

Guide PSAEE



Guide de reclassification PSAEE

**(Personnels des services administratifs et économiques,
des personnels d'éducation et des documentalistes
des établissements d'enseignement privés)**

Décembre 2010

SUNDEP-Solidaires Académie de Paris 33 rue de la Capsulerie - 93170 BAGNOLET

Tel : 01 43 60 59 47 - Email : ac-paris@sundep.org

Site web national : <http://www.sundep.org>

Site académique : <http://sundep.idf.free.fr>

Sommaire



Avant-propos	page 4
Classification	page 5
Exemple de reclassement	page 8
Strate I	page 14
Strate II	page 18
Strate III	page 23
Strate IV	page 28
L'avis du Sundep-Paris	page 32

Avant-propos

Le 3 mai 1981, Margaret Thatcher, ancien Premier ministre du Royaume-Uni, concluait un entretien pour le *Sunday Times* par : « *Economics are the method; the object is to change the heart and soul.* » que l'on peut traduire par : « l'économie est la méthode, l'objet est de changer l'âme et le cœur ».

Laurence Parisot, patronne du *Mouvement des entreprises de France* (MEDEF), déclarait dans *Le Figaro* du 30 août 2005 : « La vie, la santé, l'amour sont précieuses, pourquoi le travail échapperait-il à cette loi ? »

On ne peut trouver meilleure mise en pratique de ces deux déclarations que cette reclassification des Personnels des services administratifs et économiques, des personnels d'éducation et des documentalistes des établissements d'enseignement privés (PSAEE). Car, outre les critiques que l'on peut formuler vis-à-vis de cette véritable usine à gaz que constitue cette reclassification et que nous développerons plus loin pour ses conséquences pratiques, c'est bien toute une nouvelle rationalité qui est sous-tendue : **transformer l'individu et lui faire s'appliquer à lui-même la logique du « marché » et de la concurrence.**

Le salarié devient son propre entrepreneur.

Le collègue se transforme alors en concurrent ; la notion d'équipe disparaît et, avec elle, la revendication collective. En effet, chaque poste est unique mais aussi variable d'une année à une autre, d'un chef de service à un autre, d'un établissement à un autre.

Tous les ans, le salarié, livré à lui-même, établira le bilan comptable de l'année passée et échafaudera un contrat prévisionnel pour l'année future sur lequel sera calculé son salaire. Les garanties s'envolent et laissent la place au « risque » qu'il faudra apprendre à gérer comme le fait toute entreprise commerciale.

Le salarié n'exerce plus un métier mais un certain nombre de tâches ; il n'est plus rémunéré en fonction de ses capacités et de ce qu'il sait faire mais uniquement en fonction de ce qu'il fait ou de ce qu'on lui donne à faire.

L'ennemi n'est plus le patron mais le collègue, plus exactement le concurrent.

Les syndicats signataires de cet accord s'inscrivent et veulent inscrire les salariés OGEC dans le moule néolibéral cher à Mmes Thatcher et Parisot.

Classification Accord du 7 juillet 2010

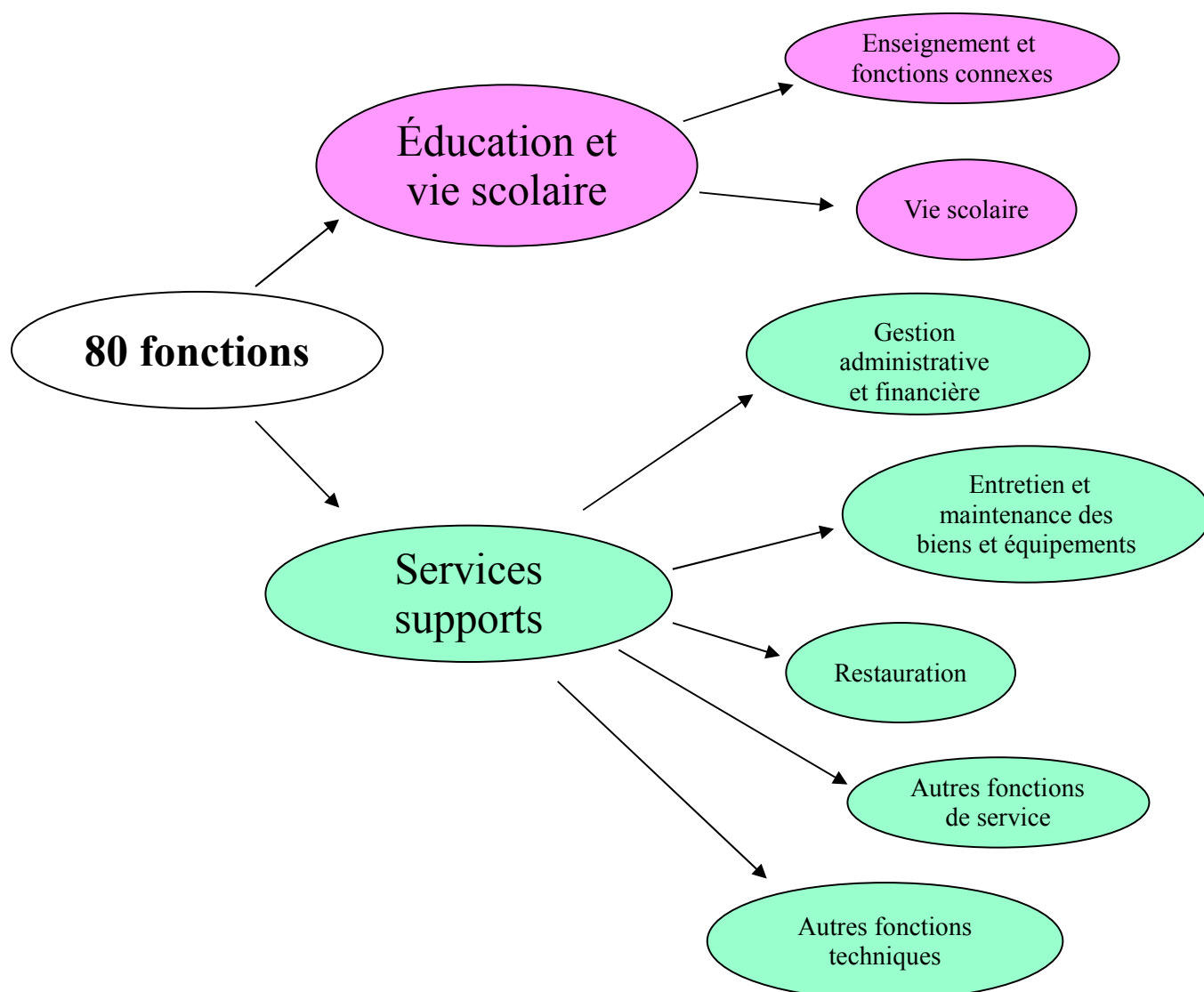
Le référentiel des fonctions

Il sert à construire la fiche de poste.

