

COLLEGE EMPLOYEUR

Secrétariat F.N.O.G.E.C. - 277 rue Saint-Jacques, 75240 Paris Cedex 05

Tel. : 01.53.73.74.40 - Fax : 01.53.73.74.44

Paris, le 9 décembre 2010

Aux chefs d'établissement

Copie pour information aux président(e)s d'OGEC

Application de l'avenant du 10 novembre 2010 à la convention collective des PSAEE

Avec la signature de l'avenant à la convention collective du 10 novembre 2010, nous marquons une étape importante dans le chantier d'une nouvelle G.R.H. dans les établissements.

Cet avenant apporte une sécurité juridique et une cohérence entre la convention collective des PSAEE de 2004 et l'accord du 7 juillet 2010 sur les classifications et rémunérations afférentes.

Il consacre en particulier avec, notamment, la modification de l'annexe 1 de la convention collective, le nouveau dispositif de classifications et le nouveau mode de calcul des rémunérations.

Ce faisant, nous savons que le chantier n'est pas totalement achevé et les partenaires sociaux se sont engagés à avancer dans le travail de réécriture de la convention collective et à négocier sur la formation professionnelle, les avantages conventionnels et le temps de travail, dans la mesure où les dispositifs actuels ne sont plus en concordance avec le nouveau système de classifications.

Du fait de la nécessité de clarifier certains points d'application, soit à cause du risque d'interprétations divergentes, soit parce que les négociations ne sont pas terminées, il est apparu important au collège employeur de donner des consignes précises sur les questions suivantes :

Dans un premier document :

- la nécessité ou non d'un avenant au contrat ;
- les mentions obligatoires de la fiche de paie à faire figurer à titre transitoire ;
- le statut de la fiche de reclassification ;
- la question du temps de travail ;

Nous vous engageons vivement à informer les instances représentatives du personnel de vos démarches de reclassifications.

De plus, à l'approche de la finalisation de votre plan de formation, un rappel des différents dispositifs au regard de nos nouvelles dispositions conventionnelles. Pour vous aider, vous trouverez ci-joint *un deuxième document*.

Le Collège Employeur

FNOGEC

SNCEEL

SYNADIC

SYNADEC

UNETP

COLLEGE EMPLOYEUR

Secrétariat F.N.O.G.E.C. - 277 rue Saint-Jacques, 75240 Paris Cedex 05

Tel. : 01.53.73.74.40 - Fax : 01.53.73.74.44

DOCUMENT 1 ACCOMPAGNANT LE COMMUNIQUÉ DU 9 DÉCEMBRE 2010

Réponse du collège employeur aux questions les plus souvent posées suite à la signature de l'avenant du 10 novembre 2010 à la convention collective des PSAEE

1. POINT SUR LA QUESTION DES AVENANTS AU CONTRAT DE TRAVAIL

Concernant la nécessité d'un avenant sur la rémunération, deux hypothèses :

1^{ère} hypothèse : Le contrat de travail ne contient qu'un strict renvoi aux dispositions de la convention collective concernant la rémunération, la nouvelle grille des rémunérations s'impose au salarié. Aucun avenant ne doit être établi, l'accord du salarié n'étant pas requis.

2^{ème} hypothèse : Le contrat de travail comporte des dispositions particulières établies à titre personnel, autres que le strict renvoi à la rémunération conventionnelle (ex : bonification, prime, ancienneté fictive, salaire en euros supérieur aux grilles indiciaires,...) ; si, et uniquement si, la structure et / ou le niveau de la rémunération est appelé à être modifiée, l'accord du salarié est nécessaire. Cet accord pourra prendre la forme d'un avenant au contrat de travail.

2. POINT SUR LA QUESTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Pour les salariés en poste, il convient de garder leurs durées de travail dans l'attente de la finalisation des négociations.

La difficulté est essentiellement pour les nouveaux embauchés à compter de la date de la signature de l'avenant du 10 novembre 2010 de révision de la convention collective des PSAEE.

La seule durée qui leur est conventionnellement applicable est désormais uniquement celle déterminée par l'accord de branche ARTT du 15 juin 1999, à savoir 1 558 h et 6 semaines de congés payés.

3. POINT SUR LA QUESTION DES FICHES DE RECLASSIFICATION

La fiche de reclassification remise au salarié comportera la mention « lu et pris connaissance » suivie de sa signature et elle sera datée.

4. POINT SUR LA QUESTION DU BULLETIN DE SALAIRE

Compte tenu de la modification du système de classifications, les bulletins de salaire devront être modifiés.

L'emploi, qui est une mention obligatoire au sens du code du travail, devra être indiqué en faisant référence à des typologies d'emploi propres à chaque établissement. Les réseaux respectifs produiront, sur demande, des propositions.

