

ANALYSE de la nouvelle CONVENTION COLLECTIVE

8 Septembre 2022 – Document CGT

Difficile de voir des avancées sociales dans ce texte clairement régressif et signé par seulement 3 organisations. Par honnêteté, nous avons rassemblé les quelques points positifs en fin d'analyse.

Article 1 : champ d'application territorial/professionnel et objet

La convention collective des personnels des établissements agricoles privés relevant du Conseil National de l'Enseignement Agricole Privé devient la *convention collective nationale des salariés des établissements d'enseignement et organismes de formation aux métiers du territoire*.

C'est un effet d'annonce. A ce jour, elle ne regroupe que des établissements CNEAP, le GOFPA ayant refusé son accord. Elle n'est pas encore publiée et fait encore moins la garantie d'une extension !

Il n'est jamais question de métiers mais de fonctions et critères classants !

De plus elle n'a été signée que par trois organisations. On comprend mieux pourquoi la CGT, avec l'entremise du ministère, a été exclue des négociations alors qu'elle était signataire de la convention dénoncée.

Article 2 : ambitions et orientations du dialogue social

Le dialogue social ne pourrait être loyal et efficace que si les organisations syndicales signataires de la précédente convention collective avaient pu participer à la construction de la nouvelle...

Les dispositions du code du travail qui prévoient

- que l'ensemble des salarié·es et représentant·es du personnel aient à disposition un exemplaire à jour de ces textes sur le lieu de travail, sur un intranet ou le site de la fédération.
- que les employeurs fournissent annuellement aux comités sociaux et économiques, et aux délégués syndicaux, la liste des modifications apportées aux conventions ou accords applicables dans l'entreprise.

Ne sont même pas appliquées en cette rentrée 2022 !

Article 3 : fonctionnement du paritarisme

En l'état actuel, le paritarisme et encore moins le pluralisme ne sont respectés au sein de la CCPNI qui sera juge et arbitre des reclassements et attributions des critères classants. Alors que tous les personnels vont devoir intégrer le nouveau système.

La présidence n'est pas précisée, la fréquence des réunions non plus. Il est évoqué la possibilité de sous-commissions sans autre précision, de la même façon le traitement des litiges est flou.

Le fonctionnement est clairement renvoyé à un règlement intérieur qui sera l'objet d'un bel « entre-soi ».

Article 5 : date d'effet

Le texte n'est pas encore notifié et loin d'être étendu mais surtout la convention prévoit déjà des rallonges d'application (septembre 2023 par exemple) de ses propres prescriptions. Elle va jusqu'à prévoir le report des hausses de salaires éventuelles.

Article 11 : contrat de travail

La priorité de réemploi passe des candidats licenciés de moins de 2 ans à moins d'un an. Le non cumul d'emploi afin de ne pas dépasser les durées maximales de travail – ce qui est une évidence – est rédigé comme un frein pour des cumuls d'emploi sur ces périodes courtes en cas d'annualisation abusive ou temps partiel imposé

Le texte va jusqu'à prévoir des fiches de poste évolutives et non contractuelles !
Aucune référence aussi aux frais professionnels.

Article 12 : nature du contrat de travail

Disparition inquiétante du contrôle par les élus CSE du recours aux CDD d'usage ou temps partiel car ils doivent rester les garde-fous du recours excessif ou impropre aux contrats précaires !

Renvoyer aux calendes grecques ou à l'arrivée hypothétique d'un statut d'AESH le respect des contrats des contrats des AVS est une pure mauvaise foi

Article 13 : période d'essai

Disparition du délai de prévenance en cas de rupture pendant la période d'essai

Article 14 : absences, maladie, accident du travail, maternité, congés

La précision que les absences pour maladie (hors AT / MP) sont assimilées à des périodes de travail effectif pour la détermination des droits à congés ainsi que la détermination de l'ancienneté a disparu !

