

**PREMIERE PARTIE - ETUDE COMPARATIVE ENTRE CONVENTION ACTUELLE DES P.S.A.E.E.
ET PROJET DE LA NOUVELLE CONVENTION**

Cette comparaison porte sur les points touchant essentiellement aux horaires et avantages des salariés et n'aborde pas les sujets généraux tels que les notions de caractère propre, de droit syndical, de composition et le fonctionnement des conventions qui certes sont importants et ont été discutés avec sérieux par les négociateurs mais n'affecteront pas sensiblement les conditions de travail et de rémunération des salariés.

	CONVENTION ACTUELLE	PROJET	COMMENTAIRES SPELC
RESPECT DU CARACTERE PROPRE	<p>« Dans le respect de la liberté de conscience, les membres du personnel s'engagent à respecter le caractère propre de l'établissement, qu'il s'agisse ou non d'un établissement catholique d'enseignement. Chacun participe, dans le cadre de ses fonctions, à la mise en œuvre et à la promotion du projet éducatif de l'établissement qui doit lui être communiqué dès son embauche. » »</p>		<p>Pas de modification dans la version finale du projet de CC</p>
EMBAUCHE	<ul style="list-style-type: none"> - Pièces à fournir et rubriques du contrat - Période d'essai 	<ul style="list-style-type: none"> - Rubriques actualisées après la mise en vigueur des classifications - Durée légale (code du travail) pour la période d'essai 	<p>La remise de la fiche de poste n'a pas été obtenue par les syndicats de salariés mais la remise de la fiche de classification doit être acquise.</p>
FONCTIONS - CLASSIFICATIONS	<p>L'annexe 1 de l'ancienne CC a déjà été remplacée par les dispositions sur les nouvelles classifications en novembre 2010.</p> <p>Le poste est composé de fonctions et ces fonctions sont rattachées à une strate ; l'appartenance à une strate définit la base de la rémunération et a une incidence sur la catégorie socio-professionnelle de référence pour les cotisations sociales (employé, agent de maîtrise ou cadre).</p> <p>CF liste des fonctions ci-après.</p> <p>Rappel : il existe 2 grandes familles de fonctions</p> <ul style="list-style-type: none"> - fonctions « vie scolaire » (en couleur bleue dans la liste) - fonctions « services supports » (en couleur verte) 		<p>Globalement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les fonctions « Vie scolaire » rassemblent les activités éducatives des ex-ASEM et Personnels d'éducation auxquelles il faut ajouter les activités des infirmières (fonction n° 18)lesquelles sont donc gagnantes au niveau du temps de travail annuel. - les fonctions « Services supports » regroupent les activités des services administratifs, ménage, cuisine et service de cantine, entretien des locaux et espaces verts, gardiennage, lingerie.
FORMATION	Divers articles de la CC	- Les métiers et les catégories salariales ont disparu dans la	

