



# PERSONNELS OGEC

Septembre 2015

## Il fallait réviser la convention collective de 2004 !

Dès que l'accord sur les nouvelles classifications a été signé le 7 juillet 2010, une simple révision de la convention collective pouvait la mettre en conformité avec les nouvelles dispositions.

Dans cette période la Fep-CFDT a pesé pour obtenir une bonne et réelle mise en œuvre des classifications. Cela a été son objectif principal. Hélas, l'impatience du collège employeur l'a conduite à dénoncer partiellement la convention collective, le 20 mai 2011. La Fep-CFDT effectua, suite à cette dénonciation et ses effets, deux recours juridiques. Fin 2012, dans une situation sociale dégradée, elle a refusé de signer l'accord devant se substituer à la convention collective de 2004.

## Des recours gagnants !

Le 3 juillet 2013, la Fep-CFDT a obtenu de la justice l'annulation de différence de traitement entre salariés en matière de temps de travail et congés payés, suite à une mauvaise interprétation des classifications (différence de traitement entre anciens et nouveaux embauchés).

Le 3 février 2015, le tribunal de grande instance a annulé la dénonciation partielle de la convention collective de 2004.

## Il n'était pas possible de conserver la convention collective de 2004 !

Cette dernière victoire juridique ne réglait toujours pas la mise en conformité des classifications et les autres parties de la convention collective de 2004. Le risque était grand désormais d'une dénonciation complète de la convention par collège employeur. Une mobilisation de très grande ampleur des personnels aurait-elle alors permis une révision plus favorable ? Rien n'est moins sûr !

Alors, pour la Fep-CFDT le maintien d'une couverture conventionnelle a été primordial, tout en contrant des propositions patronales inacceptables telles que le jour de carence en cas de maladie par exemple.

## Défendre l'intérêt général !

La Fep-CFDT a agi dans le sens de l'intérêt général en essayant de concilier des intérêts divergents.

Il appartiendra à chaque salarié d'en juger en ayant pris le temps d'examiner objectivement ce que chacun a réellement fait et obtenu dans cette longue histoire qui n'est pas encore close.

**La Fep-CFDT assume sa signature !**

# La réalité des accords de 2015

Le 7 Juillet, la Fep-CFDT\* a apporté sa signature à 4 accords :

- Une convention collective,
- Un accord indemnitaire pour les éducateurs,
- Un accord sur le dialogue social et les moyens syndicaux,
- Un accord salarial.

## Ce que le texte sur la convention collective a permis

- Plus de jour de carence : maintien du salaire à 100 % dès le premier jour d'arrêt.
- Indemnisation des absences pour cause de maternité, paternité ou adoption.
- Amélioration de l'indemnité de départ volontaire de retraite.
- Amélioration de la prise en compte de l'ancienneté (déplafonnement de l'ancienneté pour la *strate II* et un recul du plafond de deux ans pour les *strates III* et *IV*).
- Obtention d'une participation de l'employeur aux frais de repas des enfants du salarié.
- Participation de l'employeur aux frais de repas pour tous les salariés.

## Autres dispositions conventionnelles

**Le nombre de jours de congés payés** détermine le temps de travail. Deux cas existent : si vous avez 51 jours de congés payés, vous travaillez 1470 h ; si vous avez 36 jours de congés payés, vous travaillez 1558 h.

Le salarié bénéficie de 36 jours de congés payés si le temps de travail consacré aux fonctions ouvrant droit à 36 jours de congés payés correspond à 65 % et plus de son temps de travail apprécié sur l'année.

Les cadres ont droit à 36 jours de congés payés (1558 h). Les documentalistes de droit privé ont un temps de travail réduit, ils passent de 1505 h à 1470 h.

Les laborantins ont un temps de travail inchangé de 1558 h.

**Les pauses** : celles qui sont inférieures ou égales à 10 minutes sont considérées comme temps de travail et sont rémunérées comme telles.

Les personnels participant à la prise des repas des élèves de maternelle bénéficient d'une demi-heure pour prendre leur repas et ceci est considéré comme temps de travail.

Les *Asem* conservent une pause rémunérée de 30 minutes pour prendre leur repas.

En revanche, pour les personnels d'éducation (non cadres), il n'est plus prévu de pause rémunérée de 30 minutes pour prendre son repas puisque les établissements avaient déjà la possibilité de ne pas rémunérer cette pause en accordant 45 minutes d'interruption ou plus.

**Autres dispositions favorables** : Elles concernent de nouvelles autorisations d'absence rémunérées, l'exonération partielle obligatoire de la contribution familiale, la garantie d'emploi en cas d'arrêt maladie prolongé, la protection sociale, le maintien des droits acquis au titre du supplément familial...

## Ce que nous n'avons pas pu obtenir

- les pauses repas rémunérées et avantages en nature maintenus lors des absences.
- Le maintien de l'acquisition de droits à congés payés pendant un arrêt de travail pour maladie «*ordinaire*».
- Un nombre de semaines à zéro heure supérieur à une semaine.

## Ce que les textes sur la négociation salariale ont permis

- **une augmentation de la valeur du point de + 1,25 % au 1<sup>er</sup> septembre 2015** : la valeur du point est donc portée de 17,06 € à 17,27 € à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2015.
- **le salaire minimum de branche est augmenté dans les mêmes proportions** et passe de 1492,37 € par mois pour un temps plein, à 1511,02 € à partir de septembre 2015. **Octroi de + 1 % (donc de 2.25 %) pour certains personnels d'éducation pour lesquels le temps de travail est augmenté à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2015.**

L'effort concédé par le Collège employeur est supérieur à l'inflation, l'indice des prix à la consommation (indice INSEE) n'ayant, lui, augmenté que de 0,3 % de juin 2014 à mai 2015.

Le texte sur le dialogue social et les moyens syndicaux permettra une nette amélioration du dialogue social grâce à l'engagement de tous les partenaires sociaux. Mais, nous le vérifierons à l'épreuve des faits.

\* ainsi que deux autres organisations syndicales (*Spelc, CFTC*).