Congé maternité : les autorisations d'absence pour aller aux examens médicaux obligatoires prévues par l'article L2122-1 du code de la santé publique ont disparu ! Tout comme les autorisations d'absence pour le conjoint à hauteur de 3 examens. Sachant qu'en plus ces absences sont considérées comme des périodes de travail, ouvrant droit à congés payés et entrant dans le calcul de l'ancienneté, les personnels devront-ils poser des congés payés ? Des absences non rémunérées ? Nous serions en-dessous du code du travail ?

Article 15 : congés payés et jours fériés

La nouvelle CC ne fait plus mention que les jours fériés chômés ne peuvent donner lieu à réduction de la rémunération. Donc bien vérifier qu'ils n'apparaissent pas en moins sur les fiches de paie.

N'est plus précisé qu'un jour férié, tombant sur une période de vacances décomptés en jours ouvrables, prolonge celles-ci d'une journée (code du travail), excepté pour les enseignants qui bénéficient des vacances scolaires.

Idem, si un jour férié tombait un jour non travaillé dans le planning prévisionnel, il donnait un jour de récupération, ce qui n'est plus le cas dans la nouvelle CC.

Autre régression, si le travail exécuté un jour férié entraînait des heures supplémentaires, ces dernières se cumulaient avec la bonification jours fériés. Dans la nouvelle convention, il n'est plus fait cas des heures supplémentaires. Espérons que de fait elles seront bien prises en compte en plus de la bonification ou que le temps de repos sera majoré d'autant.

Plus globalement, l'augmentation du temps de travail a des conséquences sur la durée des congés qui retombent à la base minimale de 2,5J/mois soit 5 semaines

Dans l'ancienne convention :

- Enseignants : congés scolaires
- Documentalistes : 11 semaines
- EVS, AEVS, AESH : 10 semaines
- Formateurs, RVS : 7 semaines
- PAT : 6 semaines.

Les personnels les moins payés vont y perdre aussi sur leurs congés ! Et même avec le critère classant de la bonification des semaines « supra-légales » (travailler plus pour gagner peut-être plus ?) , pas sûr que ces personnels s'y retrouvent.

Il y a d'ailleurs une erreur à la 1^{ère} ligne de l'annexe 3 sur le décompte des semaines légales et supra-légales !

Article 16 : durée du travail

La durée quotidienne maximale de 10h (ou 12 le travail de nuit) pourra être dépassée suite à surcroît d'activité ((travaux devant être terminés dans un délai imparti ; travaux

saisonniers ; travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours de la semaine, du mois ou de l'année).

Quand le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'établissement, le jour de repos de **tout ou partie du personnel** (dans l'ancienne CC : personnel, chargé de l'internat, de cuisine et d'entretien, de gardiennage, ou d'exploitation) peut être placé un autre jour. L'employeur doit alors en faire la demande à l'autorité compétente, soit la DREETS.

Sinon c'est 1607h pour tout le monde et augmentation pour tous !

Pour les enseignants-formateurs , c'est loin d'être clair : ils doivent 648h de face à face mais après...

Le temps ADAF (Autres Activités Diversifiées autre que la Formation) se voit augmenté des permanences à des salons, les journées portes ouvertes, la démarche qualité Qualiopi, l'écriture des sujets d'examen, la participation aux jurys d'examen. Bref, l'ADAF devient de plus en plus large sans être mieux prise en compte donc pas réévaluée au niveau salarial !

Toute heure dédoublée dans une même matière et un même niveau de classe ne génère qu'une fois la PRE (Préparation Recherche Evaluation) !

La répartition AF-ADAF-PRE peut être modifiée (minoration du quotas d'heures associées aux AF si la fonction demande plus d'heures liées aux ADAF et PRE en l'absence exceptionnelle de toute AF).

S'ils ne travaillent que sur les 36 semaines scolaires, ils devront faire une moyenne de 44,6h/semaine ?

Quant à l'article 16.1 il fait référence à des accords de branche dénoncés par les employeurs !

Article 17 : aménagement du temps de travail

1607h pour tout le monde et augmentation pour tous !