PROFESSIONNELLE	abordaient ce thème et précisaient les conditions selon les métiers et catégories salariales	<p>nouvelle classification.</p> <p>La nouvelle CC aborde en 3 points succincts la gestion prévisionnelle des emplois et compétences :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rappel de l'accord de 2009 sur l'EAAD (Entretien annuel d'activité et de développement) ; - Rappel de l'accord de 2007 sur l'architecture de la formation professionnelle ; - Rappels des règles prévues pour la valorisation des formations professionnelles dans l'accord sur les reclassifications. 	<p><i>Les discussions actuelles se poursuivent au sein de la Commission Paritaire Nationale de la Formation Professionnelle pour définir notamment le contour des formations qualifiantes.</i></p>
EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL	<p>Durée du travail et congés payés</p> <p>L'annexe 7 de la CC prévoit 6 temps de travail différents selon les catégories. Elle définit un nombre précis d'heures effectives de travail et de jours de congés payés.</p>	<p>Nouveau :</p> <p>Le nombre de jours de congés payés applicable à compter du 1^{er} septembre 2013 est déterminé selon la ou les fonctions majoritaire(s) composant le poste en temps de travail apprécié sur l'année.</p> <p>Le salarié bénéficie de 36 jours de congés payés si le temps de travail consacré aux fonction ouvrant droit à 36 jours de congés payés correspond à <u>65%</u> et plus de son temps de travail apprécié sur l'année.</p> <p>Le salarié bénéficie de 51 jours de congés payés si le temps de travail consacré aux fonctions ouvrant droit à 51 jours de congés payés correspond à <u>plus de 35%</u> de son temps de travail apprécié sur l'année.</p> <p>1 – Congés payés (rappel : en jours ouvrables : samedi compris) À chaque fonction correspond un nombre de jours de congés payés de référence :</p> <ul style="list-style-type: none"> - fonctions ouvrant droit à 51 jours de congés payés (donc pour un horaire annuel de 1 470 h) - fonctions ouvrant droit à 36 jours de congés payés (donc pour un horaire annuel de 1 558 h) 	<p>- RAPPEL : l'accord ARTT de juin 1999 n'a pas été dénoncé donc l'horaire de base de la branche demeure 1 558 h annuelles et non l'horaire légal prévu par le code du travail.</p> <p>- Pour les salariés polyvalents qui effectuent des fonctions relevant des Services supports et des fonctions relevant de la Vie scolaire, il est indispensable de disposer de sa fiche de reclassification pour déterminer la durée du travail et donc, par conséquent, le nombre de jours de congés dont le salarié pourra bénéficier.</p> <p>Ce nouveau système de calcul de la durée du travail devrait favoriser des salariés polyvalents de petites structures qui pourront passer de 6 à 8.5 semaines de congés payés.</p> <p>- Pour les salariés exerçant des fonctions ne relevant que d'une famille de fonctions :</p> <p>. la situation des personnels des services supports ne varient pas : 1558 h pour la plupart d'entre eux et 1 470h maintenues pour les ex-ASEM ;</p> <p>- les ex-personnels d'éducation voient leur temps de travail passé de 1 429 h à 1 470 h annuelles (cf. compensation salariale partielle ci-dessous).</p>

		<p>Pour les cadres : temps de travail fixé à 1 558 h quel que soit la famille de fonctions dont ils relèvent.</p>	<p>La notion de « forfait jours » qui avait prévalu durant une partie des négociations n'a pas été retenue, au final.</p>
	<p>Le nombre de semaines à 0 h varie selon les horaires impartis à chaque catégorie et selon l'organisation de chaque établissement.</p>	<p><u>2 – Semaines à 0 h pour les salariés dont le temps de travail est annualisé</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Pas de règles précises pour les salariés bénéficiant de 58 jours de congés (base horaire à répartir : 1 558h) ; - Fixation d'une semaine à 0 h pour les personnels bénéficiant de 51 jours de congés payés (base horaire de 1 470 h) 	<p>Le nombre d'une semaine à 0 h doit être entendue comme un minimum indispensable.</p> <p>Il y a fort à parier que les horaires seront répartis majoritairement sur les semaines scolaires puisque les personnels concernés sont des personnels en contact direct avec les élèves et on ne conçoit pas l'intérêt des établissements de procéder autrement !</p> <p>Le collège employeur veut privilégier la souplesse de l'organisation interne de chaque établissement (Le SPELC est intervenu plusieurs fois pour que le nombre minimal) de semaines à 0h soit augmenté mais refus du collège employeur</p>
	<p>Les règles varient selon les catégories de salariés</p>	<p><u>3 – Pause méridienne rémunérée</u></p> <p>Toute période de travail d'au moins six heures incluant un moment de repas doit être interrompue, sauf accord écrit entre le salarié et l'employeur, par une pause de trois-quarts d'heure au moins permettant de prendre ce repas.</p> <p>Les personnels participant à la prise du repas des élèves de maternelle dans le cadre de leur mission éducative bénéficient quant à eux d'une demi-heure pour prendre leur repas. Dans ce cas, cette pause est considérée comme temps de travail effectif.</p>	<p><i>Nouveauté : possibilité de discussion entre l'employeur et le salarié pour réduire ou augmenter cette pause mais c'est l'employeur qui décidera au final car la loi le lui permet évidemment et la loi impose 20mn de pause pour 6h d'activité consécutives.</i></p> <p><i>A noter la modification pour les personnels de surveillance qui bénéficiaient d'une ½ rémunérée s'ils ne disposaient pas de 45 mn de pause. A présent, ils bénéficient conventionnellement de 45 mn de pause (sauf accord local pour la réduire).</i></p> <p><i>Ce maintien de la ½ rémunérée pour les ASEM a finalement été maintenu après de rudes discussions.</i></p>

