

Des mesures en faveur de l'égalité professionnelle et pour la diminution des précarités.



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

La Fep CFDT a donc revendiqué des mesures en faveur de l'égalité professionnelle et a obtenu :

- La prise en compte à 100% du congé parental d'éducation dans le calcul de l'ancienneté ;
- La nécessité de proposer une formation à chaque retour du congé parental.

Par ces nouvelles mesures les salarié.es devraient être moins pénalisés.es dans leur carrière.



La Fep CFDT a revendiqué et obtenu qu'un salarié absent pour maladie non-professionnelle continue à acquérir des congés payés pendant les périodes de suspension du contrat de travail et cela pendant une durée ininterrompue d'un an comme c'est le cas pour les salariés victimes d'accident de travail ou de maladie professionnelle.

Au-delà d'un an, l'arrêt maladie ne donnera plus droit à congés payés.

La Fep CFDT a revendiqué et obtenu une généralisation de la subrogation.

L'établissement est désormais dans l'obligation de reverser au salarié en congé maladie, sans interruption et décalage entre l'échéance de paie et le paiement opéré par la Sécurité sociale, l'intégralité des Indemnités Journalières de Sécurité Sociale et des indemnités complémentaires de prévoyance reçues ou à percevoir.

Les IJSS et les Indemnités complémentaires de prévoyance sont donc versées à échéance normale de paie et sans interruption même si l'employeur est dans l'attente de percevoir ces IJSS et l'indemnité de prévoyance.

Aucun salarié absent pour maladie justifiée par un arrêt de travail ne devrait donc plus rester sans rémunération pendant un ou plusieurs mois.

Le référentiel des fonctions

Pas de nouvelles fiches mais des ajouts ou modifications pour les fiches 1, 6, 11, 12, 13, 14, 27, 28, 29, 32, 34, 50, 72.

Attention, la fonction 31 ne fait plus partie de la famille vie scolaire. Le suivi éducatif des absences ou retards est intégré à la fonction 14.

Fiche de poste – fiche de classification, 2 fiches obligatoires

Désormais, plus d'ambiguïté. Chaque salarié.e doit recevoir une fiche de poste et une fiche de classification, quelle que soit la date de son embauche.

Chacun peut désormais vérifier s'il est correctement classé.

Une question, contactez le syndicat



FORMATION ET
ENSEIGNEMENT PRIVÉS

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



Les classifications des personnels SEP

Ce qui change au 1^{er} septembre 2017?

Le 8 juin 2017 un accord de révision des classifications est signé par quatre organisations syndicales - Fep-CFDT, Sniec-CFTC, Spelc et Synep-CGC.

Le 17 juillet 2017, la Fep-CFDT signe l'accord NAO.

Ces deux accords s'appliquent dès le 1^{er} septembre 2017.

La Fep-CFDT

vous accompagne et vous informe sur ce qu'elle a revendiqué pour les salariés des établissements scolaires sous contrat du réseau Fnogec et ce qu'elle a obtenu.

Agir, ne pas subir !



Une revalorisation des plus bas salaires des personnels de strates I et II

46 % des salariés de la branche sont classés en strate I dont 28 % en strate I et 4 degrés. Les plus mal lotis se trouvaient bloqués au salaire minimum de branche durant les 9 premières années de leur carrière.

à partir du 1^{er} septembre 2017

- Un nouveau calcul des points liés au poste.

VALEUR DE BASE	STRATE I : 930 points au lieu de 928 pts									
Nombre de degrés	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Valeur du degré	30	28	25	22	20	18	18	18	18	
Nombre de points liés au poste	1050	1070	1080	1084	1090	1092	1110	1128	1146	

VALEUR DE BASE	STRATE II : 925 points												
Nbre de degrés	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
Valeur du degré	30	30	27	27	25								
Nbre de pts liés au poste	1075	1105	1114	1141	1150	1175	1200	1225	1250	1275	1300		

- Le calcul de la plurifonctionnalité est modifié

A savoir : ces modifications ne doivent pas entraîner de baisse de salaire.

Cas n°1 : le poste de travail nécessite au moins 2 fonctions relevant de strate(s) supérieure(s)

Si le poste est en strate I ou II : attribution de 50 points ;

Si le poste est en strate III : attribution de 70 points.

Cas n°2 : le poste de travail nécessite une seule fonction relevant de strate(s) supérieure(s)

Si le poste est en strate I ou II : attribution de 25 points ;

Si le poste est en strate III : attribution de 70 points.

Cas n°3 : travail ponctuel ou occasionnel relevant de strate(s) supérieure(s)

Le salarié perçoit une bonification temporaire calculée au prorata temporis

Sur une base de 50 points, si le poste est en strate I ou II ;

Sur une base de 70 points, si le poste est en strate III.

L'accord NAO 2017 prévoit le déplafonnement de l'ancienneté pour les strates III et IV calculée désormais tout au long de la carrière.

Strate I 6 points dès la 2^{ème} année

Strate II 5 points dès la 2^{ème} année

Strate III 5 points dès la 3^{ème} année (et non plus sur 32 ans)

Strate IV 5 points dès la 4^{ème} année (et non plus sur 30 ans)



La formation professionnelle :

un dispositif qui doit garantir une évolution de la classification tout au long de la carrière.

En 2010, la Fep-CFDT signait l'accord classification dans l'objectif que les compétences acquises par l'expérience et la formation professionnelle soient réellement reconnues et valorisées. En 2016, le constat est amer : les salariés évoluent très rarement.

Le 1^{er} septembre 2017, un nouveau dispositif de valorisation

- Les conséquences du suivi de la formation sont déterminées avec l'employeur **par écrit avant le départ en formation.**
- Si la formation ne conduit pas à une évolution du poste (l'attribution de degré(s) au titre des critères classant ou un changement de strate), **25 points** vous seront attribués par période de 5 ans - limité à 3 fois par strate.



N'oubliez pas de demander votre attestation de formation : Ces points vous seront attribués dès la 1^{ère} formation suivie et dans le mois qui suit la réception par votre employeur de l'attestation de formation.

- Il n'est plus fait de distinction entre formation d'adaptation, de maintien dans l'emploi ou de développement de compétences pour l'attribution des 25 points.
- La valorisation de 15 points des salariés de strate I est donc supprimée au profit de ce nouveau dispositif. Mais l'obligation de proposer une formation d'adaptation à tous les salariés de strate 1 dans les 12 mois qui suivent son embauche ou la modification de son poste demeure.

Le défaut de formation

- **Des régularisations** : une indemnité compensatrice pérenne de 15 points est versée aux salariés de strate I n'ayant jamais bénéficié de ces points. Elle concerne la période du 1^{er} septembre 2015 au 1^{er} septembre 2017.
- **Les établissements de moins de 50 salariés (ETP).**
Tout salarié qui ne bénéficiera d'aucune formation au bout d'une période de 6 ans recevra une indemnité de 30 points dès le premier mois qui suit le terme de cette période. La 1^{ère} période sexennale a débuté le 6 mars 2014 et se terminera donc le 7 mars 2020.

L'entretien professionnel permet à l'employeur de répondre à son obligation de former et la formation professionnelle contribue à l'employabilité de chacun selon son projet de carrière.