

# COLLEGE EMPLOYEUR

277 rue Saint Jacques - 75240 Paris Cedex 05  
Tel. : 01.53.73.74.40 – [secretaire@collegeemployeur.org](mailto:secretaire@collegeemployeur.org)

Paris, le 16 juin 2017

**Objet** : Accord sur les classifications SEP

Madame, Monsieur,  
Cher collègue,

Un accord de révision des classifications vient d'être signé par le Synep CFE-CGC, le SPELC, le Sncf CFTC, le Snel CFTC, la FEP CFDT et la Confédération de l'Enseignement Privé Non Lucratif (CEPNL), devenue la seule organisation patronale représentative habilitée à signer un accord sur le champ d'application.

## Un accord : fruit d'un processus de négociation imposé par la loi

Légalement les classifications doivent faire l'objet, tous les 5 ans, d'une négociation de Branche.

Les classifications de la CC PSAEE devenue SEP datant de fin 2010, c'est donc fort logiquement qu'une négociation sur les classifications fut engagée début 2016.

Elle a dû être suspendue en raison de la dénonciation de la CC SEP s'inscrivant dans la logique de création d'une convention collective unique pour l'Enseignement privé non lucratif (CC EPNL).

La CCEPNL (IDCC 3218) a pris effet le **12 avril** dernier. Pour mémoire elle regroupe 9 conventions collectives réparties en 9 sections, le texte de l'ancienne CC SEP étant devenu la Section 9.

C'est dans ce contexte que les négociations ont repris.

Après 8 séances tenues en 2016 (2 février, 3 mars, 12 avril, 2 juin, 7 juillet, 6 septembre, 18 octobre et 24 novembre), 3 séances de négociations ont eu lieu en mai 2017 (les 12, 22 et 30).

Signé par des organisations majoritaires, cet accord révisé ainsi en partie la section 9 de la CC EPNL - dispositions particulières SEP. Il s'applique à compter du **1<sup>er</sup> septembre 2017**.

## Un nouvel accord : des outils d'accompagnement

Vous trouverez joints à ce communiqué l'accord de révision et un diaporama explicatif<sup>1</sup> que vous pourrez utiliser dans des présentations en conseil d'administration, réunions d'IRP et réunions collectives du personnel.

Cette synthèse sera complétée dans les meilleurs délais par :

- La mise à jour des outils digitaux du Collège employeur notamment « [l'appli social](#) ». La Convention collective fait de ces outils des éléments clefs dans la gestion RH. Si vous ne disposez pas ou plus des codes, nous ne pouvons que vous inciter à vous les procurer pour utiliser ces outils<sup>2</sup> ;
- La mise à jour de votre logiciel de paie ; nous rencontrons la majorité des éditeurs très prochainement ;
- La mise à dispositions d'un guide d'application complet en cours de finalisation ;
- La mise à disposition d'un texte consolidé de la convention collective courant juillet.

---

<sup>1</sup> Nous avons choisi de le sigler CEPNL pour lui conférer toute légitimité.

<sup>2</sup> Sur les Modalités pratiques : cliquer [ICI](#) / Contactez votre structure Udogec/Urogec pour obtenir un code d'accès

## Des principes fondamentaux rappelés dans l'accord

Les parties à l'accord ont souhaité rappeler les éléments essentiels sur lesquels se fonde le dispositif de classifications :

- **L'analyse de la réalité du poste occupé.** C'est pour cette raison que la procédure de classification est rappelée, l'obligation de créer des fiches de poste et de classifications clairement affirmée ;
- **La reconnaissance de la personne** notamment par les compétences. C'est pour cette raison que rappel est fait à l'employeur de ses obligations de former les salariés notamment pour permettre leur employabilité (voir *ci-dessous*).

## Les rémunérations des premiers niveaux de classification corrigées

Les parties ont également souhaité redonner à l'ancienneté, à la plurifonctionnalité ou à la valorisation de la formation leur rôle d'élément dynamique de rémunération notamment pour les salariés occupant des postes classifiés en strate I 4,5,6 et 7 degrés.