<p>AVANTAGES CONVENTIONNELS</p>	<p>Les règles de prise en charge varient selon les catégories salariales.</p> <p>1 – Prise en charge des frais de repas</p>	<p>A - Nouveau :</p> <p><u>– Participation de l’employeur aux frais de repas du salarié</u></p> <p>Lorsque le salarié qui le souhaite prend un repas au service de restauration de l’établissement, l’employeur prend en charge partiellement les frais de restauration. Pour cela, le repas doit être pris entre deux périodes de travail ou avant ou après une période de travail d’une durée minimale de 4 heures, sur les jours d’activité du salarié et d’ouverture du service et le salarié participe, quant à lui, aux mêmes frais à hauteur de 51% de l’évaluation forfaitaire de l’avantage en nature fixé annuellement par la Sécurité sociale.</p>	<p><i>Important à savoir : en ce qui concerne les avantages conventionnels, plusieurs avantages étaient perdus dans les projets précédents proposés par le collège employeur ; les discussions du mois de novembre ont été âpres pour rétablir un certain nombre de ces avantages.</i></p> <p><i>A l’heure actuelle, le montant maximal à payer par le salarié s’élève donc de 2.27 € par repas car le montant de référence de l’URSSAF s’élève à 4.45 €.</i></p> <p><i>Cette mesure nouvelle est de nature à permettre à certains salariés de prendre leur repas sur place au lieu d’apporter leur panier-repas personnel.</i></p>
		<p>B - Prise en charge totale des frais de restauration :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le salarié qui, pour des motifs liés à l’organisation du travail dans l’établissement et dans le cadre de sa mission éducative (normalement non rattachée à une liste de fonctions), est appelé à prendre son repas avec les élèves ; - le salarié qui participe à la préparation, à la confection, au service des repas ou à la plonge qui s’ensuit, et qui prend le repas au service de restauration de l’établissement, s’il travaille au moment où il est servi. 	<p><i>Cet avantage en nature est finalement conservé pour les personnels travaillant en cuisine et réfectoire.</i></p> <p><i>Il est maintenu pour les salariés déjeunant avec les élèves de primaire et du second degré et il est étendu aux salariés participant aux repas des enfants de maternelle</i></p> <p><i>A noter que cet avantage avait disparu dans les premières versions du projet de CC !!!</i></p>
	<p>2 - Supplément familial et indemnité de résidence</p> <p>Seuls certains personnels d’éducation bénéficient du supplément familial.</p>	<p>C - Maintien des avantages catégoriels aux salariés embauchés avant le 10 novembre 2010</p> <p>La seule disparition par voie de substitution de l’article 3.25.3 (supplément familial et indemnité de résidence) de la convention collective des personnels des services administratifs et économiques, des personnels d’éducation et des documentalistes ne peut générer de baisse de rémunération.</p>	<p><i>Le souhait du collège employeur est de lisser les situations des diverses catégories de personnels.</i></p> <p><i>La conjoncture économique ne permettait pas d’étendre les avantages à tous les personnels comme l’auraient souhaité les syndicats de salariés. Au final, on obtient le maintien d’une indemnité non indexée pour les salariés qui bénéficiaient de ces avantages.</i></p>

