

Salariés OGEC : de mal en pis !



SNEC INFO PICARDIE n° 155 – Mars 2013



Amiens, le 19 mars 2013.

Même s'il peut y avoir quelques différences entre ce que proclame l'Enseignement Catholique et ce qui se vit dans la réalité de certains de nos établissements, au cœur même de l'Ecole Catholique il y a la Communauté Éducative qui ne peut se vivre qu'à travers toutes ses composantes : enseignants, parents, élèves, chefs d'établissement, gestionnaires, bénévoles et bien entendu tous les personnels salariés des établissements (PSAEE).

Que seraient nos écoles sans ses cuisiniers pour restaurer élèves et adultes, sans ses personnels d'éducation pour assurer l'encadrement et le bon ordre, sans ses personnels d'entretien et de service pour rendre nos salles propres et accueillantes, sans ses personnels administratifs, ses économistes, ses Adjoints et Animateurs en Pastorale (APS) ...

Or, loin des états-majors parisiens de nos organisations syndicales de salariés ou des organismes représentant les employeurs, nous vivons au quotidien et sur le terrain, la condition des salariés de nos établissements, qui ne cesse de se dégrader fortement. La situation de ces personnels (probablement presque un millier en Picardie) est loin d'être uniforme :

- Les statuts sont différents : CDI, CDD et très nombreux emplois aidés, dont l'Enseignement Catholique use, voire abuse, en ne leur offrant que trop rarement l'opportunité d'un accès en CDI.
- Les temps partiels non choisis sont très nombreux.
- Les disparités entre les établissements sont importantes : liées d'abord à la taille de l'établissement (de la petite école de 3 classes à l'ensemble scolaire comportant plusieurs centaines d'élèves, voire plus de 2 000 élèves) ; liées aussi à l'approche des rapports sociaux par le chef d'établissement, à sa (mé)connaissance du Droit du travail.

Quand nous faisons un travail de synthèse, c'est bien entendu de nombreuses « difficultés » qui vont principalement illustrer la situation vécue actuellement sachant qu'il y a autant de situations différentes que la bonne centaine d'établissements catholiques picards, qui vont du meilleur au pire (ou presque !)

En saisissant la Commission Paritaire Régionale, et en écho à l'Observatoire Régional Social de Picardie, le SNEC-CFTC Picardie faisait le constat d'une forte détérioration de la situation des salariés OGEC.

Il est utile de faire un retour sur le passé !

★ 1. **En juin 1999, un accord important était signé sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail (ARTT)**, c'était l'accord sur les 35 heures pour l'Enseignement Privé. Avec l'annualisation et la modulation du temps de travail, cet accord donnait de la souplesse aux établissements. Selon la modulation mise en place, les salariés obtenaient des journées à 0 heure (trop rapidement assimilées à des journées de congés payés par certains).



Les employeurs ont quelques obligations, comme celle de remettre chaque année au plus tard pour le 15 septembre le programme définitif de la modulation. Quatorze années après cet accord, la date du 15 septembre est bien souvent dépassée, quand ce n'est pas l'obligation elle-même qui est oubliée.

Certains oublient aussi qu'entre 2 périodes journalières de travail, chaque salarié bénéficie d'un repos d'une durée minimale de 11 heures consécutives (ramenées à 9h pour les personnels affectés aux surveillances d'internat). De même pour les salariés à temps partiel, une seule coupure est possible par jour et elle ne doit pas être supérieure à 2 heures.

★ 2. Jusqu'au 31.08.2008, le salaire des PSAEE était calculé en référence à la valeur du point Fonction Publique (comme les enseignants). **Au 1^{er} septembre 2008, le point PSAEE était créé**, cela représentait une revalorisation de 2,96 %. Le salaire d'embauche minimal était ainsi porté à 1 351 € bruts quand le SMIC s'élevait à 1 321 € bruts. C'était un bon début, ... vite déçu.

Les revalorisations ultérieures ont été « mesurées » :

Au 1.09.2009 : + 1,1% Au 1.09.2010 : + 1% Au 1.09.2011 : + 0,9% Au 1.09.2012 : + 0,6%

Soit globalement +3,65% sur 4 ans alors même que le SMIC était revalorisé de 7,92% sur la même période.



Ces revalorisations font l'objet d'une négociation annuelle (NAO). Toutefois, ces 3 dernières années, aucun accord n'a pu être signé et c'est le Collège Employeur qui a fixé unilatéralement la revalorisation, inférieure à ses propositions initiales, sans doute pour « punir » les salariés de la position de leurs syndicats représentatifs.

A cette revalorisation de la valeur du point, s'ajoute chaque année une augmentation liée à l'ancienneté : +8,41 € bruts mensuels en Strate I et 7 € bruts mensuels en Strate II, III et IV... (Le Pérou !)

Quand le SMIC au 1^{er} janvier 2013 est fixé à 1 430,22 €, le salaire minimal convention (Strate I avec 4 degrés) s'élève à 1 400,83 €. Il est vrai que, depuis le 1^{er} septembre 2012, le Collège Employeur a décidé, de façon unilatérale, d'un salaire conventionnel minimal de 1 470 €.

