



LES CLASSIFICATIONS

des personnels salariés
de droit privé
relevant de la convention
collective des PSAEE

7 juillet 2010

- Signature de l' accord sur les nouvelles classifications
la Fep-CFDT a signé cet accord
(comme d' autres organisations syndicales : Snec-CFTC,
SPELC, CGC)
- Les employeurs avaient entre le 1^{er} septembre et le 31
décembre 2010 pour mettre en œuvre cet accord
- Cet accord s' applique au 1^{er} septembre 2010
de manière rétroactive.

LES CLASSIFICATIONS UN NOUVEAU VOCABULAIRE

la nouvelle classification

- Le poste de travail occupé par le salarié est positionné sur une strate de rattachement.
- Il existe quatre strates de I à IV
- Chaque strate contient (quatre) ou cinq critères classant.
- Trois degrés de compétence sont définis pour chacun des critères classant.

Les critères liés à la fonction exercée

Les critères classants au nombre de quatre ou cinq en fonction de la strate

- Technicité et/ou expertise
- Responsabilité
- Autonomie
- Communication
- Management (ne concerne pas la strate I)

Une nouvelle répartition des catégories socio-professionnelles

- **Employé**

tout salarié de strate I, II ou de strate III totalisant moins de 9 degrés.

- **Agent de maîtrise**

tout salarié de strate III totalisant au moins 9 degrés ;
et ne réunissant pas les critères définis pour être cadre (*voir § suivant*).

- **Cadre**

tout salarié de strate III, totalisant au moins 12 degrés, dont 3 en responsabilité » et 3 en « autonomie » ou de strate IV.

Les critères liés à la personne

- L'ancienneté
- La formation professionnelle
- L'implication professionnelle

Critères liés à la personne l'ancienneté

- Strate I
6 points sur l'ensemble de la carrière, dès la 2^e année
- Strate II
5 points sur 34 ans, dès la 2^e année (maxi 170 points)
- Strate III
5 points sur 32 ans, dès la 3^e année (maxi 160 points)
- Strate IV
5 points sur 30 ans, dès la 4^e année (maxi 150 points)

Critères liés à la personne l'ancienneté

Ajouter des exemples de calcul de l'ancienneté

Avec explication du trop perçu

la valorisation de l'ancienneté s'applique conformément à l'article 2.2 de l'annexe 1 de la convention collective modifiée 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.

Critères liés à la personne la formation

Critères concernés	Types de formation	Valorisation
Critère lié à la personne	Formation d'adaptation au poste ou à la fonction pour la STRATE I uniquement	+ 15 pts par formation suivie.
Aucun	Formation en vue du maintien dans l'emploi	Aucune revalorisation
Critère lié au poste (critère classant)	Formation en vue du développement de compétences à l'initiative de l'employeur	des degrés en plus dans la strate ou passage à une strate supérieure.
Critère lié à la personne	Formation en vue du développement de compétences à l'initiative du salarié	+ 25 pts quelle que soit la strate - formation à prévoir lors de l'EAAD - une formation valorisée par période de 5 ans. (limité à 3 formations dans chacune des strates)

les formations

- une formation par période de 5 ans est valorisée
- dans la limite à 3 formations dans chacune des strates
- toutes les formations ne seront donc pas forcément valorisées

la formation

- Formation validée par un organisme de formation
- Formation qualifiante : homologuée par la CPN
- Formation diplômante

la formation : des mesures transitoires

Formations qualifiantes :

anciennes catégories 1, 2 et 3 (AES) et
anciennes catégories 1 et 2 (personnels d'éducation)
commencées avant le 31 décembre 2011

▶ le poste évolue :

un degré en + sur un ou plusieurs critères classants,
ou une fonction apportant de la plurifonctionnalité au
poste, ou un changement de la strate.

▶ si le poste n'évolue pas :

le salarié peut bénéficier d'une valorisation d'un montant
de **30 points**.

la formation : des mesures transitoires

Formation qualifiante de cadres d'éducation commencée avant le 31 décembre 2011

- ▶ le salarié rempli les conditions pour être qualifié :
Il y aura dégel du calcul d'ancienneté et/ou affiliation aux caisses de retraite et de prévoyance cadres
à compter du 1er jour du mois suivant leur qualification.
- ▶ le salarié ne rempli pas les conditions requises pour être qualifié :
valorisation spécifique d'un montant de 30 points
ou évolution du poste lui-même induisant un élément de reconnaissance spécifique.