S'agissant des autres éléments de la fiche de paie et a minima :

1. Suppression de toute référence aux classifications antérieures (niveau, échelon etc.) au profit de la strate de rattachement,
2. Le seul coefficient global devra être indiqué (pour la détermination du salaire brut de base).

S'agissant des avantages en nature, puisqu'ils sont maintenus pendant la période transitoire de négociation pour les salariés les ayant perçus, ils doivent continuer à être indiqués sur les bases anciennes.

NB : la valeur du point applicable au coefficient global a été fixée à 16,56 €.

COLLEGE EMPLOYEUR

Secrétariat F.N.O.G.E.C. - 277 rue Saint-Jacques, 75240 Paris Cedex 05

Tel. : 01.53.73.74.40 - Fax : 01.53.73.74.44

DOCUMENT 2 ACCOMPAGNANT LE COMMUNIQUÉ DU 9 DÉCEMBRE 2010

La formation professionnelle suite à l'annexe 1 de la convention collective¹

Rappel de quelques principes en matière de formation professionnelle

Il existe trois principaux dispositifs :

- la formation à l'initiative de l'employeur : c'est le plan de formation
- la formation à l'initiative du salarié : c'est le congé individuel de formation (C.I.F.)
- la formation à l'initiative du salarié avec l'accord de l'employeur : c'est le droit individuel à la formation (D.I.F.).

1. LE PLAN DE FORMATION EST UNE DÉCISION DE L'EMPLOYEUR

Le plan de formation est établi par le chef d'établissement, en fonction des besoins en formation pour l'établissement.

Toute formation suivie dans le cadre du plan de formation sur décision de l'employeur doit entrer dans le champ de la qualification professionnelle du salarié. Autrement dit, les compétences visées par la formation doivent être utilisables par le salarié dans le cadre de son contrat de travail. Il est soumis à consultation du comité d'entreprise (à défaut, des délégués du personnel) au cours de 2 réunions obligatoires chaque année: l'une avant le 30 septembre, la seconde avant le 30 décembre.

Suite à la loi du 24 novembre 2009, le plan de formation a été simplifié : il se divise en 2 catégories au lieu de 3 :

1^{ère} catégorie : les actions d'adaptation au poste de travail ou les actions liées à l'évolution des emplois **ou** celles qui participent au maintien dans l'emploi (*dans l'entreprise*)

2^{ème} catégorie : les actions ayant pour objet le développement des compétences.

1^{ère} catégorie : on y trouve trois types d'actions :

- les actions d'adaptation au poste de travail : leur objectif est d'apporter au salarié des compétences indispensables et directement utilisables dans le cadre de son poste de travail.

Que dit l'annexe 1 de la convention collective ?

Les salariés de strate I bénéficieront dans l'année qui suit leur embauche ou en cas de changement de poste d'une formation d'adaptation à celui-ci.

Cette formation sera valorisée par l'attribution de 15 points.

Les points liés à la formation font partie des critères de reconnaissance, liés à la personne, avec l'ancienneté et l'implication professionnelle. L'attribution des 15 points résultera d'une formation démarrée postérieurement au 1er septembre 2010.

¹ Avenant de révision de la convention collective du 10 novembre 2010

Toutefois, à titre transitoire, les salariés de strate I embauchés ou qui ont changé de poste à compter du 1er octobre 2009 et qui ont suivi une formation d'adaptation au poste bénéficieront, à compter du 1er septembre 2010, de la valorisation de 15 points (cf. vade mecum de la classification et de la reclassification, page 33).

- les actions liées à l'évolution des emplois
- les actions participant au maintien dans l'emploi.

Ces deux types d'actions visent à apporter au salarié des compétences non directement utilisables dans le cadre des fonctions du salarié au moment où il suit la formation. Toutefois, elles relèvent de la qualification professionnelle du salarié et donc du contrat de travail. Elles permettent au salarié d'acquérir des compétences utilisables dans le cadre des emplois compatibles avec sa qualification contractuelle mais elles correspondent soit à une évolution prévisible du poste de travail, soit à une modification de ses fonctions dans le cadre de son contrat de travail.

Les actions entrant dans cette catégorie peuvent donc être imposées au salarié.

Que dit l'annexe 1 de la convention collective ?

La formation en vue du maintien dans l'emploi ne conduit à aucune revalorisation.

Les actions de 1^{ère} catégorie constituent un temps de travail effectif ; elles donnent lieu au maintien de la rémunération. En cas de dépassement de la durée du travail, le salarié est rémunéré en heures supplémentaires.

