

## L'engagement de la Fep-CFDT

Depuis juin 2007, la Fep-CFDT s'est engagée auprès des salariés de droit privé pour obtenir une meilleure reconnaissance de leur travail et une revalorisation des rémunérations.

Suite à la dénonciation par les employeurs de la convention collective, la Fep-CFDT a saisi la justice. Les deux recours que la Fep-CFDT a gagnés, ont permis de préserver et garantir des droits aux salariés.

Le 8 juin 2017, la Fep-CFDT signe un accord de révision des classifications.

Cet accord améliore le dispositif de classification et apporte de nouveaux droits.

### Un progrès pour votre carrière

La Fep-CFDT poursuit son engagement en accompagnant les salariés vers une meilleure connaissance de la classification SEP et de leurs droits.

*Des réunions d'information sont organisées par la Fep-CFDT en région.*

*La Fep-CFDT a produit des outils d'aide à la classification.*

**Contactez votre délégué syndical CFDT de votre établissement.**

## Pour vous aider

Des documents sont consultables sur notre site

- La section 9 de la CC EPNL – mise à jour de juillet 2017.
- Le référentiel des fonctions.
- Les tables des fonctions.
- Le tableau des critères classant.
- Le vade-mecum d'application des classifications de 2010.
- Le recueil des interprétations sur les classifications et rémunérations afférentes de la commission de suivi d'avril 2012.
- Le recueil des décisions de la CPN SEP. mise à jour d'avril 2017

## Bulletin d'adhésion



## Les classifications des personnels SEP

### Comment ça marche ?



*Votre classification doit se construire dans le respect des dispositions conventionnelles et des procédures arrêtées paritairement au niveau national. Mais elle doit aussi correspondre à la réalité de votre travail.*

**La Convention Collective de l'Enseignement Privé à but Non Lucratif (CC EPNL)** signée le 12 avril 2016 est officiellement entrée en application le **12 avril 2017**.

Son IDCC est n°3218. Les classifications SEP ainsi que les droits conventionnels qui s'appliquent aux personnels supports (*services, administratifs et économiques*) et de vie scolaire (*éducatifs, documentalistes,...*) des établissements scolaires privés du réseau Fnogec se situent au niveau de la **section 9**.

### La Fep-CFDT est signataire de la CC EPNL

#### Comment est prise en compte l'ancienneté ?

Strate I : 6 points par an dès la 2<sup>ème</sup> année (à partir du 13<sup>ème</sup> mois)

Strate II : 5 points par an dès la 2<sup>ème</sup> année (à partir du 13<sup>ème</sup> mois)

Strate III : 5 points par an dès la 3<sup>ème</sup> année (à partir du 25<sup>ème</sup> mois)

Strate IV : 5 points par an dès la 4<sup>ème</sup> année (à partir du 37<sup>ème</sup> mois)

*Tout au long de votre carrière, ces points vous sont attribués chaque année à la date anniversaire de votre embauche.*

#### Les classifications ont-elles un lien avec l'Entretien Professionnel ?

*Même si sa finalité est essentiellement liée à la formation professionnelle, lors de cet entretien, votre chef d'établissement doit parler avec vous de votre fiche de poste. Il doit également vous permettre d'échanger sur votre projet de carrière.*

*Grace à la Fep-CFDT, des formations d'une journée ou deux, pour vous aider à préparer votre entretien professionnel sont financées par OPCALIA.*

*Contactez le syndicat pour avoir plus d'information.*

#### Qu'en est-il du temps de travail ?

Il est de **1470 heures** annuelles effectives avec 51 jours de congés payés, si vous êtes personnel d'éducation ou vie scolaire.

Pour les autres personnels et pour les cadres, il est de **1558 heures** annuelles effectives avec 36 jours de congés payés.

*Toutes vos heures doivent être placées sur le planning annuel dès le début de l'annualisation.*

# La démarche

## 1<sup>ère</sup> étape - Elaboration de la fiche de poste

La fiche de poste définit la finalité principale du poste de travail.