Il existe 80 fonctions réparties en 2 ensembles de métiers :

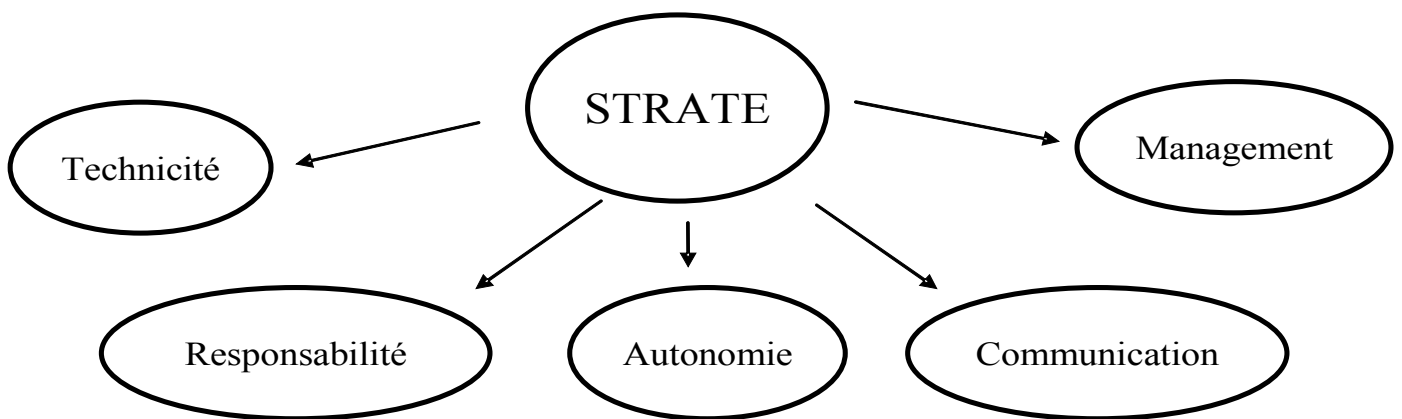
- Éducation et vie scolaire
- Services supports

Chaque ensemble est réparti en familles.

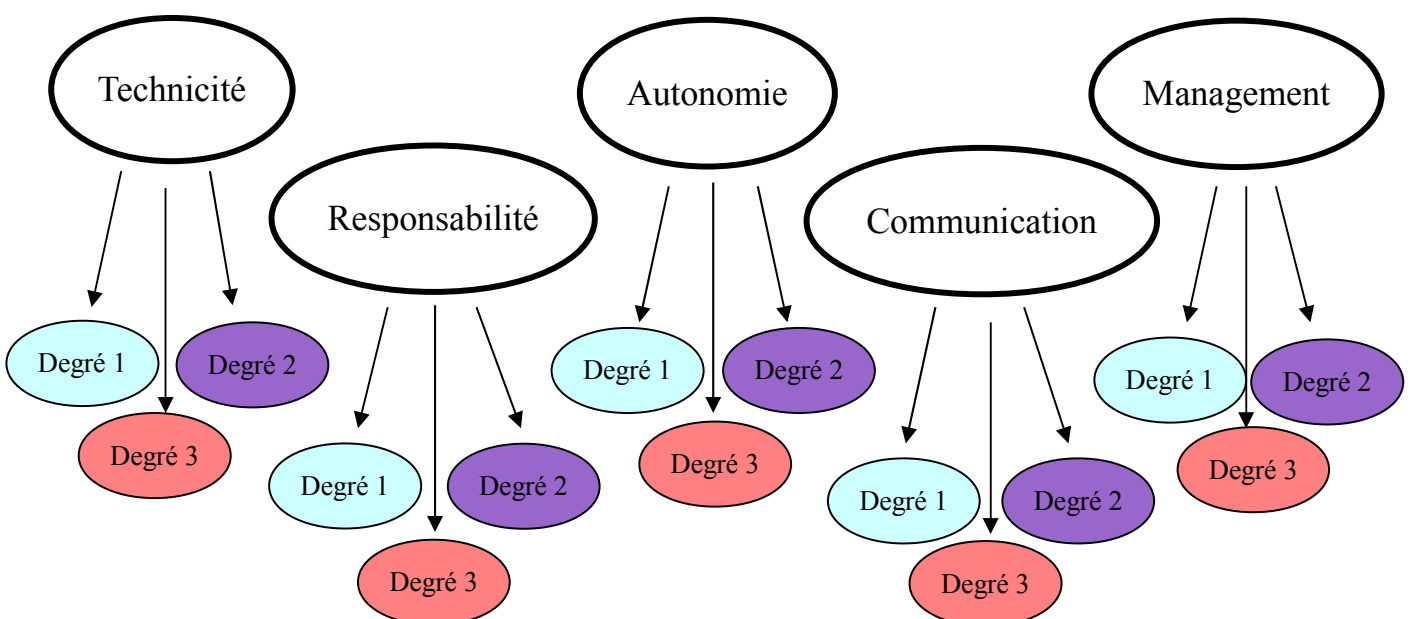


Le classement

- À chaque fonction correspond une strate.
- Il existe 4 strates (mais le poste de travail ne peut relever que d'une seule strate).
- Chaque strate est composée de 5 critères classants (4 pour la strate I).



Chaque critère classant est composé de 3 degrés.
Le degré est déterminé en utilisant le tableau des critères classants.



La catégorie professionnelle

- Strates I et II
- Strate III avec moins de 9 degrés



EMPLOYÉ

Strate III avec au moins 9 degrés et ne réunissant pas les critères pour être cadre



AGENT
DE
MAITRISE

- Strate III avec au moins 12 degrés dont 3 en « responsabilité » et 3 en « autonomie »
- Strate IV



CADRE

Exemple de reclassement

Madame Nathalie LEBRUN est AES classée à la catégorie 2 niveau 2.
Elle a 22 ans d'ancienneté et a effectué sept formations.
Elle est à l'indice 360 et son salaire mensuel brut est de 1 724,70 €.

PREMIÈRE ÉTAPE

Lister toutes les tâches effectuées à l'aide du référentiel des 80 fonctions.

Associer à chaque tâche une fonction et repérer la strate de référence de ces fonctions.

Estimer le temps de travail sur une année consacré à chacune de ses fonctions (travail difficile mais utile lorsque les fonctions relèvent de plusieurs strates).