2ème catégorie : les actions de développement des compétences

Les actions de développement des compétences sont celles qui permettent au salarié d'acquérir des compétences qui vont au-delà de sa qualification contractuelle. Elles ont pour objet une évolution de la qualification professionnelle, qu'il s'agisse d'un projet de promotion ou de reclassement interne. Elles nécessiteront, pour être utilisées, un changement de qualification ou, a minima, une évolution du poste de travail.

Elles peuvent avoir lieu sur temps de travail ou, par accord écrit, hors du temps de travail effectif, avec versement par l'établissement de l'allocation de formation (50% de la rémunération nette de référence).

Ces actions, pour lesquelles l'employeur n'a aucune obligation, correspondent à des acquisitions de compétences se situant en dehors de la qualification professionnelle du salarié et ne peuvent donc lui être imposées, y compris lorsqu'elles se déroulent pendant le temps de travail.

Que dit l'annexe 1 de la convention collective ?

La formation en vue du développement de compétences à l'initiative de l'employeur peut être prise en compte dans les critères liés au poste au poste de travail, c'est-à-dire dans les critères classant. Elle peut entraîner la révision des degrés dans la strate voire le passage à une strate supérieure.

Compte tenu de ce qui précède, la révision des degrés sur un poste de travail et encore plus, le changement de strate, ne concernera que les cas où le poste de travail évoluera de façon significative.

2. LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION EST À L'INITIATIVE DU SALARIÉ

Le salarié peut en bénéficier, quelle que soit la taille de l'établissement, sous réserve de justifier d'une ancienneté minimale sur les 5 dernières années :

- salariés en CDI : 24 mois (consécutifs ou non) dont 12 mois dans le dernier établissement
- salariés en CDD : 24 mois (consécutifs ou non) de salariat, dont 4 mois dans le dernier établissement

Il faut respecter un "délai de franchise" (de 6 mois à 6 ans) depuis le précédent CIF obtenu.

Le congé a lieu en partie ou en totalité sur temps de travail, en continu à temps plein ou à temps partiel ou en discontinu (maximum 1 an à temps plein ou 1200 h pour les formations discontinues ou à temps partiel)

Pour en bénéficier, le salarié doit informer l'employeur 60 jours avant le début de la formation (120 jours pour les formations de plus de 6 mois à temps plein). Le refus du chef d'établissement ne peut porter que sur les conditions d'ouverture du droit au CIF

Un report (9 mois maximum) n'est possible que :

- soit en raison des absences simultanées de salariée en CIF ou de quota d'heures réservées au CIF
- soit pour raisons de service (absence gênant le fonctionnement)

Le salarié doit présenter sa demande au moins 3 mois avant le début de la formation. Le FONGECIF étudie la demande de prise en charge au regard de critères et priorités qui lui sont propres ; il le FONGECIF notifie sa décision au salarié qui dispose d'un délai de 2 mois pour faire un recours en cas de refus

La prise en charge financière, qui comprend les frais pédagogiques ainsi que les frais d'hébergement et de transport, peut être partielle ou totale :

- salaire inférieur à 2 fois le SMIC : 100 % du salaire antérieur
- salaire égal ou supérieur à 2 fois le SMIC : 90 % (actions prioritaires) ou 80 % (autres actions) du salaire antérieur (minimum 2 fois le SMIC) puis 60 % (minimum 2 fois le SMIC) au delà d'un an ou 1 200 heures à temps partiel.

La formation en vue du développement de compétences à l'initiative du salarié ne relève pas, dans l'esprit de la loi, du plan de formation.

Que dit l'annexe 1 de la convention collective ?

L'accord prévoit la valorisation de la formation en vue du développement des compétences à l'initiative du salarié au titre des critères liés à la personne (ancienneté, formation, implication professionnelle). La formation est nécessairement en lien avec le poste (cf. vade-mecum page 33).

Si le salarié ne change pas de strate au cours de sa carrière, une seule formation de ce type par période de 5 ans est valorisée par l'attribution de 25 points et ce au maximum 3 fois dans sa carrière.

Si le salarié change de strate, il bénéficie à nouveau du dispositif dans les mêmes conditions.

Rappel : l'EAAD comporte deux moments :

- l'entretien d'appréciation
- l'entretien professionnel : c'est dans ce cadre que sera évoqué le projet professionnel du salarié et que la formation est à prévoir.

3. LE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

Le DIF (droit individuel à la formation) est une formation à l'initiative du salarié, avec l'accord de son employeur.

Rappel : Droit à formation de 21 h par an, capitalisables sur 6 ans maximum soit un droit de tirage global de 126 h sur une période de 6 ans. Au terme des 6 ans et à défaut d'utilisation en tout ou partie, le droit reste plafonné à 126 h.