Dans l'ancienne convention :

- Enseignants : 648 h (x2)
- Formateurs et RVS : 1 530 h
- Documentaliste : 1 390 h
- EVS et AEVS : 1 425 h
- PAT : 1565 h

Pour les Programmes Individuels de Variations (ex PIM) le délai de prévenance passe à 10 jours « sauf cas d'extrême urgence ». C'est suffisamment flou pour imposer une modification à un salarié. Dans l'ancienne convention il y avait un délai incompressible de 3 jours !

Rien n'est prévu pour les salariés à temps partiel et qui auraient d'autres employeurs.

Décompte des heures supplémentaires : ce sont les heures accomplies au-delà des 1607 h annuelles et les heures au-delà de 44h hebdomadaires (Dans ancienne CC : 42 h!). Par contre, plus rien n'est précisé quant à leur mise en paiement (dans ancienne CC, étaient payées sur le mois où elles étaient réalisées).

Décompte des **absences rémunérées ou indemnisées** : une journée d'absence, qu'elle soit en haute ou basse activité, représente 7 heures ; une semaine d'absence 35h et un mois d'absence 151,67h. Le décompte d'heures est le nombre d'heures que le salarié aurait effectué s'il avait été présent. Donc, du fait d'une écriture absconse on peut attendre une déconnexion des absences sur la paie et le décompte horaire, puisque paie = 7h ou 35h alors que décompte = temps de travail sur planning.

Article 19 : forfait jours

Liste importante de salariés pouvant y être soumis.

Ces salariés ont la possibilité de renoncer à des jours de repos

Sur la magnanimité des employeurs : (Art 17.9.3) un salarié qui aurait une rupture de contrat et qui aurait eu une rémunération supérieure au temps de travail moyen prévu (car réalisé) devrait rembourser !

Article 22 : astreinte

Le temps d'intervention le dimanche (y compris les trajets) était majoré de 50 % dans l'ancienne CC et n'apparaît plus dans ce texte.

Tout salarié d'astreinte bénéficie d'une contrepartie (dans l'ancienne CC = somme forfaitaire de 100 francs - et oui on était encore en francs! -) d'au minimum 1 point et ce par tranche indivisible de 12h d'astreinte (contre 24h dans l'ancienne CC).

Un PVS peut être en astreinte ?

Enfin, dans le cadre de la clarté du texte « Les salariés classés en critère *autonomie responsabilisante* en degré capacitaire ne peuvent être positionnés en situation d'astreinte »

Article 23 : pause amplitude

Comme dans ancienne convention, pas plus de 2 interruptions au cours d'une même journée pour les salariés à temps plein. Par contre dans l'ancienne, le temps minimum de ces interruptions était d'une heure, mais cette précision n'apparaît plus.

Article 24 : préavis rupture du contrat de travail

Dans ancienne convention, la durée préavis était liée à l'ancienneté (<6 mois : 1 mois, entre 6 mois et 2 ans : 2 mois, >2 ans : 3 mois). Désormais cela dépend de la catégorie (cadres : 3 mois, techniciens : 2 mois, employés : 1 mois)

Disparition complète :

- De la partie liée à la recherche d'emploi, à savoir le droit de s'absenter 2 h/ jour (si à temps plein ou mi-temps), ramené à 1h si moins d'un mi-temps. En cas de licenciement, ces heures ne donnaient pas lieu à réduction de salaire.
- Du fait que le préavis ne peut se confondre avec les congés payés.
- Si le préavis dépassait la date de fin d'année des enseignants et que le directeur estimait qu'il n'était pas opportun de réaliser la fin du préavis, une indemnité compensatrice devait être versée à l'enseignant

Article 25 : indemnités de licenciement

Nouvelle indemnité :

- moins de 10 ans d'ancienneté = 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté dès la 1^{ère} année
- à partir de 10 ans = 1/3 de mois de salaire par année supplémentaire + 1/2 mois de salaire par tranche de 5 ans au-delà de 10 ans d'ancienneté en cas d'inaptitude ou motif économique.