Critères liés à la personne l'implication

- Un des critères de la grille d'appréciation de l'EAAD
- Devra être abordée lors de l'EAAD
- L'utilisation de ce critère doit passer par une consultation obligatoire des IRP quand ils existent
- L'utilisation de ce critère doit passer une information précise de tous les salariés sur les éléments objectifs retenus par l'employeur afin d'éviter tout sentiment d'injustice.
- ce critère ne peut en aucun cas entrer dans le calcul de la rémunération **minimum conventionnelle**.

LES DIFFERENTES ETAPES DE LA RECLASSIFICATION

INFORMATION

- ▶ Information et consultation des IRP délégués du personnel, CHSCT, comité d'entreprise sur la mise en œuvre des nouvelles classifications : calendrier, modalités des échanges avec les salariés, bilan ...
- ▶ Information des salariés
Présentation de l'accord, du référentiel de fonctions, du tableau des critères classant
Présentation du calendrier de la mise en œuvre

METHODE POUR LA RECLASSIFICATION

- L'élaboration de l'organigramme de l'établissement faisant apparaître l'ensemble des salariés et leur lien hiérarchique.
- L'élaboration de la fiche de poste pour chacun des salariés.
- La mise en place des échanges entre l'employeur et chaque salarié pour finaliser la fiche de poste
la fiche de poste va se construire en fonction des échanges entre le salarié et le chef d'établissement ou son représentant
- L'établissement de la fiche de reclassification.

LA FICHE DE POSTE

- Identifier les tâches ou activités exercées par le salarié occupant le poste de travail
- Identifier l'activité principale du poste de travail
- Identifier les liens hiérarchiques
- Identifier les liens fonctionnels

LA FICHE DE RECLASSIFICATION

- Rattacher les activités identifiées à une ou des fonctions du référentiel
- Quantifier en % de temps sur une année chacune des fonctions identifiées
- Positionnement du poste sur une seule strate : la STRATE DE RATTACHEMENT

LA FICHE DE RECLASSIFICATION

- Attribution des degrés aux critères classant
- Dans une strate donnée, les degrés 1, 2 ou 3 servent à positionner le niveau de compétence attendu pour chacun des quatre ou cinq critères classants

Les degrés - exemple

STRATE I - Technicité

Degré 1 - Réalise des travaux d'exécution simples et répétitifs

STRATE II - Technicité

Degré 1 - Dispose d'une technicité de base dans son domaine d'activité donné, lui permettant de réaliser les travaux courants qui lui sont demandés

STRATE III - Technicité

Degré 1 - Dispose d'une expertise lui permettant d'apporter une réponse pertinente aux situations professionnelles habituelles ou courantes relevant de son domaine d'activité

Les degrés - exemple

STRATE II - Autonomie

- Degré 1 - Sait réaliser son travail courant sans avoir besoin de son responsable.
- Degré 2 - Sait réaliser son travail courant sans avoir besoin de son responsable, et sait rendre compte de l'avancement de son travail.
- Degré 3 - Est capable, avec fiabilité, d'organiser son travail courant, et d'y intégrer des travaux non courants qui lui sont demandés.

LES GRANDS PRINCIPES

un référentiel de 80 fonctions

2 ensembles de métiers et 7 familles de fonctions

- **Education et vie scolaire**

pour les 2 familles

Fonctions pédagogiques et connexes
Vie Scolaire

- **Services supports**

pour les 5 familles

Gestion administrative et financière
Entretien et maintenance des biens et équipements
Restauration
Autres fonctions de service
Autres fonctions techniques

LES GRANDS PRINCIPES

1. Si toutes les fonctions relèvent de la même strate, rattachement automatique à cette strate
2. 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.
3. Si le poste de travail est composé de plusieurs fonctions relevant de strates différentes et si le temps de travail apprécié sur l'année est égalitaire sur ces strates :
rattachement à la strate la plus favorable au salarié.

La strate de rattachement

<i>ex : pour un poste composé des fonctions suivantes</i>	<i>Temps de travail par fonction</i>		
Auxiliaire pédagogique (fonction n°3/ strate II)	30%	80%	50%
Auxiliaire de vie scolaire (fonction n°5 / strate I)	60%	10%	20%
Service auprès des enseignants (fonction n° 4 / strate I)	10%	10%	30%
Strate de rattachement	Strate I	Strate II	Strate II

La plurifonctionnalité

un poste est dit « plurifonctionnel » dès lors qu'il est composé d'une ou de fonctions relevant d'une strate supérieure à la strate de rattachement.