Exemple :

Accueil et standard téléphonique	→ fonction 26 strate II
Reprographie	→ fonction 30 strate II
Traitement du courrier	→ fonction 30 strate II
Gérer les RDV du chef d'établissement et des adjoints	→ fonction 33 strate III
Organisation des élections professionnelles	→ fonction 33 strate III
Pré inscription des élèves sur Charlemagne	→ fonction 27 strate II
Travaux de secrétariat pour les adjoints de direction	→ fonction 33 strate III
Travaux sur Charlemagne	→ fonction 27 strate II
Saisie sur le logiciel E-col	→ fonction 27 strate II

DEUXIÈME ÉTAPE

Déterminer la strate du poste.

Fonction	Strate	TEMPS CONSACRÉ EN %
FONCTION N°26 Accueil et/ou standard	Strate II	35 %
FONCTION N°27 secrétariat familles/élèves	Strate II	20 %
FONCTION N°30 fonction généraliste secrétariat et/ou intendance	Strate II	35 %
FONCTION N°33 secrétariat de direction	Strate III	10 %
Strate de rattachement	Strate II	

Les fonctions ne relèvent pas toutes de la strate II mais majoritairement de celle-ci en temps de travail sur l'année. Le poste de travail du salarié est rattaché à la strate II mais comporte une fonction dans la strate supérieure. À ce titre il est valorisé.

TROISIÈME ÉTAPE

Valorisation de la plurifonctionnalité.

Le poste occupé par le salarié est composé d'une seule fonction dans la strate supérieure : le salarié se voit attribuer la valeur d'un degré de plus dans sa strate de rattachement. Soit 25 points.

QUATRIÈME ÉTAPE

Points liés aux critères classants (nombre de degrés).

Classification à partir du tableau des critères classants		Degrés	Valeurs
Technicité et/ou expertise	Technicité et expérience permettant de réaliser tous les travaux de son domaine d'activités	2	50
Responsabilité	Réalise le travail confié avec un niveau de qualité fixé	2	50
Autonomie	Organise son travail	3	75
Communication	Accueille et prend en charge les interlocuteurs dans son champ d'activités	2	50
Management	Peut accompagner des tâches réalisées par une ou plusieurs personnes	1	25
TOTAL		10	250

CINQUIÈME ÉTAPE

Déterminer le nombre de points liés au poste de travail.

	Points
Points liés à la strate	925
Points liés à la valorisation de la plurifonctionnalité	25
Points liés aux critères classants	250
Points liés au poste de travail	1 200

SIXIÈME ÉTAPE

Critères liés à la personne :

- La prise en compte de l'ancienneté.

Le salarié est à la strate II et a 22 ans d'ancienneté : 5 points dès la deuxième année tous les ans.

Soit $5 \text{ points} \times 21 = 105 \text{ points}$.

- La prise en compte de la formation professionnelle.

Attribution de 25 points par formation tous les 5 ans dans la limite de trois formations.

Soit $25 \text{ points} \times 3 = 75 \text{ points}$.

Pourquoi avons-nous intégré la formation professionnelle effectuée avant l'entrée en vigueur de l'accord dans les critères liés à la personne ?

L'accord ne dit rien sur ce point. Votre employeur ne les prendra sûrement pas en compte, mais ces formations existent bel et bien et sont des éléments essentiels à intégrer, soit au départ dans la reclassification pour la détermination de la strate, soit dans l'attribution d'un nombre plus important de degrés. Soyez vigilants.

- La prise en compte de l'implication personnelle.

L'implication est abordée dans le cadre de l'EAAD et donc difficile à revendiquer dans le cadre des entretiens pour le reclassement.

SEPTIÈME ÉTAPE

Déterminer le nombre de points liés à la personne

	Points
Points liés à l'ancienneté	105
Points liés à la formation professionnelle	75
Points liés à l'implication professionnelle	0
Points liés à la personne	180

HUITIÈME ÉTAPE

Déterminer le coefficient global

	Points
Points liés au poste	1 200
Points liés à la personne	180
Coefficient global	1 380

NEUVIÈME ÉTAPE

Calculer le traitement annuel brut

Coefficient global x valeur du point = rémunération annuelle brute

- Valeur du point : 16,56 euros
- Coefficient global : 1 380

Traitement annuel brut : $1\,380 \times 16,56 = 22\,852,80$ euros

Salaires mensuel brut : $22\,852,80 / 12 = 1\,904,40$ € après reclassement.

Avant reclassement : 1 724,70 euros soit un gain de 179,70 euros

DIXIÈME ÉTAPE

Réclamer votre fiche de poste et votre fiche de reclassification.

Fiche de reclassification

Salarié

Nathalie LEBRUN

N° de fonction	Intitulé de fonction	Strate de rattachement	Temps de travail		
26	Accueil et standard	II			
27	Secrétariat familles / élèves	II			
30	Secrétariat général et intendance	II		Strate de rattachement	
33	Secrétariat de direction	III		II	Base : 925 points

Classification du poste à partir du tableau des critères classants		Degrés	Valeurs	
Technicité	Technicité et expérience lui permettant de réaliser l'ensemble des travaux de son champ de compétences	2	50	
Responsabilité	Peut se voir confier des tâches moins courantes qu'il réalisera dans un délai fixé	2	50	
Autonomie	Organise avec fiabilité son travail courant et y intègre des travaux non courants demandés	3	75	
Communication	Communication en externe sur des questions simples relevant de son champ d'activités	2	50	
Management	Peut accompagner des tâches réalisées par une plusieurs personnes	1	25	
Valorisation de la plurifonction		1	25	
Classification effective		Strate	Total	Coefficient
		II	11	1 200
Prise en compte de l'ancienneté		22 ans	5 points	105
Prise en compte de la formation professionnelle		3 formations	25 points	75
Nombre de points liés à la personne				180
		Coefficient global		1 380
Rémunération mensuelle avant reclassification : 1 724,70 €		Rémunération annuelle après reclassification		22 852,80 €
DIFFÉRENCE :		179,70 €	Rémunération mensuelle après reclassification	1 904,40 €

FICHE DE POSTE		Madame Nathalie LEBRUN			Secrétaire	
IDENTIFICATION DU POSTE						
Ensemble de métiers	Services supports					
Famille de fonction	Fonctions de gestion administratives et financières					
Strate de rattachement	II		<u>Nombre de points</u> : 925			
Nombre de degrés	Technicité	Responsabilité	Autonomie	Communication	Management	Total
	2	2	3	2	1	10
Catégorie professionnelle	EMPLOYÉ					
MISSION DE POSTE						
Mission principale	Contribuer au secrétariat et à l'accueil					
Fonctions	26	Accueil et standard Assurer l'accueil physique et téléphonique de l'établissement				
	27	Secrétariat familles / élèves Accueil, communication et diffusion d'informations Suivi administratif de dossier divers (inscriptions, bourses...)				
	30	Secrétariat général Exécution de tâches simples, propres à un secrétariat : courrier, téléphone, messagerie électronique, reprographie, diffusion, affichage, classement, tri, archivage...				
	33	Secrétariat Réalisation des documents spécifiques Prise de rendez-vous du directeur du collège				
Champs de relations	Est sous la responsabilité du chef d'établissement					
	Est en relation fonctionnelle avec les enseignants et les responsables des autres services.					