Elle précise :

- les fonctions exercées (activités, tâches...).
  - le positionnement hiérarchique et fonctionnel dans l'organigramme de l'établissement.
- Je recense régulièrement mes activités, mêmes ponctuelles, de l'année.*

Vigilance : La fiche de poste est amenée à être modifiée tout au long de la carrière en fonction de l'évolution du poste et / ou des échanges entre le salarié et le chef d'établissement ou son représentant. Si l'évolution de la fiche de poste induit une modification de la classification, cela ne peut se faire qu'avec l'accord du salarié.

## 2<sup>ème</sup> étape - Construction de la fiche de classification

### La strate de rattachement :

C'est la strate dans laquelle le salarié est positionné.

Si le poste de travail est composé de plusieurs fonctions relevant de strates différentes, la strate de rattachement est celle de la ou des fonctions majoritaires en temps de travail apprécié sur l'année.

### Les critères liés au poste de travail :

Ce sont les points attribués selon 4 ou 5 critères dits classant :

Technicité, Responsabilité, Autonomie, Communication, (Management).

Ces critères sont composés de 1 à 3 degrés.

Remarque : si le poste de travail est composé d'une ou deux fonctions relevant de strate supérieure, des points supplémentaires sont attribués.

Le poste de travail est dit « plurifonctionnel ».

### Les critères liés à la personne :

Ce sont les points attribués selon trois critères :

- L'ancienneté article 3.5 de la convention collective.
- La formation professionnelle.
- L'implication professionnelle.



**La valeur du point SEP**  
17,39 € depuis le 1er septembre 2017

## 3<sup>ème</sup> étape - Le calcul de la rémunération

*Vous devez connaître le nombre de points qui vous est attribué à chaque critère classant et les points en lien avec votre parcours personnel.*

### Nombre de points liés au poste de travail

C'est une valeur de base qui est fixée en fonction de votre strate de rattachement et des points attribués à des critères classant en fonction du nombre de degrés obtenus. Des points valorisant la plurifonctionnalité peuvent s'y ajouter.

### Nombre de points liés à la personne

C'est la somme des points relatifs à l'ancienneté ; des points valorisant la formation professionnelle et des points découlant de l'implication professionnelle.

### Coefficient global

C'est le nombre de points liés au poste de travail auquel s'ajoute le nombre de points liés à la personne :

**votre rémunération = coefficient global X valeur du point SEP**

### Un vocabulaire à connaître

- Les « **STRATES** » ; Elles vont de I – II – III – IV.
- 4 ou 5 « **CRITÈRES CLASSANT** » composés de 1 à 3 « **DEGRÉS** ».
- 3 catégories socioprofessionnelles :
  - **employé** : salarié de strate I, II ou de strate III totalisant moins de 9 degrés,
  - **agent de maîtrise** : salarié de strate III totalisant au moins 9 degrés et ne réunissant pas les critères définis ci-dessous pour être cadre,
  - **cadre** : salarié de strate III, totalisant au moins 12 degrés, dont 3 en « responsabilité » et 3 en « autonomie » ou de strate IV.

*Attention : les salariés en strate III et 8 degrés doivent être affiliés à l'AGIRC, même s'ils n'ont pas un statut d'assimilé cadre mais d'employé.*

### Une reconnaissance de la formation professionnelle



- Tout départ en formation doit être formalisé par écrit avec l'employeur (évolution de la classification, valorisation financière ou non) avant le début de la formation à l'aide du document appelé « *engagement réciproque* ».
- Une valorisation de 25 points par période de 5 ans, dans la limite de 3 formations par strate de rattachement, est prévue quel que soit le type de formation.
- Trois accords ont été signés pour la valorisation des certificats de qualification professionnelle (CQP) d'éducateur de vie scolaire (EVS), de coordinateur de vie scolaire (CVS) et pour le titre d'adjoint de direction.