	<p>Seules certaines zones géographiques permettent de bénéficier de l'indemnité de résidence.</p>	<p>Ces droits sont maintenus à titre individuel : le maintien de ces droits prend la forme d'une indemnité exprimée en euros. En tout état de cause, le salarié n'obtient pas de droits nouveaux.</p> <p>L'indemnité est réduite en application des dispositions réglementaires s'agissant du supplément familial (perte de la qualité d'enfant à charge, dépassement des seuils d'âge, cessation de la vie commune etc.).</p>	<p><i>Ces indemnités seront soumises à cotisations comme auparavant et génèreront donc des prestations mais le montant est gelé ; auparavant, un jour ou l'autre, cet avantage disparaissait aussi du fait de l'âge des enfants. Si un personnel a bénéficié d'un supplément familial pour un premier enfant, il n'en bénéficiera pas à l'occasion de la naissance d'un second enfant.</i></p>
	<p>3 - Participation à la contribution des familles pour les salariés PSAEE</p> <p>Possibilité d'une réduction partielle ou totale dans l'établissement où l'élève est scolarisé.</p> <p>Le montant de l'exonération varie selon les possibilités financières de l'établissement.</p>	<p>Tout salarié relevant de la présente convention bénéficie pour son ou ses enfant(s) d'une réduction tarifaire sur la contribution des familles dans l'établissement où il exerce.</p> <p>Cette réduction tarifaire est fixée à hauteur <i>du seuil de tolérance</i> de la direction de la sécurité sociale en matière d'évaluation des avantages en nature.</p> <p><u>Nouveau :</u> <u>Participation aux frais de repas des enfants du salarié</u></p> <p>- Tout salarié relevant de la présente convention bénéficie d'un avantage tarifaire sur les frais de repas pris par son ou ses enfant(s) dans l'établissement où il exerce. Le principe de cette réduction tarifaire et son montant sont subordonnés aux possibilités économiques de l'établissement. Elle fera l'objet d'un accord écrit valable pour l'année scolaire et renouvelable par tacite reconduction.</p>	<p><i>La situation actuelle est très variable d'un établissement à un autre et d'une région à une autre.</i></p> <p><i>La loi impose des cotisations sociales de la part de l'employeur et du salarié sur cet avantage. Actuellement, ce seuil se situe à 30 % de l'avantage considéré. Le SPELC n'a pas obtenu la mention « a minima » qu'il demandait. Toutefois, les établissements pourront étendre la part de la contribution prise en charge à condition que chaque partie paie les cotisations et impôts qui découleront du montant de l'avantage.</i></p> <p><i>Pour se trouver dans la légalité, les salariés pourront demander à bénéficier de la réduction dans l'établissement où ils scolarisent leurs enfants mais où ils ne travaillent pas mais en tant que parent et non en tant que salarié de cet établissement pouvant prétendre à cet avantage en nature.</i></p> <p><i>Cette nouveauté n'est pas négligeable mais à l'heure actuelle, il est impossible de savoir si tous les établissements accèderont aux demandes des salariés et dans quelle proportion ils accorderont cette réduction éventuelle.</i></p>