↳ Rappelons que les salariés concernés représentent 40% des effectifs de la SEP et plus de 80% des salariés de strate I.

Le **salairé minimum de branche (SMB)** qui avait permis d'absorber les augmentations importantes du SMIC en 2011 et 2012 a mécaniquement absorbé les 4 premiers niveaux de classifications de Strate I et le premier de la Strate II.

Les coefficients sont en effet inférieurs à 1050 points, correspondant au nombre de points de référence du SMB.

En conséquence, les salariés concernés rémunérés au SMB **ne bénéficiaient plus d'évolution de leur rémunération** via leur ancienneté, la plurifonctionnalité ou la valorisation de la formation.

↳ **A titre d'exemple** : c'est à partir de 9 ans d'ancienneté qu'un salarié occupant un poste de strate I, 4 degrés bénéficie d'une rémunération supérieure au SMB.

Afin de traiter la question, les parties ont donc porté le premier niveau de rémunération de la grille au niveau du SMB.

**Le coefficient de base passe donc de 1000 à 1050.**

Nous avons choisi de travailler sur une valeur de base des degrés différente pour donner un coup de pouce aux rémunérations les plus basses et éviter ainsi une augmentation sur l'ensemble des strates I et II.

Par ce dispositif l'ensemble des salariés concernés ayant une ancienneté d'un an bénéficiera d'une augmentation de rémunération et les salariés à forte ancienneté bénéficieront quant à eux d'une revalorisation conséquente. Selon les simulations réalisées les augmentations ciblées peuvent atteindre 5%<sup>3</sup> pour une augmentation de masse salariale générale plafonnée à 1%.

---

<sup>3</sup> Hors plurifonctionnalité

## La démarche compétences et la formation professionnelle au cœur de la réflexion

Les parties ont souhaité réaffirmer la nécessaire reconnaissance des compétences des salariés. Il s'agit là d'un élément essentiel en faveur de la reconnaissance personnalisée du salarié.

C'est ainsi que des postes à la dénomination identique peuvent avoir des contours différents en raison des missions spécifiques confiées à un salarié ayant des compétences particulières.

C'est le sens même de la classification en critères classants, donner la possibilité d'objectiver des différences de classification en fonction de la réalité du poste et donc d'engendrer des niveaux de rémunérations différents.

### ↳ Exemples :

- Un salarié, parmi d'autres ayant la même dénomination de poste, se voit confier les clefs de l'établissement en raison de son sérieux, de la confiance que l'on témoigne. Selon les circonstances, le critère *responsabilité* ne devrait-il pas être analysé et pesé ?
- Une seule aide maternelle est désignée, parmi les autres, pour accueillir des stagiaires « CAP Petite enfance » et les accompagner tout au long du stage. Selon les spécificités de l'établissement, les critères classants *autonomie, communication ou responsabilité* correspondent-ils à la réalité du poste ?

L'acquisition de compétences est au cœur des préoccupations du Collège employeur. La formation professionnelle est un des vecteurs.

L'accord de 2010 mettait en avant une valorisation du départ en formation mais sa rédaction par trop technique et inadaptée le rendait difficilement compréhensible.

En pratique, peu de départs en formation étaient valorisés alors que la valorisation de ceux-ci faisaient partie du pacte social ayant conduit à la signature de l'accord de l'époque. En effet, les simulations sur la carrière intégraient ces éléments de rémunération<sup>4</sup>.

Les parties ont donc souhaité **simplifier le dispositif de valorisation de départ en formation** :

- Le départ en formation favorise l'employabilité et permet au salarié de conserver tant que faire se peut son emploi ou permettre sa mobilité ;
- Tout départ en formation n'est pas obligatoirement valorisé financièrement, mais une **valorisation à ce titre doit être obtenue par période quinquennale** (dans la limite de 3 sur la carrière) ;
- Cette valorisation est un **élément négocié entre les parties avant le départ** (augmentation du temps de travail, nouvelles fonctions, évolution du poste, évolution dans la dénomination, prime, points, évolution de classification par les critères classants). A défaut, le salarié bénéficiera de 25 points. A noter que le dispositif de valorisation de 15 points des salariés de strate I est abandonné à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2017 au profit du dispositif général présenté ;
- La question de savoir si l'on doit valoriser une formation d'adaptation, de développement de compétences, une action dont le support est le CPF ou la période de professionnalisation ne se pose plus. C'est lors de l'entretien professionnel que le projet doit être établi et que les conséquences financières ou non doivent être traitées. Lors de l'entretien suivant, une analyse bilantielle est réalisée.

