰ Commission d'aide et de suivi du 30 novembre 2010

³¹ Commission d'aide et de suivi du 13 décembre 2010

³² Commission d'aide et de suivi du 6 avril 2011

³³ Commission d'aide et de suivi du 6 avril 2011

COMMISSION D'AIDE ET DE SUIVI AU PLAN NATIONAL DES CLASSIFICATIONS ET REMUNERATIONS

277 rue Saint-Jacques - 75240 Paris Cedex 05

Tél : 01.53.73.74.40 - Fax : 01.53.73.74.44 – cpn-secretariat@fnogec.org

d'absence, saisie informatisée de ces informations, saisie et impression... » et relais pour facturation ;

Remarques :

- *la fonction 13 pourra être retenue si le poste ne nécessite qu'un seul pointage des cartes d'accès sans traitement particulier ;*
- *la fonction 34 sera retenue en cas de tenue et de responsabilité de caisse.*

35 Interprétation de la notion « d'importance d'un établissement » (fonctions n° 28 et n° 29)
« L'importance de l'établissement » constitue le seul critère de différenciation pour le rattachement de des fonctions 28 et 29, Qu'entend-on par là ? Comment expliquer que le poste ait pour strate II ou strate III ?³⁴

Rappelons que la méthode de classification/reclassification est détaillée dans la diapositive 6 du vademecum paritaire.

La réalisation d'un organigramme et d'une fiche de poste est essentielle à la mise en place efficace et cohérente des classifications.

Ces derniers permettent d'identifier le contenu du poste composé de différentes fonctions, le niveau d'intervention, la nature et le contenu des tâches, leur complexité et celle de l'organisation de l'établissement.

Cela permet ainsi de déterminer la strate de rattachement.

La description générale des strates II et III diffère :

- *La Strate II identifie un poste nécessitant l'exécution d'activités complètes et déterminées nécessitant de mettre en œuvre des savoir-faire ou des savoirs agir.*
- *La Strate III identifie un poste nécessitant la réalisation d'activités complexes impliquant de combiner ou de transposer des savoirs, des savoir-faire, des savoirs agir pour répondre avec pertinence à une situation.*

Cette dichotomie s'explique par le niveau d'indépendance fonctionnelle que nécessite le poste et le niveau de savoir faire et savoir agir.

A titre d'exemple :

- *le poste de Strate II nécessite de savoir faire et de faire ce que le chef d'établissement ou le responsable hiérarchique demande de faire ;*
- *le poste de strate III nécessite de définir ce qu'il faut faire en fonction d'un objectif général ou d'une situation et de le mettre en œuvre.*

« L'importance de l'établissement » ne s'entend pas seulement en termes de taille de structure et d'effectifs.

Cette notion doit être comprise dans un sens organisationnel et de complexité structurelle ou fonctionnelle. Elle peut entraîner un niveau d'intervention différent.

36 En présence de plusieurs personnels d'internat, quelles fonctions leur attribuer si aucun responsable d'internat n'a été désigné

En l'absence de responsable d'internat ou du chef d'établissement logeant sur place, une procédure d'intervention doit être prévue et un responsable doit être désigné pour le % de temps non couvert par responsable d'internat ou le chef d'établissement.

La fonction 21 sera attribuée à ce pourcentage de temps.

37 Quelle fonction attribuer à l'activité « responsable de l'organisation des interrogations orales » ?

*Cette activité peut être rattachée à la **fonction 32** du référentiel si elle correspond à la réalisation avec ou en soutien des enseignants de la logistique matérielle des examens officiels en collège et en lycée,*

COMMISSION D'AIDE ET DE SUIVI AU PLAN NATIONAL DES CLASSIFICATIONS ET REMUNERATIONS

277 rue Saint-Jacques - 75240 Paris Cedex 05

Tél : 01.53.73.74.40 - Fax : 01.53.73.74.44 – cpn-secretariat@fnogec.org

des khôlles en classe préparatoire.

*Cette activité peut être rattachée à la **fonction 11** du référentiel si celle-ci consiste à :*

- Préparer le centre d'examen : organisation et secrétariat des épreuves, gestion de la papeterie ou des postes de travail (LP/LT; assurer la transmission des copies et autres documents au centre de correction ; préparer le centre d'oral ou de corrections ; assurer le report des notes ;*
- Organiser et suivre les kholles en CPGE : élaboration des plannings des kholleurs et des salles, préparation des convocations, suivi et transmission des heures effectuées par les enseignants en vue de leur paiement par les services académiques.*

*Cette activité est à rattacher à la **fonction 12** du référentiel si le salarié , sous l'autorité directe du chef d'établissement, a la responsabilité de l'organisation et du bon déroulement des examens et/ou concours nationaux et académiques.*

X Analyse des critères classant

38 Les activités de management de ses bénévoles diffèrent-elles de celles de l'encadrement de salariés de l'établissement ? ³⁵

Dans le tableau des critères classant, s'agissant du critère MANAGEMENT, la notion d'équipe s'entend d'une équipe de salariés ou de bénévoles.

Cette analyse pourra s'appliquer à tous les postes à l'exception de ceux rattachés à la strate I.

XI Détermination de la catégorie socio-professionnelle

39 Que se passe-t-il lorsque le poste issu de la reclassification ne conduit pas à un statut cadre ? Doit-on définir le poste de travail automatiquement avec des fonctions de plus de 50% en strate III et au moins 12 critères ?³⁶

La reclassification ne doit pas se faire artificiellement mais doit reposer sur les tâches effectivement réalisées en tenant compte des contours du poste existant avant reclassification.

Pour vous aider, vous pouvez vous référer à la démarche prévue dans le vade-mecum.