Guide PSAEE Strate 1

COMMENT DÉTERMINER VOTRE SALAIRE ?

Vous êtes reclassé en strate I

Votre salaire dépend du nombre de points d'indice.

Points liés au poste de travail :

- Points relatifs à la strate de rattachement ;
- Points valorisant la plurifonctionnalité ;
- Points liés au nombre de degrés obtenus.

et

Points liés à la personne :

- Points relatifs à l'ancienneté ;
- Points relatifs à la formation professionnelle ;
- Points relatifs à l'implication professionnelle.

POINTS LIÉS À LA STRATE DE RATTACHEMENT I ET VALORISATION DE LA PLURIFONCTIONNALITÉ

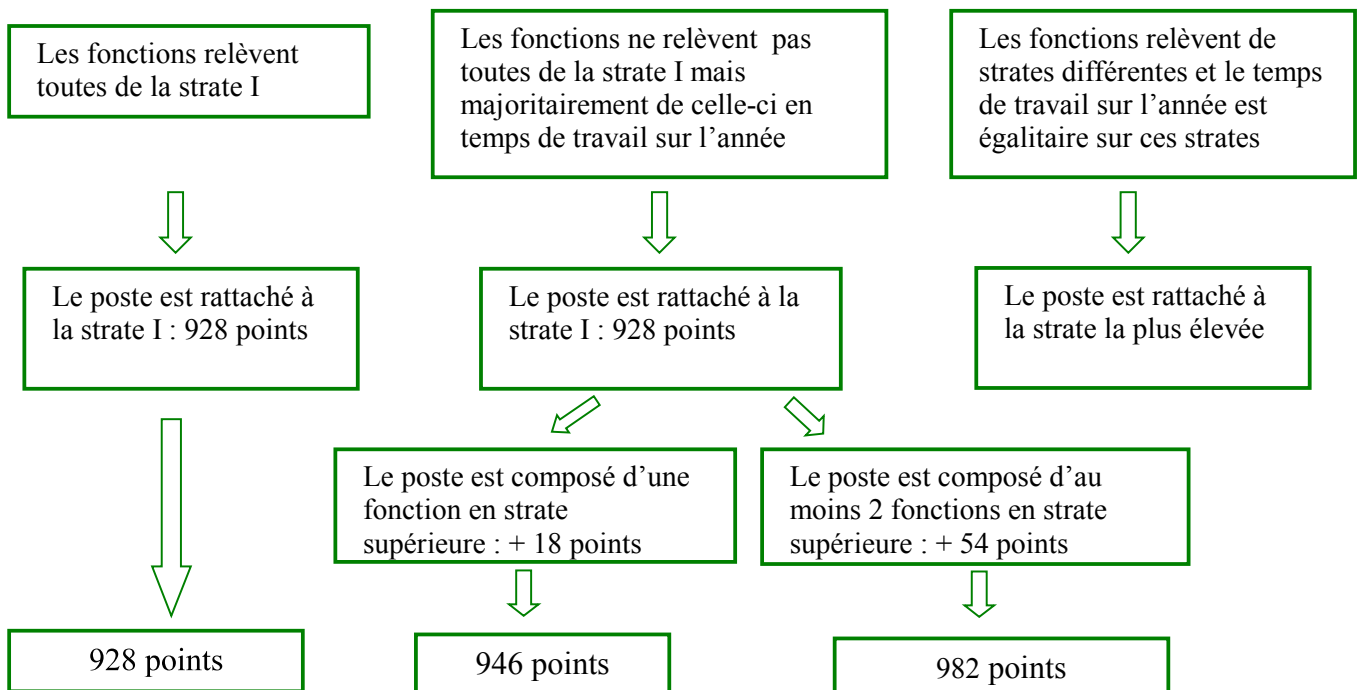
Définition de la strate I :

Exécution de tâches ou d'opérations simples répondant à un mode opératoire fourni.

Fait ce qu'on lui demande, comme on lui demande.

La fonction n'exige pas de niveau préalable.

Titre de niveau VI ou V



POINTS LIÉS AU NOMBRE DE DEGRÉS OBTENUS (CRITÈRES CLASSANTS)

Attribuer 1, 2 ou 3 degrés pour chaque critère :

- Technicité
- Responsabilité
- Autonomie
- Communication

Valeur d'un degré : **18 points**

Comment sont-ils attribués ?

Technicité et/ou expertise

Les tâches sont définies par des consignes précises, les moyens sont définis

Degré 1 : exécute des travaux simples et répétitifs.

(18 points)

Degré 2 : exécute des travaux simples et répétitifs nécessitant un apprentissage minime.

(36 points)

Degré 3 : exécute des travaux simples et répétitifs nécessitant une formation ou une expérience limitées.

(54 points)

Responsabilité

Est responsable devant son encadrant du résultat de ses actions

Degré 1 : réalise les travaux demandés.

(18 points)

Degré 2 : réalise les travaux demandés dans un délai fixé avec un niveau de qualité fixé.

(36 points)

Degré 3 : réalise les travaux demandés dans un délai fixé avec un niveau de qualité fixé et est capable d'initiatives simples.

(54 points)

Autonomie

Reçoit des consignes précises. Peut être amené à prendre une part d'initiatives dans le choix des modes d'exécution

Degré 1 : non défini dans l'accord.

Degré 2 : travaille sous le contrôle direct de son responsable.

(36 points)

Degré 3 : réalise les travaux demandés de manière autonome

(54 points)

Communication

Rend compte à son supérieur hiérarchique

Degré 1 : non défini dans l'accord.

Degré 2 : rend compte de ses activités de sa propre initiative.