	<p>MALADIE</p> <p>Au terme d'une année d'ancienneté, il n'y a pas de délai de carence.</p> <p>L'intervention de la caisse de prévoyance intervient globalement plus tardivement (au terme de 3 mois).</p>	<p>1 - Délai de carence en cas de maladie</p> <p>L'employeur prend en charge les 3 jours de délai de « carence Sécurité sociale » pour le premier arrêt sur une même période de 12 mois.</p> <p>L'employeur prend en charge 2 jours de délai de « carence Sécurité sociale » à partir du deuxième arrêt sur une même période de 12 mois.</p> <p>Si ce délai de carence légal augmente, le délai de carence conventionnel augmente de la même durée.</p> <p>La durée d'indemnisation s'applique à compter du terme du délai de carence.</p> <p>Cette indemnisation est complétée par les régimes de prévoyance dans les conditions fixées dans les accords collectifs les instituant et les dispositions des contrats d'assurance les mettant en œuvre et reprises dans les notices d'information.</p>	<p>Au cours des négociations, la pression des syndicats a permis de réduire le délai proposé par le collègue employeur pour parvenir à cette situation qui n'est certes pas satisfaisante pour les plus bas salaires notamment ! A noter qu'une grande majorité de Français sont à présent soumis à un délai de carence.</p> <p>Voici un exemple pour comprendre : 4 arrêts successifs sur 12 mois <i>Premier arrêt : pas de jour de carence pour le salarié. Second arrêt : un jour de carence. Troisième et Quatrième arrêt : un jour de carence à chaque fois.</i></p> <p>La prise en charge par la prévoyance interviendra plus rapidement pour les salariés qui n'ont pas 21 ans d'ancienneté. Ex. pour un salarié dont l'ancienneté est comprise entre 2 et 11 ans : 40 jours indemnisés totalement au lieu de 90 jours antérieurement. Rappel : l'indemnisation de la SS et la prévoyance assure une couverture à hauteur de 92 % du salaire net.</p> <p>Le SPELC a demandé à ce que ce point soit revu dans les négociations à venir, en liaison avec les négociations sur la prévoyance.</p>
<p>2 – Garantie d'emploi en cas de maladie du salarié</p> <p>Reprise de l'ancienne CC : Tout salarié ayant plus de deux ans d'ancienneté dans l'établissement a le droit de retrouver le poste qu'il occupait ou un emploi similaire et ce, dans un délai de deux ans à compter de son premier jour d'arrêt de travail.</p>		<p><i>Cette reprise n'a été obtenue qu'en novembre mais l'essentiel est que la situation de ces salariés à très faible salaire soit préservée.</i></p>	
	<p>ABSENCES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX</p>	<p>1 - Reprise des absences autorisées avec introduction de la notion de PACS (comme la loi le prévoit)</p> <p>Nouveau : Absences rémunérées considérées en <u>jours ouvrés</u></p>	<p><i>Cette référence à des jours ouvrés et non plus ouvrables avantage tous ceux qui ne travaillent pas le samedi.</i></p>
<p>2 – Absences pour enfants malades</p> <p>Reprise de l'ancienne CC : Le salarié peut, sur justificatif médical et avec l'accord du chef d'établissement, s'absenter six autres jours pendant lesquels il recevra un demi-salaire. Ces absences pourront être prises par journée ou demi-journée.</p>		<p><i>Le projet antérieur avait fait disparaître les 6 jours payés à mi-salaire.</i></p>	

	<p>INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE</p> <p>Montant variant de un demi-mois à deux mois et demi selon l'ancienneté calculée par tranche de 6 ans.</p>	<p>- Indemnité de départ à la retraite</p> <ul style="list-style-type: none"> - un demi-mois pour les salariés ayant atteint cinq ans d'ancienneté ; - un mois pour les salariés ayant atteint dix ans d'ancienneté ; - un mois et demi pour les salariés ayant atteint quinze ans d'ancienneté ; - deux mois pour les salariés ayant atteint vingt ans d'ancienneté - deux mois et demi pour les salariés ayant atteint vingt-cinq ans d'ancienneté. 	<p><i>Nous n'avons pas obtenu l'extension de l'assiette de calcul à toute la carrière ni à toute la branche (idée du SPELC) mais on nous propose donc des tranches de 5 ans au lieu de 6 ans.</i></p> <p><i>Disparition des règles plus favorables pour les cadres d'éducation.</i></p>
--	--	---	---