Contre, dans ancienne CC :

- moins de 5 ans = 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté
- de 5 à moins de 10 ans = 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté dès la 1^{ère} année
- à partir de 10 ans = 1/4 de mois de salaire pour chacune des 10 premières années d'ancienneté (soit 2,5 mois), puis 1/2 mois de salaire par année supplémentaire.

Chapitre 6 : classification / rémunération

C'est bien là qu'est le grand changement avec cette usine à gaz des « critères classants ». On est sur le même registre que les strates dans l'enseignement privé confessionnel éducation nationale (la FNOGEC) et les organismes de formation privé.

Désormais la rémunération dépendra désormais de

- d'un indice de catégorie
- de l'ancienneté
- de critères classants (qui font leur apparition!)
-

Les critères indiqués et leurs degrés sont purement subjectifs : on va vers une rémunération à la tête du client qui va engendrer des tensions entre les salariés.

Ce système a largement fait la preuve de son ineptie et de son injustice à la FNOGEC, pourquoi reproduire cela ici ?

La rémunération est déterminée par le contrat de travail et la fiche de poste – non contractuelle !- correspondant à l'emploi et fonctions exercés. Encore faut-il que tous les établissements aient les mêmes fiches de postes, car elles sont évolutives, sinon des personnels exerçant un même emploi pourront percevoir une rémunération différente en fonction des accords internes aux établissements et à l'adaptation des fiches de postes en fonction des besoins de chacun d'eux = **la rémunération n'est plus conventionnelle mais à la carte !**

Des critères choisis qui concernent peu la catégorie des employés/ouvriers avec déjà un indice plus faible (ouvriers et employés à 850, techniciens et agents de maîtrise à 880, cadres à 950). Ces critères ne feront qu'accroître les différences de rémunération entre les cadres et les autres salariés.

Article 29 : ancienneté

L'ancienneté prise en compte doit être acquise dans les structures relevant de la nouvelle convention donc plus d'équivalence VAE ?

Article 30 : critères classants

Les critères classants peuvent varier

- Jusque 60 pour les ouvriers / employés
- Jusque 280 pour les Techniciens et agents de maîtrise
- Jusque 580 pour les cadres

Un des critères classants dépend des congés payés abandonnés ou pas ! C'est-à-dire que l'on devient supra-légal si l'on ne travaille pas sur toutes les petites vacances scolaires plus une partie des vacances d'été ou encore si l'on ne travaille pas lorsque les apprenants ne sont pas là !

Après, c'est le pompon sur la Garonne pour définir l'autonomie responsabilisante (30 élèves dans une classe ça compte ?), le relationnel professionnel (bienvenue dans le népotisme ou l'entre-soi pseudo responsabilisant), l'appétence pour la formation maison ...

Il y a pour chaque critère des degrés mais on peut voir apparaître par exemple pour les enseignants – formateurs des 2.4 et des 3.2 comprenez le degré 4 de la catégorie 2 du domaine formation – accompagnement du métier de production des actes de formation / ingénierie de formation / Interface professionnelle .. On est pas mieux là ?

Article 31 : valeur du point

La valeur du point à la signature est donc de façon divine et céleste de 19,94 € : mais d'où vient ce nombre ?

Une hausse de 0,25 % (combien l'inflation ?) de la valeur du point est appliquée chaque année au 1^{er} septembre, et ce à compter du 1^{er} septembre 2023.

Sinon dans le calcul de rémunération (p.43), il est fait référence à l'article 32 qui n'a rien à voir, du coup on comprend beaucoup mieux !

Et enfin l'ancienneté est bloquée à la 34^{ème} pour les agents de maîtrise et cadres

Chapitre 7 : reclassement (pour ceux qui ont un contrat de travail antérieur à nouvelle convention)

Article 33 : principe de reclassement

Le reclassement de ces personnels doit se faire entre le 1^{er} septembre 2022 et le 28 février 2023 (et ben oui, il faut pouvoir nous évaluer avec les critères classants + refaire tous les contrats + les fiches de paies !). Une fiche de reclassification devra alors être remise en plus de la fiche de poste (enfin certains d'entre nous auront connaissance de leur fiche de poste !).