(36 points)

Degré 3 : sait questionner son responsable pour améliorer son travail

(54 points)

POINTS LIÉS À LA PERSONNE

L'ancienneté

- **6 points** dès la deuxième année

La formation professionnelle

- **15 points** dans l'année qui suit l'embauche ou en cas de changement de poste
- **25 points** par formation en vue du développement de compétences à l'initiative du salarié, par période de cinq ans quel que soit le nombre de formations suivies. (Maximum 75 points)

L'implication professionnelle

- À négocier lors de l'Entretien Annuel d'Activité et de Développement

RÉMUNÉRATION

Calcul du coefficient global

Valeur du point : 16,56 € au 01 septembre 2010	Points d'indice
Nombre de points liés à la strate	928
Nombre de points liés à la plurifonctionnalité	A
Nombre de points liés aux critères classants	B
Nombre de points liés au poste de travail	F = 928 + A + B
Nombre de points liés à l'ancienneté	C
Nombre de points liés à la formation professionnelle	D
Nombre de points liés à l'implication professionnelle	E
Nombre de points liés à la personne	G = C + D + E
Coefficient global	H = F + G

CALCUL DU SALAIRE ANNUEL

$$\begin{aligned} & \text{Coefficient global} \times \text{valeur du point} \\ & = \\ & \text{Rémunération annuelle brute} \end{aligned}$$

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Sont « employés » tous les salariés de strate I.

Exemple 1

Monsieur X est classé AES catégorie 1 niveau 2 à l'indice 291 avec une ancienneté de 3 ans. Son salaire était de 1 394,13 euros avant reclassement. Il a changé de poste et a suivi une formation d'adaptation au poste en octobre 2009. Cette formation est valorisée de 15 points.

Il est reclassé en strate I totalisant 9 degrés. Toutes ses fonctions relèvent de la strate I.

Valeur du point : 16,56 € au 01 septembre 2010	Points d'indice
Nombre de points liés à la strate	928
Nombre de points liés à la plurifonctionnalité	0
Nombre de points liés aux critères classants	$9 \times 18 = 162$
Nombre de points liés au poste de travail	$928 + 162 = 1\ 090$
Nombre de points liés à l'ancienneté	$2 \times 6 = 12$
Nombre de points liés à la formation professionnelle	15
Nombre de points liés à l'implication professionnelle	
Nombre de points liés à la personne	$12 + 15 = 27$
Coefficient global	$1\ 090 + 27 = 1\ 117$

Monsieur X aura un salaire annuel de 18 497,52 euros ($1\ 117 \times 16,56$) soit 1 541,46 euros par mois.

Indemnité différentielle : 147,33 euros.

Exemple 2

Monsieur Y est classé personnel d'éducation catégorie 1 niveau 2 à l'indice 291 avec une ancienneté de 3 ans. Son salaire était de 1 394,13 euros avant reclassement.

Il est reclassé en strate I totalisant 9 degrés. Le poste occupé par Monsieur Y comporte une fonction dans la strate supérieure. Cette plurifonctionnalité est valorisée par la valeur de 1 degré dans sa strate (18 points)

	Valeur du point : 16,56 € au 1 ^{er} septembre 2010
Nombre de points liés à la strate	928
Nombre de points liés à la plurifonctionnalité	18
Nombre de points liés aux critères classants	$9 \times 18 = 162$
Nombre de points liés au poste de travail	$928 + 162 + 18 = 1\ 108$
Nombre de points liés à l'ancienneté	$2 \times 6 = 12$
Nombre de points liés à la formation professionnelle	
Nombre de points liés à l'implication professionnelle	
Nombre de points liés à la personne	12
Coefficient global	$1\ 108 + 12 = 1\ 120$

Monsieur Y aura un salaire annuel de 18 547,20 euros ($1\ 120 \times 16,56$) soit 1 545,60 euros par mois.

Indemnité différentielle : 151,47 euros.

Guide PSAEE Strate II

COMMENT DÉTERMINER VOTRE SALAIRE ?

Vous êtes reclassé en strate II

Votre salaire dépend du nombre de points d'indice.

Points liés au poste de travail :

- Points relatifs à la strate de rattachement ;
- Points valorisant la plurifonctionnalité ;
- Points liés au nombre de degrés obtenus.

et

Points liés à la personne :

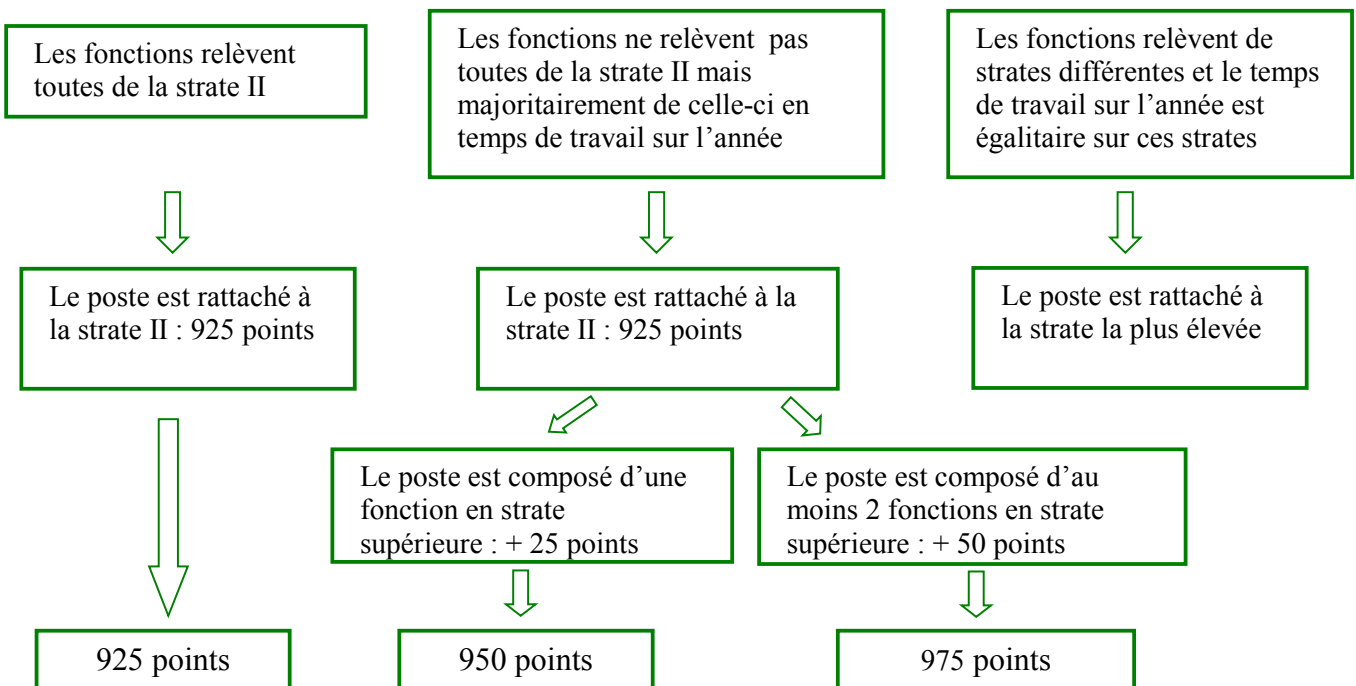
- Points relatifs à l'ancienneté ;
- Points relatifs à la formation professionnelle ;
- Points relatifs à l'implication professionnelle.