Le Collège employeur insiste sur le fait que les entretiens professionnels sont au cœur du dispositif. Au-delà de l'obligation légale, il est essentiel qu'ils soient organisés. A défaut, l'analyse de la réalité

---

<sup>4</sup> C'est d'ailleurs pour cela que nous avons accepté un dispositif de régularisation. Un salarié de Strate I n'ayant pas bénéficié des 15 points alors que la formation était une obligation doit bénéficier de cette indemnité sur la période allant de la prise d'effet de la CC SEP (1<sup>er</sup> sept. 2015) à la fin du dispositif.

des contours du poste, de leur évolution, l'analyse des compétences et la détermination d'un projet de départ en formation ne peuvent se faire.

Il insiste également sur la **nécessaire formalisation de ces entretiens et du départ en formation** (engagements réciproques). La question des 25 points ne peut être traitée au retour du salarié ! Les conséquences de ce départ et de l'acquisition de compétences nouvelles sont traitées en amont !

Puisque le départ en formation est une obligation et une valorisation sur 5 ans l'est tout autant<sup>5</sup>, en toute logique aucun établissement ne devrait être redevable de l'indemnité de 30 points créée par le nouvel accord<sup>6</sup>.

## D'autres nouveautés dans l'accord

A noter également que l'accord :

- Modifie le **contour succinct des fonctions** (1, 6, 11, 12, 13, 14, 27, 28, 29, 32, 34, 50, 51 et 72) pour une meilleure adaptation aux besoins : ces modifications sont en général la reprise des **recueils d'interprétation** de la commission paritaire. En revanche aucune fonction nouvelle n'est créée, aucune fonction ne change de strate de rattachement ;
- Simplifie les règles de **maintien de salaire** (3 périodes d'indemnisation à 100%) et généralise la **subrogation** : en cas de maladie le salarié doit percevoir son salaire maintenu sur la même périodicité de paie. Il ne subit plus de décalage de rémunération en raison de sa maladie ! C'est l'établissement qui perçoit les indemnités journalières de sécurité sociale et prend à sa charge l'éventuel décalage de versement des prestations en espèces ;
- Assimile la maladie simple à l'accident du travail et la maladie professionnelle dans le cadre de l'acquisition de congés payés. **Le salarié acquiert donc des congés payés en cas de maladie** et cela pendant les périodes de maintien de salaire et pendant l'indemnisation du régime *EEP Prévoyance* ;
- Modifie la rédaction de l'article relatif aux congés familiaux prenant ainsi en compte les récentes évolutions législatives.

-----

La compréhension des dispositions de l'accord suppose que l'on lise le préambule qui explique dans un langage moins juridique la commune intention des parties signataires. Cette technique nouvelle (depuis la Loi El Khomri) permettra à n'en pas douter d'éviter des difficultés d'analyse. Un texte clair n'est en effet soumis à aucune interprétation. Les mieux placés pour interpréter un texte ce sont les signataires eux-mêmes et ceux-ci ne souhaitent pas que le texte commun puisse être interprété par des tiers.

Bonne appropriation de cette synthèse. Nos équipes restent à votre disposition pour toute question complémentaire et pour intervenir dans toute réunion d'information que vous souhaiteriez organiser en réseau.

Le Collège employeur



<sup>5</sup> 3 fois dans la carrière

<sup>6</sup> Si un salarié ne bénéficie pas d'action de formation sur une période de 6 ans, 30 points lui seront versés. Attention, la première période sexennale se termine le 7 mars 2020 ! voir le [guide](#) du collège employeur sur l'entretien professionnel.