★ 3.1 Classifications et Rémunérations

Après une longue période de négociation, un avenant à la Convention Collective des PSAEE a été signé en juillet 2010 pour entrer en application en septembre 2010.

L'édifice était séduisant et semblait apporter des opportunités en termes de reconnaissance et d'évolution de carrière.

La Convention Collective du 1^{er} septembre 2004 comportait différentes catégories de personnels : personnels des services administratifs et économiques (dont les ASEM), personnels d'éducation et documentalistes avec des classifications et les grilles de salaire propres à chacune. Le temps de travail, les congés payés et les journées à 0 heure de ces personnels étaient liés à leur classification.

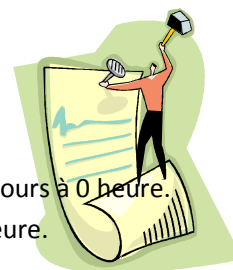
Exemples :

Secrétaire ou personnel de service : 1558  6 CP.

ASEM : 1 470 heures - 51 CP – 21 jours à 0 heure.

Personnel d'éducation de catégorie 1, 2 ou 3 : 1 429 heures - 58 CP - 20 jours à 0 heure.

Documentaliste : 1 505 heures (dont 1 280 en présence d'élèves) – 45 CP - 21 jours à 0 heure.



L'avenant de juillet 2010 a modifié en profondeur ce dispositif !

Chaque salarié doit se voir établir une fiche de poste, qui prend en compte un référentiel de 80 fonctions qui font référence à 4 Strates (I à IV) et qui définissent deux types de métiers « Vie Scolaire » et « Services supports ».

À partir de cette fiche de poste, les salariés sont rattachés à une Strate. La rémunération découle de la Strate, des degrés accordés au titre des « critères classants » et de l'ancienneté (éventuellement de critères personnels et de la formation).



On aurait pu penser que ce processus « novateur » dans l'Enseignement Catholique aurait permis un temps d'échange entre l'employeur et le salarié. Dans de nombreux établissements, cela s'est fait, avec retard, sur un coin de table avec un bref échange : « vous signez ici ».

Sans nous en apporter la preuve, les employeurs ont affirmé que ces reclassifications avaient eu pour conséquence une augmentation importante de la masse salariale de 3 à 6%, citant des revalorisations individuelles pouvant dépasser les 10% (sans doute des sous-classements antérieurs...). Ils ont omis de dire que cette masse salariale comprend aussi le salaire des chefs d'établissement. Cette augmentation importante a ensuite justifié la faible revalorisation de la valeur du point (voir 1).

Pire, des salariés se sont retrouvés avec un salaire « inférieur » (de quelques euros jusqu'à 300 € mensuels), bien entendu « compensé » par une indemnité :

- ☛ Ici, cette « indemnité différentielle » est calculée selon les établissements en euros ou en points.
- ☛ Ici, elle est « gelée ».
- ☛ Là, elle est « dégressive », diminuant à chaque augmentation potentielle du salaire (ancienneté, valeur du point...).



Cette situation, qui aurait dû être exceptionnelle, a représenté un pourcentage non négligeable de salariés dans certains établissements : nous n'aurions pu imaginer un tel dévoiement lors de la signature de l'avenant !

De plus, la presque totalité des salariés non cadres de Picardie a perdu la prime d'abondement (remboursement de la cotisation de prévoyance), qui s'élevait à 0,6% du salaire annuel (une centaine d'euros pour un salarié au SMIC).

★ 3.2 Temps de Travail



Avant les nouvelles classifications, les personnels d'éducatifs (1 à 3) avaient un temps de travail annuel de 1 429 heures effectives. Pour ceux en fonction avant novembre 2010, le temps de travail a été maintenu.

Les employeurs ont fait preuve de subtilité : Il n'y a plus de personnels d'éducation de catégorie 1, 2 ou 3.

Il y a maintenant des personnels Vie Scolaire de Strate I, II ou III. En conséquence, pour les employeurs, ceux embauchés à partir de novembre 2010 doivent faire maintenant 1 558 heures (+ 129 heures, soit + 9% de temps de travail), toujours payées 1429 heures. Nos employeurs ont inventé un nouveau slogan : « **Travailler plus ... pour gagner autant !!!** ».

Les salariés Vie Scolaire qui changent d'établissement subissent cette même injustice.

A noter qu'il en va de même pour tous les « avantages » liés aux anciennes appellations : temps de travail des nouvelles ASEM (1470 heures → 1558 heures), suppression du SFT pour les nouveaux personnels Vie Scolaire....

Là encore, nous n'aurions pu imaginer une telle dérive lors de la signature de l'avenant !! C'était aussi un moyen pour le Collège Employeur de faire « plier » les syndicats de salariés dans la négociation qui allait s'ouvrir.