POINTS LIÉS À LA STRATE DE RATTACHEMENT II ET VALORISATION DE LA PLURIFONCTIONNALITÉ

Définition de la strate II :

Exécution d'activités complètes et déterminées nécessitant de mettre en œuvre des savoir-faire ou des savoir-agir préalablement acquis. Sait faire ce qu'on lui demande de faire.

La fonction exige une qualification minimale (titre de niveau V ou IV) et/ou une expérience validée dans une fonction similaire.



POINTS LIÉS AU NOMBRE DE DEGRÉS OBTENUS (CRITÈRES CLASSANTS)

Attribuer 1, 2 ou 3 degrés pour chaque critère :

- Technicité
- Responsabilité
- Autonomie
- Communication
- Management

Valeur d'un degré : **25 points**.

Comment sont-ils attribués ?

Technicité et/ou expertise

Mettre en œuvre des savoir-faire et/ou des savoir-agir variés dans le cadre d'objectifs déterminés

Degré 1 : dispose d'une technicité de base dans son domaine lui permettant d'exécuter des travaux demandés (25 pts).

Degré 2 : dispose d'une technicité de base et d'une expérience lui permettant de réaliser tous les travaux relevant de son domaine (50 pts).

Degré 3 : dispose d'une technicité de base et d'une expérience lui permettant de réaliser tous les travaux relevant de son domaine et peut transmettre ses connaissances (75 pts).

Responsabilité

Responsable devant son encadrant du résultat de ses actions dans la limite de ses capacités techniques

Degré 1 : effectue son travail dans le délai imparti (25 pts).

Degré 2 : peut se voir confier des tâches moins courantes qu'il réalisera dans un délai fixé ou réalise le travail confié avec un niveau de qualité fixé (50 pts).

Degré 3 : prend en charge sur son initiative des travaux relevant de son champ de compétences (75 pts).

Autonomie

Capable de prendre des décisions sur son cadre d'actions et de mobiliser sa hiérarchie

Degré 1 : réalise son travail courant de manière autonome (25 pts).

Degré 2 : réalise son travail courant de manière autonome et rend compte de l'avancement de celui-ci (50 pts).

Degré 3 : est capable d'organiser son travail (75 pts).

Communication

Capable d'établir des relations constructives avec ses interlocuteurs internes ou externes

Degré 1 : est capable de communiquer en interne (25 pts).

Degré 2 : est capable de communiquer en externe sur des questions simples dans son domaine (50 pts).

Degré 3 : accueille et prend en charge tous les interlocuteurs pour son champ d'activités (75 pts).

Management

Capable d'accompagner voire superviser des tâches réalisées en groupe

Degré 1 : peut accompagner des tâches réalisées par une ou plusieurs personnes (25 points).

Degré 2 : peut superviser des tâches réalisées par une ou plusieurs personnes (50 points).

Degré 3 : peut superviser un projet simple réalisé en groupe (75 points).

POINTS LIÉS À LA PERSONNE

L'ancienneté

- **5 points** dès la deuxième année avec un maximum de 170 points.

La formation professionnelle

- **25 points** par formation en vue du développement de compétences à l'initiative du salarié, par période de cinq ans quel que soit le nombre de formations suivies (Maximum 75 points).

L'implication professionnelle

- À négocier lors de l'Entretien Annuel d'Activité et de Développement.

RÉMUNÉRATION

Calcul du coefficient global

Valeur du point : 16,56 € au 01 septembre 2010	Points d'indice
Nombre de points liés à la strate	925
Nombre de points liés à la plurifonctionnalité	A
Nombre de points liés aux critères classants	B
Nombre de points liés au poste de travail	F = 925 + A + B
Nombre de points liés à l'ancienneté	C
Nombre de points liés à la formation professionnelle	D
Nombre de points liés à l'implication professionnelle	E
Nombre de points liés à la personne	G = C + D + E
Coefficient global	H = F + G

CALCUL DU SALAIRE ANNUEL

Coefficient global x valeur du point

=

Rémunération annuelle brute

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Sont « employés » tous les salariés de strate II

Exemple

Monsieur X est classé AES catégorie 2 niveau 2 à l'indice 360 avec une ancienneté de 22 ans.

Il a effectué 7 stages. Son salaire était de 1 724,70 euros avant reclassement.

Il est reclassé en strate II totalisant 10 degrés.

Le poste occupé par Monsieur X comporte une fonction dans la strate supérieure. Cette plurifonctionnalité est valorisée par la valeur de 1 degré dans sa strate (25 points).

Valeur du point : 16,56 € au 01 septembre 2010	Points d'indice
Nombre de points liés à la strate	925
Nombre de points liés à la plurifonctionnalité	25
Nombre de points liés aux critères classants	$10 \times 25 = 250$
Nombre de points liés au poste de travail	$925 + 25 + 250 = 1\ 200$
Nombre de points liés à l'ancienneté	$21 \times 5 = 105$
Nombre de points liés à la formation professionnelle	$3 \times 25 = 75$
Nombre de points liés à l'implication professionnelle	
Nombre de points liés à la personne	$105 + 75 = 180$
Coefficient global	$1\ 200 + 180 = 1\ 380$

Monsieur X aura un salaire annuel de 22 852,80 euros ($1\ 380 \times 16,56$) soit 1 904,40 euros par mois.

Indemnité différentielle : 179,70 euros.

Pourquoi avons-nous intégré la formation professionnelle effectuée avant l'entrée en vigueur de l'accord dans les critères liés à la personne ?

- L'accord ne dit rien sur ce point. Votre employeur ne les prendra sûrement pas en compte, mais ces formations existent bel et bien et sont des éléments essentiels à intégrer soit au départ dans la reclassification pour la détermination de la strate, soit dans l'attribution d'un nombre plus important de degrés. Soyez vigilants.

Guide PSAEE Strate III

COMMENT DÉTERMINER VOTRE SALAIRE ?

Vous êtes reclassé en strate III

Votre salaire dépend du nombre de points d'indice.