La question du maintien du statut cadre ne relève pas de la compétence de la commission d'aide et de suivi et sera par conséquent abordée par la CPN PSAEE. Dans l'attente de la reprise des négociations, la déclaration des employeurs s'applique à l'ensemble des salariés relevant de la convention collective. (voir l'annexe 2 : déclaration des employeurs sur le statut des cadres)

³⁵ Commission d'aide et de suivi du 6 avril 2011

³⁶ Commission d'aide et de suivi des 16 et 17 février 2011, complétée par interprétation de la Commission d'aide et de suivi du 30 août 2011

COMMISSION D'AIDE ET DE SUIVI AU PLAN NATIONAL DES CLASSIFICATIONS ET REMUNERATIONS

277 rue Saint-Jacques - 75240 Paris Cedex 05

Tél : 01.53.73.74.40 - Fax : 01.53.73.74.44 – cpn-secretariat@fnogec.org

Annexe 1

Communiqué du collège employeur en date du 18 février 2011

Indemnité différentielle

Différentes questions se sont posées sur la mise en place éventuelle d'une indemnité différentielle à l'occasion de la reclassification.

Le collège employeur précise qu'il est prêt à intégrer les dispositions suivantes dans le cadre d'un accord général concernant les négociations en cours :

L'indemnité différentielle n'est envisageable que dans un seul cas : lorsque le salaire résultant du coefficient global après reclassification est inférieur au salaire de référence conventionnel antérieur.

C'est au niveau de l'établissement que les modalités de sa mise en œuvre sont déterminées. La règle de calcul qui sera définie, sera appliquée à l'ensemble des salariés concernés par cette indemnité. Pendant toute la durée de l'exécution du contrat de travail, **cette indemnité perdue en tant que telle.**

Concrètement, cela a pour conséquence que tous les avantages autres que ceux issus du salaire de référence conventionnel (ex : bonifications, primes,...) et qui trouvent leur source dans les trois supports juridiques ci-dessous, ne peuvent composer l'indemnité différentielle :

-lorsque des avantages en matière de rémunération sont octroyés par le contrat de travail ils restent acquis tant que le contrat n'est pas renégocié ;

-lorsque des avantages en matière de rémunération sont octroyés par accord d'entreprise, départemental ou régional, ils restent acquis tant qu'ils ne sont pas révisés ou dénoncés ;

-lorsque des avantages en matière de rémunération sont octroyés par usage ils restent acquis tant que cet usage n'a pas été dénoncé.

Dans ces trois cas, sauf dénonciation ou renégociation ces avantages restent acquis.

Le Collège Employeur

Annexe 1bis

Communiqué du collège employeur en date du 18 janvier 2012

Indemnité différentielle

Lors de la commission paritaire nationale de PSAEE du 5 janvier 2012, le collège employeur a été conduit à repréciser sa position sur la question de l'indemnité différentielle due à certains salariés dans le cadre de la procédure des reclassifications des personnels de droit privé relevant de la PSAEE.

Dans sa communication, le Collège Employeur a précisé : « nous nous sommes rapprochés des différents services opérationnels des établissements ou des services des UDOGEC ayant procédé à la reclassification et à la mise en œuvre des rémunérations afférentes. Il apparaît que, la plupart des établissements a réglé cette question de l'indemnité différentielle, comme le suggérait la recommandation du collège employeur du 18 février 2011. »

Toutefois et dans un souci de clarification le collège employeur précise ce jour, le 18 janvier 2012, sa position et rappelle aux établissements et aux OGEC que l'indemnité différentielle peut être identifiée soit en points soit en euros en respectant les textes réglementaires relatifs aux salaires et éléments assimilés à ceux-ci.

Le collège employeur

COMMISSION D'AIDE ET DE SUIVI AU PLAN NATIONAL DES CLASSIFICATIONS ET REMUNERATIONS

277 rue Saint-Jacques - 75240 Paris Cedex 05

Tél : 01.53.73.74.40 - Fax : 01.53.73.74.44 – cpn-secretariat@fnogec.org

Annexe 2

DECLARATION DU COLLEGE EMPLOYEUR / FEVRIER 2011

La question posée par la « perte » du statut cadre

Un certain nombre de postes de travail qui entraînaient mécaniquement reconnaissance du statut cadre pourraient, après reclassification, devenir des postes agents de maîtrise voire employés.

Cela crée un véritable traumatisme pour les salariés occupant ces postes et une difficulté dans l'appréciation de l'impact des nouvelles classifications.

Au-delà des situations individuelles propres à certains établissements ou salariés, la raison majeure de cet état de fait se trouve dans l'articulation même entre l'ancien dispositif de classification ayant son historique propre et le nouveau avec notamment un nombre de degrés nécessaires pour bénéficier du statut de cadre ou d'agent de maîtrise.

Nous ne souhaitons pas revenir actuellement ni sur le référentiel de fonctions, ni sur le tableau des critères classant qui sont les piliers mêmes de la reclassification et qui ont fait l'objet d'un travail paritaire approfondi.

En revanche, nous rappelons aux chefs d'établissement et présidents d'OGEC qu'ils doivent impérativement faire le distinguo entre la classification du poste et la situation personnelle du salarié.

Il réaffirme que les classifications ne peuvent pour les personnes, entraîner la perte du statut cadre. Même si l'emploi tenu aujourd'hui pourrait être tenu par un non cadre.

Le collège employeur préconise de rassurer le salarié lors de la remise de sa fiche de reclassification ou tout autre document en insérant dans le message joint la phrase suivante : « *Le statut cadre et tous les droits inhérents à celui-ci vous demeurent acquis à titre individuel jusqu'au terme du contrat qui nous lie.* »