Pour les temps partiels :

- temps de travail au moins égal à 80 % (28 h et +) : 21 h comme les temps pleins
- temps de travail compris entre 50 et 80 % (entre 17 h 30 et 28 h) : prorata temporis arrondi à l'unité supérieure.
- temps de travail compris entre 25 et 50 % (*entre 8 h 75 et 17 h 30*) : forfait de 11 h par an
- temps de travail inférieur à 25 % (*moins de 8 h 75*) : forfait de 7 h par an).

Condition pour utiliser le DIF : un an de présence dans l'entreprise.

Au début de chaque année civile, l'employeur informe chaque salarié par écrit du total des droits qu'il a acquis au 31 décembre de l'année précédente

Demande d'utilisation du DIF par le salarié :

- elle doit être formulée par écrit au moins 2 mois avant la date de début de la formation envisagée
- la demande doit préciser notamment l'intitulé de la formation, ses dates de réalisation, son coût prévisionnel, l'organisme susceptible de la dispenser ainsi que les modalités d'exercice du droit (pendant ou hors temps de travail)

Réponse de l'employeur :

- l'employeur dispose d'un délai d'1 mois pour répondre
- l'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation

Le choix de l'action de formation est arrêté par accord écrit entre le salarié et l'employeur.

Les actions de formation :

- toute action s'inscrivant dans le cadre des priorités de branche
- toute action de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, toute action permettant de réaliser un bilan de compétences ou de faire valider les acquis de l'expérience
- toute action de qualification.

Le DIF Prioritaire (financés directement par l'OPCA-EFP hors plan de formation) :

Formations visant à :

- lutter contre l'illettrisme (complété par mises à niveaux des savoirs fondamentaux, voir ci-après)
- acquérir des pré-requis en vue de l'acquisition ultérieure d'une qualification reconnue
- acquérir une qualification reconnue par les conventions collectives ou par la CPNEFP.

Mises à niveau des savoirs fondamentaux :

- action de formation en bureautique (connaissance de l'environnement informatique, traitement de texte, gestion de tableur, gestion de base de données, présentation de documents, outil de navigation sur Internet, outil de messagerie)
- action de formation en langue (l'apprentissage d'une langue étrangère fait partie des compétences de base)
- action de formation en sécurité civile : prévention et secours civiques, premiers secours en équipe, pédagogie de sécurité civile (formations prennent un caractère quasiment obligatoire pour certaines fonctions)

Le DIF non prioritaire peut compléter une formation inscrite sur le plan de formation (financement par l'employeur).

Que dit l'annexe 1 de la convention collective ?

Concernant les qualifications reconnues par les conventions collectives, l'annexe 2 de la convention collective est en cours de révision. Dans cette période transitoire, les contenus actuels des formations dispensées par les organismes de formation restent valides. En revanche, dans la présentation, les termes de « formations qualifiantes » ni même la référence aux catégories antérieures ne seront plus évoqués.

4. PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

C'est un temps de formation destiné à favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous CDI :

- en permettant aux bénéficiaires d'acquérir une qualification ou de participer à une action de formation dont les objectifs sont définis par la CPNEFP.
- les qualifications visées : qualifications enregistrées dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles ou reconnues dans les classifications conventionnelles ou figurant dans une liste établie par la C.P.N.E.F.P.

Les publics prioritaires :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail
- les salariés voulant consolider la deuxième partie de leur carrière (+ de 45 ans ou + de 20 ans d'activité professionnelle)
- les salariés de retour de congé d'adoption, de congé parental ou de maternité
- les salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise,
- les travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- *nouveau* : publics prioritaires : salariés bénéficiaires du contrat unique d'insertion (C.U.I) à durée déterminée ou indéterminée, salariés de qualification de niveau V ou infra, salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de formation au cours des 5 dernières années, salariés dans un emploi à temps partiel.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler sur temps de travail ; elles peuvent se dérouler en tout ou partie hors temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du DIF, soit de l'employeur après accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation. Dans ces 2 derniers cas, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les engagements :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans le délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises
- l'attribution de la classification correspondant au nouvel emploi
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

L'intérêt de recourir à ce dispositif est d'éviter de grever le budget du plan de formation, les périodes de professionnalisation étant financées par l'OPCA-EFP sur un budget spécifique.

Que dit l'annexe 1 de la convention collective ?

S'agissant d'un temps de formation destiné à favoriser le maintien dans l'emploi, il n'y a pas de valorisation.

Pour toutes les possibilités de co-financement d'un projet de formation (plan, DIF, périodes de professionnalisation,...), il convient de contacter les conseillers de l'OPCA-EFP.

FNOGEC

SNCEEL

SYNADEC

SYNADIC

UNETP