Annexe - Nombre de jours de congés payés de référence par fonction

Fonctions	Nombre de jours de congés payés de référence
Fonction n° 01 – Fonction pédagogique	51
Fonction n° 02 – Fonction d'auxiliaire pédagogique spécialisé	51
Fonction n° 03 - Fonction d'auxiliaire pédagogique	51
Fonction n° 04 - Fonction de service auprès des enseignants	51
Fonction n° 05 - Fonction d'auxiliaire de vie scolaire	51
Fonction n° 06 - Fonction de gestion documentaire	51
Fonction n° 07 - Fonction d'auxiliaire documentaire	51
Fonction n° 08 - Fonction d'assistant technique à l'enseignement	36
Fonction n° 09 - Fonction d'auxiliaire technique à l'enseignement	36
Fonction n° 10 - Fonction d'animation d'équipe(s) pédagogique(s)	51
Fonction n° 11 - Fonction d'encadrement pédagogique	51
Fonction n° 12 - Fonction d'encadrement pédagogique	51
Fonction n° 13 - Fonction de sécurisation simple	51
Fonction n° 14 - Fonction de prise en charge d'un groupe d'élèves	51
Fonction n° 15 - Fonction d'animation	51
Fonction n° 16 - Fonction d'animation	51
Fonction n° 17 - Fonction veille / prise en charge généraliste des élèves en difficulté	51
Fonction n° 18 - Fonction prise en charge spécialisée des élèves	51
Fonction n° 19 - Fonction encadrement de la vie scolaire	51
Fonction n° 20 - Fonction encadrement de la vie scolaire	51

Fonction n° 21 - Fonction de régulation de la vie en internat	51
Fonction n° 22 - Fonction de régulation de la vie en internat	51
Fonction n° 23 - Fonction de responsable d'internat	51
Fonction n° 24 - Fonction secrétariat d'exécution simple	36
Fonction n° 25 - Fonction accueil et/ou standard simple	36
Fonction n° 26 - Fonction accueil et/ou standard	36
Fonction n° 27 - Fonction secrétariat familles / élèves	36
Fonction n° 28 - Fonction secrétariat pédagogique et gestion des enseignants	36
Fonction n° 29 - Fonction secrétariat pédagogique et gestion des enseignants	36
Fonction n° 30 - Fonction généraliste secrétariat et/ou intendance	36
Fonction n° 31 - Fonction secrétariat de vie scolaire	36
Fonction n° 32 - Fonction connexe : logistique des activités pédagogiques et voyages	36
<u>Fonction n° 33 - Fonction de secrétariat de direction</u>	36
<u>Fonction n° 34 - Fonction comptabilité famille et restauration</u>	36
<u>Fonction n° 35 - Fonction comptabilité fournisseurs et achats</u>	36
<u>Fonction n° 36 - Fonction comptabilité générale</u>	36
<u>Fonction n° 37 - Fonction suivi budgétaire et situations financières</u>	36
<u>Fonction n° 38 - Fonction financière</u>	36
<u>Fonction n° 39 - Fonction paie</u>	36
<u>Fonction n° 40 - Fonction paie</u>	36
<u>Fonction n° 41 - Fonction gestion administrative et juridique du personne</u>	36
<u>Fonction n° 42 - Fonction gestion administrative et juridique du personnel</u>	36
<u>Fonction n° 43 - Fonction ressources humaines</u>	36
<u>Fonction n° 44 - Fonction de gestion de l'unité de restauration</u>	36
<u>Fonction n° 45 - Fonction petite intendance / petites fournitures</u>	36
<u>Fonction n° 46 - Fonction négociation et gestion des contrats</u>	36
<u>Fonction n° 47 - Fonction négociation et gestion des contrats</u>	36
<u>Fonction n° 48 - Fonction gestion immobilière</u>	36
<u>Fonction n° 49 - Fonction gestion immobilière</u>	36
<u>Fonction n° 50 - Fonction chargé de communication</u>	36
<u>Fonction n° 51 - Fonction responsable de la communication</u>	36
<u>Fonction n° 52 - Fonction relations entreprises</u>	36
<u>Fonction n° 53 - Fonction ménage et nettoyage</u>	36
<u>Fonction n° 54 - Fonction plonge et nettoyage</u>	36
<u>Fonction n° 55 - Fonction assemblage de mets simples</u>	36
<u>Fonction n° 56 - Fonction de service en restauration</u>	36