Cas n°1	le poste a au moins 2 fonctions dans la strate supérieure
Strate I	+ 3 degrés dans sa strate de rattachement
Strate II	+ 2 degrés dans sa strate de rattachement
Strate III	+ 1 degré dans sa strate de rattachement

Cas n°2	le poste de travail a 1 fonction dans la strate supérieure + 1 degré dans sa strate de rattachement
Cas n°3	travail ponctuel ou occasionnel relevant de la strate supérieure

STRUCTURE DE LA FICHE DE RECLASSIFICATION

1. Définition de la Strate de rattachement

Exemple

n° de fonction	intitulé de fonction	n° strate	% de travail
25	Accueil simple	I	80%
45	Fonction petite intendance / petites fournitures	II	10%
66	Chauffeur de bus	II	10%

Strate de rattachement :

I

Base de la strate

= 928 points

2. Application des critères liés au poste de travail

Classification du poste à partir du tableau des critères classants		Degrés	Valeur
Technicité	travaux nécessitant des savoir faire variés	2	2 X 18 = + 36 pts
Responsabilité	réalise le travail fixé avec le niveau de qualité fixé et dans un délai fixé	2	+ 36 pts
Autonomie	travaille sous le contrôle de son responsable hiérarchique dans le cadre d'un travail défini	2	+ 36 pts
Communication	sait questionner son responsable pour améliorer son travail	3	+ 54 pts
Management	Sans objet	0	+ 0 pts
Classification du poste de travail		Strate : I	9 = 1090 pts

3. Détermination de la catégorie socio-professionnelle

Exemple

Classification du poste de travail	Strate : I	9	= 1090 pts
------------------------------------	------------	---	------------

Catégorie : **employé**

agent de maîtrise

cadre

4. Valorisation de la plurifonctionnalité

fonction	intitulé de fonction	n° strate	% de travail
25	Accueil simple	I	80%
45	Fonction petite intendance / petites fournitures	II	10%
66	Chauffeur de bus	II	10%

3 degrés de strate 1 sont ajoutés car 2 fonctions sont de strate supérieure (3 X 18 points) **+ 54 pts**

5. Calcul des critères liés à la personne

Exemple

Prise en compte de l'ancienneté	25 ans	6 pts	$24 \times 6 = 144$ pts
Prise en compte de la formation professionnelle	0	25 pts	$0 \times 25 = 0$ pts

Nombre de points liés à la personne

(144 + 0)

144 pts

6. Coefficient global

Base de la strate	Strate I	928 points
Points liés aux critères classants	9 degrés : 9 X 18	162 points
<i>détermination de la catégorie professionnelle</i>	<i>employé</i>	<i>1090 points</i>
Points de plurifonctionnalité		54 points
Points liés au poste de travail		1144 points
Points d'ancienneté		144 points
Formation		0
Points liés à la personne		144 points
Minimum conventionnel		1288 points

LE CALCUL DE LA REMUNERATION

Le point PSAEE

- La valeur du point PSAEE est calculée sur une nouvelle base
- La nouvelle valeur obtenue par transposition de la valeur de base 288 en base 1000
- $57,49 \times 288 / 1000 = 16,56 \text{ €}$
valeur au 1^{er} septembre 2010
- Au 1^{er} septembre 2011 cette valeur est passée à 16,71€ (+0.9% de NAO)

La strate de rattachement

Chaque strate possède une valeur de base et une valeur de degré qui lui est propre.

STRATE	I	II	III	IV
Valeur de base de la strate	928	925	850	800
Valeur degré/ strate	18	25	70	120

Points liés à la valeur de base
de la strate de rattachement

+

Points liés aux critères classant
(valeur du degré X nombre de degrés obtenus)

+

Points valorisant la plurifonctionnalité

=

**Nombre de points attribué
au poste de travail**

Points d'ancienneté

+

Points valorisant la formation professionnelle

+

Points découlant de l'implication professionnelle

=

Nombre de points liés à la personne

nombre de points liés au poste de travail
+
nombre de points liés à la personne
=

Coefficient global

coefficient global X valeur du point PSAEE
=

le salaire annuel brut