★ 4. Dénonciation de la Convention Collective des PSAEE



Le 23 mai 2011, le collège Employeur dénonçait partiellement la Convention. Il ne conservait que les articles relatifs au Droit Syndical, au Caractère Propre, aux Classifications et aux Rémunérations :

- ☛ Soit une Convention de substitution était signée avant le 14 décembre 2012.
- ☛ Soit les quelques articles non dénoncés, ainsi que différents accords (temps de travail, travail de nuit, prévoyance, formation) continuaient à s'appliquer. Pour ce qui n'y figure plus suite à la dénonciation (IDR, congés pour événements familiaux, maladie dont la carence...), c'est le socle minimal du Code du Travail qui s'applique.

Pendant plus d'un an, les employeurs ont fait « vivoter » la négociation pour obliger ensuite à la précipitation.

Le projet de CC comporte bien des régressions, notamment :

- ☛ **Introduction d'une journée de carence** (à partir du 2^{ème} arrêt maladie).
- ☛ **Suppression de la gratuité des repas** accordée à un nombre restreint de salariés, tout en accordant une réduction à tous (→ disparition des droits à retraite liés aux avantages en nature et au paiement pendant les vacances).
- ☛ **Augmentation du temps de travail des Personnels Vie Scolaire** (ex personnels d'éducation) de 1 429 heures à 1 470 heures.

Pour les nouveaux embauchés, c'est bien 1470 heures, payées 1429 heures !

Pour ceux qui sont à 1429 h, cette augmentation du temps de travail (+ 41 heures, + 2,9%) sera compensée par une indemnité fixe en points de 0,75% (pour un salarié qui gagne 1 600 € bruts, cela représente 12 €/mois. Si l'augmentation avait été proportionnelle à celle du temps de travail, il pouvait espérer 46 €).

Les employeurs avaient bien deux carottes :

- ♦ Une augmentation de la valeur du point pour tous de 1,25%. Si vous vous reportez au point 2, vous constaterez qu'il y avait quelques marges d'augmentation possibles...donc du « grain à moudre ». Le point PSAEE avait, en effet, nettement décroché de l'augmentation du SMIC (et donc des prix) sur ces 4 dernières années : 3,65% contre 7,92%.

Cette augmentation ne bénéficiera pas à ceux qui ont le salaire conventionnel minimal, qui n'est pas revalorisé.

- ♦ Pour les personnels Vie scolaire embauchés sur la base de 1558 h : à compter du 1^{er} septembre 2013, leur temps de travail sera ramené à 1470 heures (payées 1429 heures) et ils toucheront une indemnité de 4% assise sur la totalité des salaires perçus entre leur embauche et le 1^{er} septembre 2013. Pour mémoire, leur temps de travail était supérieur de 9% à celui des personnels d'éducation (sans même évoquer les heures supplémentaires). C'est une « régularisation » à bon compte.

Une période agitée a précédé le 14 décembre, où Ministère du Travail et Secrétaire Général de l'Enseignement Catholique ne sont pas restés extérieurs aux négociations.



On peut regretter que les organisations syndicales n'aient pu maintenir leur intersyndicale jusqu'à son terme, aux torts de chacun, quand le collège Employeur avait bien une unité forte pour poser des ultimatums régressifs et ne pas accepter de prolonger la négociation.

Après un débat « réel » au sein de ses instances, le SNEC-CFTC a fait le choix légitime de signer la Convention de substitution pour sauvegarder ce qui avait été obtenu pendant cette difficile négociation. Il en a été de même pour le SPELC.

De façon tout aussi fondée, quatre organisations (CFDT, CGT, FO et CGC) ont ensuite fait valoir leur droit d'opposition, rendant caduque la nouvelle convention.

Mais le Collège Employeur a introduit un référé pour faire annuler ce droit d'opposition.

Une grande période d'incertitude s'est ouverte avec des consignes nationales du collège Employeur de faire comme si le droit d'opposition s'appliquait (de façon définitive).

D'un établissement à un autre, ces consignes ont été mises en œuvre avec plus ou moins de rapidité avec une incidence immédiate sur les congés pour enfant malade, l'Indemnité de Départ à la Retraite (IDR), le complément versé par l'employeur en cas de maladie (à partir du 8^{ème} jour au lieu du 1^{er} jour)... **Ce dernier point est devenu rapidement le plus sensible, tant les conséquences financières sont importantes (perte de plus de 200 € pour un arrêt maladie d'une semaine...).**

Le 13 mars 2013, le Tribunal d'Instance a rejeté le référé des employeurs, rendant (provisoirement ?) valide le droit d'opposition.

Que sera l'avenir à court et à moyen terme ?

En ce 19 mars, fête de la Saint Joseph, patron des travailleurs, nul ne le sait...



Faudra-t-il une mobilisation intersyndicale qui paralyse nos établissements, ou bien trouvera-t-on une sortie par le haut pour tous : employeurs, syndicats signataires comme syndicats opposants ????

Nul doute qu'il faudra se remettre autour de la table, car c'est bien la situation des salariés les moins bien reconnus et les plus fragiles qui est au cœur de cette crise !



Alain DUVAL

Vice-président académique.

SNEC-CFTC Picardie 52 rue Daire 80000 AMIENS

☎ : 03 22 92 65 38

✉ : sneccftc.picardie@wanadoo.fr

D