<u>Fonction n° 57 - Fonction d'aide à l'élaboration des repas</u>	36
<u>Fonction n° 58 - Fonction d'élaboration des repas</u>	36
<u>Fonction n° 59 - Fonction d'encadrement/de supervision d'un service de restauration</u>	36
<u>Fonction n° 60 - Fonction d'approvisionnement de la restauration</u>	36
<u>Fonction n° 61 - Fonction d'approvisionnement de la restauration</u>	36
<u>Fonction n° 62 - Fonction de sécurisation simple des locaux</u>	36
<u>Fonction n° 63 - Fonction de sécurisation simple des locaux</u>	36
<u>Fonction n° 64 - Fonction de gardiennage</u>	36
<u>Fonction n° 65 - Fonction de gardiennage</u>	36
<u>Fonction n° 66 - Fonction de chauffeur</u>	36
<u>Fonction n° 67 - Fonction logistique - manutention - transport – petit entretien</u>	36
<u>Fonction n° 68 - Fonction travaux d'entretien et de réfection bâtiments / espaces verts</u>	36
<u>Fonction n° 69 - Fonction suivi de travaux et de chantier</u>	36
<u>Fonction n° 70 - Fonction maintenance des équipements</u>	36
<u>Fonction n° 71 - Fonction maintenance des équipements</u>	36
<u>Fonction n° 72 - Fonction informatique et réseau</u>	36
<u>Fonction n° 73 - Fonction ingénierie informatique</u>	36
<u>Fonction n° 74 - Fonction encadrement d'équipe technique</u>	36
<u>Fonction n° 75 - Fonction encadrement d'équipe technique</u>	36
<u>Fonction n° 76 - Fonction Sécurité</u>	36
<u>Fonction n° 77 - Fonction Sécurité</u>	36
<u>Fonction n° 78 - Fonction Sécurité</u>	36
<u>Fonction n° 79 - Fonction entretien du linge</u>	36
<u>Fonction n° 80 - Fonction gestion et entretien du linge</u>	36

SECONDE PARTIE - Accord salarial proposé et applicable en septembre 2013

1.1 - Pour tous les salariés :

La valeur du point PSAEE serait augmentée de 1,25%

1.2 - Pour les salariés qui bénéficiaient antérieurement de 58 jours de congés payés (les personnels d'éducation en principe)

Perception d'une majoration supplémentaire égale à 0,75% du salaire

Actuellement, la valeur mensuelle s'élève à 1.40 € et ce point passerait donc à 1.42 €.

(Calcul effectué hors résultat de la NAO qui doit avoir lieu en 2013).

Attention :

nouvelle donne en date du 7 décembre : le taux 0.75 % est indexé donc la majoration de salaire prévue pour les personnels d'éducation s'élève donc globalement à 2 % (pour compensation de la majoration du temps de travail de 41 heures annuelles).

QUELQUES EXEMPLES D'IMPLICATION DE L'ACCORD SALARIAL PROPOSE

1 - Personnel ex-ASEM de strate I classé en strate I avec 5 degrés et 25 ans d'ancienneté et travaillant à temps complet

Temps de travail antérieur de 1 470 h annuelles et 51 jours de congés payés donc inchangés.