Points liés au poste de travail :

- Points relatifs à la strate de rattachement ;
- Points valorisant la plurifonctionnalité ;
- Points liés au nombre de degrés obtenus.

et

Points liés à la personne :

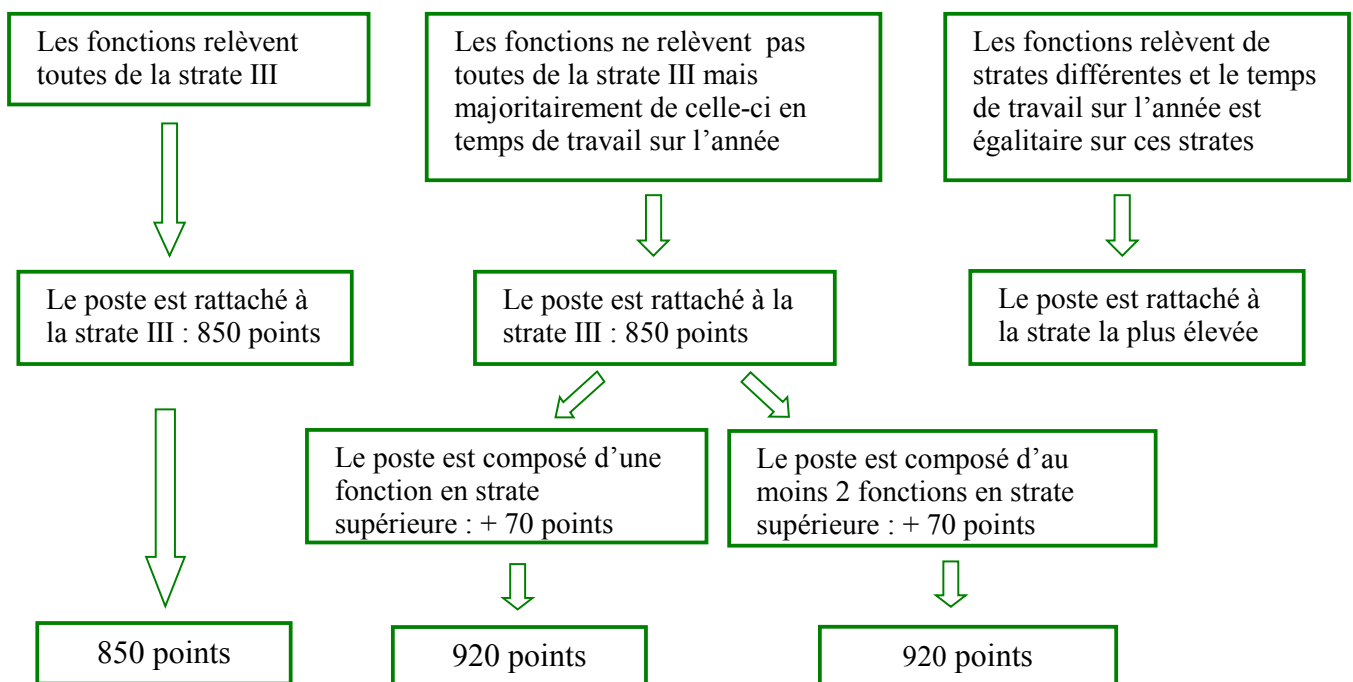
- Points relatifs à l'ancienneté ;
- Points relatifs à la formation professionnelle ;
- Points relatifs à l'implication professionnelle.

POINTS LIÉS À LA STRATE DE RATTACHEMENT III ET VALORISATION DE LA PLURIFONCTIONNALITÉ

Définition de la strate III :

Réalisation d'activités complexes impliquant de combiner ou de transporter des savoirs, des savoir-faire, des savoir-agir pour répondre avec pertinence à une situation. Sait définir ce qu'il faut faire en fonction d'un objectif général ou d'une situation et sait le mettre en œuvre.

La fonction exige un niveau de formation (niveau III ou II) et/ou une expérience professionnelle.



POINTS LIÉS AU NOMBRE DE DEGRÉS OBTENUS (CRITÈRES CLASSANTS)

Attribuer 1, 2 ou 3 degrés pour chaque critère :

- Technicité
- Responsabilité
- Autonomie
- Communication
- Management

Valeur d'un degré : **70 points**.

Comment sont-ils attribués ?

Technicité et/ou expertise

Implique une technicité voire une expertise reconnue dans un domaine d'activité particulier.

Degré 1 : dispose d'une expertise lui permettant d'apporter une réponse pertinente aux situations professionnelles habituelles ou courantes relevant de son domaine d'activités (70 pts).

Degré 2 : dispose d'une expertise et d'une expérience lui permettant de trouver une réponse appropriée à l'ensemble des situations professionnelles relevant de son domaine d'activités (140 pts).

Degré 3 : doit disposer d'une expertise et d'une expérience lui permettant de se positionner en conseil, sur son domaine d'activité, auprès de ses interlocuteurs internes (dont la direction de l'établissement) ou externes (210 pts).

Responsabilité

Responsable des résultats et des conséquences de ses actions ou décisions.

Degré 1 : est responsable des conséquences de son travail devant son responsable hiérarchique (70 pts).

Degré 2 : est, compte tenu de son expertise, le garant du respect des règles de l'art de son travail au sein de l'établissement, sans assurer la liaison avec l'ensemble des acteurs externes (140 pts).

Degré 3 : est, compte tenu de son expertise, le garant du respect des règles de l'art de son travail au sein de l'établissement. Est à ce propos l'interlocuteur des partenaires externes de l'établissement (210 pts).

Autonomie

Implique une grande autonomie dans l'organisation de son travail et le cas échéant dans celui de ses collaborateurs.

Degré 1 : doit savoir organiser son travail pour atteindre ses objectifs dans le respect des délais donnés (70 pts).

Degré 2 : doit prendre en compte les contraintes des autres acteurs de son établissement dans l'organisation de ses priorités.
Doit savoir établir des collaborations et des coopérations avec ces acteurs (140 pts).

Degré 3 : doit savoir organiser son travail dans le cadre général de l'activité de l'établissement et adapter ses priorités à celles de l'établissement.
Doit savoir anticiper les besoins de l'établissement sans que l'on ait besoin de les lui donner explicitement (210 pts).

Communication

Implique de savoir traduire les demandes de ses interlocuteurs dans son champ d'expertise et de savoir traduire ses impératifs techniques en enjeux pour ses interlocuteurs

Degré 1 : doit être capable d'échanger, sur le mode requis (oral, écrit...) avec l'ensemble de ses interlocuteurs internes ou externes dans le cadre de ses fonctions, dans un domaine précis (70 pts).

Degré 2 : doit être capable de prendre en charge l'ensemble de ses interlocuteurs internes ou externes, et de leur apporter une réponse pertinente, dans son champ d'activités.
Peut conduire des négociations simples concernant son champ d'activités (140 pts).

Degré 3 : doit être capable non seulement de gérer des relations complexes avec ses interlocuteurs internes ou externes, mais peut également conduire des négociations, avec prise d'initiatives, avec ces interlocuteurs, dans son champ d'activités (210 pts).

Management

Peut être amené à encadrer une ou des équipes de salariés de strate I à III. Peut animer une équipe de projet dans un cadre non hiérarchique.