Pour toute augmentation hypothétique de plus de 4,5 % (c'est-à-dire moins de 2 fois l'inflation !) après consultation du CSE, l'employeur pourra répartir sur un ou plusieurs paliers l'application de la fraction supérieure à 4,5 % mais au plus tard le 1^{er} septembre 2023.

Article 34 : garantie de rémunération

Les salariés qui auraient un calcul de rémunération inférieur à ce qu'ils perçoivent actuellement auraient un indice « majoré ». Certains risquent probablement d'avoir une stagnation salariale plusieurs années . D'autant plus que la phrase sur l'attribution de points à l'indice majoré est assez sibylline. Est-ce une indemnité différentielle avec blocage de salaire déguisée ?

Article 35 : garantie liée aux congés payés et la durée du travail.

Le 1^{er} paragraphe dit que les salariés pourront conserver leurs congés « supra-légaux » et dans le 2^{ème} paragraphe, il est écrit que le nombre de semaine de congés « supra-légaux » peut être réduit et donc la durée de travail augmentée : un peu contradictoire çà ? Même avec le garde-fou de non-rupture, cela met une belle pression

Chapitre 9 : formation professionnelle

Disparitions importantes :

- La mention faisant apparaître le temps de formation comme un temps de travail effectif n'est plus dans ce chapitre. Donc attention, car si pour atteindre les niveaux des critères classants nous partons en formation, comment est pris en compte ce temps passé ?
- Le remboursement des frais annexes a aussi disparu (transport, hébergement, restauration) dans le cadre de formation obligatoire.

Les fiches fonctions

- Quelle différence entre « maître professionnel » et « enseignant formateur »
- Les enseignants formateurs ne sont pas forcément cadres
- Un coordonnateur de formation doit aussi assurer la gestion financière de sa formation ?
- Apparition « des moniteurs » : on se rapproche des MFR ?
-

Dans chaque fonction, les objectifs sont extrêmement nombreux et on peut demander tout et n'importe quoi à chacun.

Le salarié n'a plus de métier mais des fonctions ! il devient l'homme ou la femme a tout faire (ou presque tout)

Quelques points positifs disséminés ici ou là :

Article 7

5 jours (au lieu de 4) pour participer aux travaux liés à la convention et des délais de prévenance raccourcis (15 jours vs 30)

Article 8

Désignation au sein du CSE d'un référent harcèlement/RPS. 7 j d'absence pour décès d'un enfant (5 dans l'ancienne)

Article 14

Versement du complément de salaire sans délai de carence pour AT/ MP, modification du congé événements familiaux et amélioration à la marge du congé pour enfants malades porté à 5 jours (sous forme de journées ou demies journées) si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié a 3 enfants ou plus de moins de 6 ans avec salaire maintenu sur 2 jours.
7 jours d'absence pour décès d'un enfant (5 dans l'ancienne)

Article 16

Le repos quotidien passe de 11 à 12h.

Article 17

Durée maximale hebdomadaire moyenne de travail (c'est une avancée sociale !) : la durée moyenne est calculée sur une période de 10 semaines consécutives (contre 12 dans l'ancienne CC) et ne peut dépasser 42h en moyenne (contre 44h dans l'ancienne CC).

Article 19

La majoration de salaire en cas de renonciation à une partie des jours de repos ne peut en aucun cas être inférieure à 25 % alors que dans le code du travail 10 %.

S'il renonce à une partie des jours de repos, le salarié ne peut pas travailler plus de 225 jours (contre 235 jours dans le code du travail).

C'est bien peu comme avancées sociales après 30 mois de négociations déloyales.

Cela va donner des salarié·es à plusieurs vitesses et des difficultés considérables de gestion.

Travailler plus pour peut-être gagner plus ?

Notre constat est sans appel : une convention régressive, sans garde-fous et qui donne la toute puissance aux employeurs. Ce système a déjà fait ses mauvaises preuves.

Faites vérifier vos fiches de postes, refusez des augmentations de temps de travail déguisées, travaillez avec nous et pour vous pour obtenir plus par des accords d'entreprises.