Situation au 01.09.2012

Coefficient global : 928 (strate) + 90 (degrés) + 150 (ancienneté) = 1 168 points

Salaire de base : 1 168 pts x 1.40 = 1 635.20 € mensuel

Salaire annuel : 19 622.40 €

Situation au 01.09.2013 (hors NAO de 2013)

Point PSAEE relevé de 1.25 %
soit 1.418 € (sans arrondi)

Coefficient global : 928 (strate) + 90 (degrés) + 156 (ancienneté) = 1 174 points

Salaire de base : 1 174 pts x 1.418 = 1 664.73 € mensuel

Salaire annuel : 19 976.78 € soit un gain de 354.38 € (ancienneté comprise)

2 - Personnel « Support » de strate I classé en strate I avec 5 degrés et 25 ans d'ancienneté et travaillant à temps complet

Temps de travail antérieur de 1 558 h annuelles et 36 jours de congés payés donc inchangés.

Situation au 01.09.2012

Coefficient global : 928 (strate) + 90 (degrés) + 150 (ancienneté) = 1 168 points

Salaire de base : 1 168 pts x 1.40 = 1 635.20 € mensuel

Salaire annuel : 19 622.40 €

Situation au 01.09.2013 (hors NAO de 2013)

Point PSAEE relevé de 1.25 %

soit 1.418 € (sans arrondi)

Coefficient global : 928 (strate) + 90 (degrés) + 156 (ancienneté) = 1 174 points

Salaire de base : 1 174 pts x 1.418 = 1 664.73 € mensuel

Salaire annuel : 19 976.78 € soit un gain de 354.38 € (ancienneté comprise)

3 - Personnel « Vie scolaire » de strate II avec 9 degrés et 25 ans d'ancienneté et travaillant à temps complet

Temps de travail antérieur de 1 429 h annuelles et 58 jours de congés payés passant à 1 470 h de travail et 51 jours de congés payés

Situation au 01.09.2012

Coefficient global : 925 (strate) + 225 (degrés) + 125 (ancienneté) = 1 275 points

Salaire de base : 1 275 pts x 1.40 = 1 785 € mensuel

Salaire annuel : 21 420 €

Situation au 01.09.2013 (hors NAO de 2013)

Point PSAEE relevé de 2 % pour compensation des CP perdus

soit 1.428 € (sans arrondi)

Coefficient global : 925 (strate) + 225 (degrés) + 130 (ancienneté) = 1 280 points

Salaire de base : 1 280 pts x 1.428 = 1 827.84 € mensuel

Salaire annuel : 21 934.08 € annuels
soit un gain de 514.08 € (ancienneté comprise)

Les nouveaux horaires de travail et la majoration salariale seraient applicables en septembre 2013
mais les autres dispositions de la convention devraient s'appliquer dès sa signature éventuelle.
Il n'est pas prévu un report du délai de survie de la convention actuelle.

**TROISIEME PARTIE - MESURES TRANSACTIONNELLES NEGOCIEES POUR LES SALARIES EMBAUCHES
A 1 558 heures DEPUIS NOVEMBRE 2010**

Rappel : du fait de la référence aux catégories salariales antérieures aux reclassifications, certains établissements ont embauché des salariés sur l'horaire de base de l'accord RTT soit 1 558h au lieu de 1 470 h voire 1 429 h.

Le 7 décembre 2012, les partenaires sociaux présents (pour le collègue salarié : CFDT, CFTC et SPELC) ont arrêté le principe de l'octroi d'une mesure conventionnelle leur permettant de percevoir une indemnité forfaitaire à hauteur de 4 % calculée sur la base des salaires perçus entre leur date d'embauche et la date d'application de la nouvelle durée du travail.

A noter que le versement de ces sommes pourra être étalé sur deux exercices comptables pour les établissements soumis à des difficultés financières (un critère chiffré unique national sera déterminé pour accrédiiter l'existence de ces difficultés financières).