Degré 1 : peut être sollicité pour prendre en charge la formation d'un nouveau salarié, ou pour superviser, sans lien hiérarchique, le travail d'une ou plusieurs personnes (70 pts).

Degré 2 : doit encadrer des salariés de strate I et/ou II.
Peut être animateur d'un groupe de travail sur un projet simple (140 pts).

Degré 3 : doit être capable d'encadrer une équipe technique de même niveau que lui.
Peut encadrer des salariés relevant d'une expertise différente de la sienne.
Peut être responsable d'un groupe de travail sur un projet complexe (210 pts).

POINTS LIÉS À LA PERSONNE

L'ancienneté

- **5 points** dès la troisième année avec un maximum de 160 points.

La formation professionnelle

- **25 points** par formation en vue du développement de compétences à l'initiative du salarié, par période de cinq ans quel que soit le nombre de formations suivies (Maximum 75 points).

L'implication professionnelle

- À négocier lors de l'Entretien Annuel d'Activité et de Développement

RÉMUNÉRATION

Calcul du coefficient global

Valeur du point : 16,56 € au 01 septembre 2010	Points d'indice
Nombre de points liés à la strate	850
Nombre de points liés à la plurifonctionnalité	A
Nombre de points liés aux critères classants	B
Nombre de points liés au poste de travail	F = 850 + A + B
Nombre de points liés à l'ancienneté	C
Nombre de points liés à la formation professionnelle	D
Nombre de points liés à l'implication professionnelle	E
Nombre de points liés à la personne	G = C + D + E
Coefficient global	H = F + G

CALCUL DU SALAIRE ANNUEL

$$\begin{aligned} & \text{Coefficient global} \times \text{valeur du point} \\ & = \\ & \text{Rémunération annuelle brute} \end{aligned}$$

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

- Sont « employés » tous les salariés de strate III totalisant moins de 9 degrés.
- Sont « agents de maîtrise » tous les salariés de strate III totalisant au moins 9 degrés et ne réunissant pas les critères définis pour être cadre.
- Sont « cadres » tout salarié de strate III, totalisant au moins 12 degrés, dont 3 en « responsabilité » et 3 en « autonomie ».

Exemple

Monsieur X est cadre CPE catégorie 3 à l'indice 363 avec une ancienneté de 11 ans. Monsieur X a effectué 3 stages. Son salaire était de 1 739,07 euros avant reclassement. Il est reclassé en strate III totalisant 12 degrés dont 3 degrés en responsabilité et 3 degrés en autonomie. Le poste occupé par Monsieur X comporte une fonction dans la strate supérieure. Cette plurifonctionnalité est valorisée par la valeur de 1 degré dans sa strate (70 points).

Valeur du point : 16,56 € au 01 septembre 2010	Points d'indice
Nombre de points liés à la strate	850
Nombre de points liés à la plurifonctionnalité	70
Nombre de points liés aux critères classants	12 x 70 = 840
Nombre de points liés au poste de travail	850 + 70 + 840 = 1 760
Nombre de points liés à l'ancienneté	9 x 5 = 45
Nombre de points liés à la formation professionnelle	3 x 25 = 75
Nombre de points liés à l'implication professionnelle	
Nombre de points liés à la personne	45 + 75 = 120
Coefficient global	1 760 + 120 = 1 880

Monsieur X aura un salaire annuel de 31 132,80 euros (1 880 x 16,56) soit 2 594,40 euros par mois.

Indemnité différentielle : 855,33 euros.

Il est classé « cadre » dans la nouvelle classification.

Pourquoi avons-nous intégré la formation professionnelle effectuée avant l'entrée en vigueur de l'accord dans les critères liés à la personne ?

- L'accord ne dit rien sur ce point. Votre employeur ne les prendra sûrement pas en compte, mais ces formations existent bel et bien et sont des éléments essentiels à intégrer soit au départ dans la reclassification pour la détermination de la strate, soit dans l'attribution d'un nombre plus important de degrés. Soyez vigilants.

Guide PSAEE Strate IV

COMMENT DÉTERMINER VOTRE SALAIRE ?

Vous êtes reclassé en strate IV

Votre salaire dépend du nombre de points d'indice.

Points liés au poste de travail :

- Points relatifs à la strate de rattachement ;
- Points liés au nombre de degrés obtenus.

et

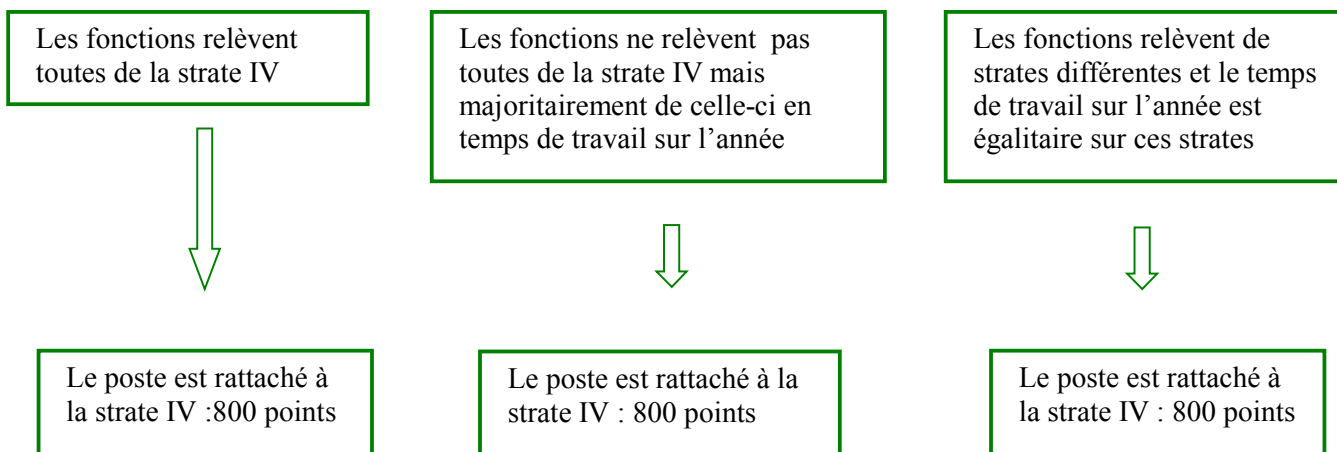
Points liés à la personne :

- Points relatifs à l'ancienneté ;
- Points relatifs à la formation professionnelle ;
- Points relatifs à l'implication professionnelle.

POINTS LIÉS À LA STRATE DE RATTACHEMENT IV

Définition de la strate IV :

Fonction stratégique et de mise en œuvre stratégique, impliquant, dans le cadre des délégations reçues, la capacité à se saisir d'enjeux et à construire – sur la base de ces enjeux, des contraintes et des moyens disponibles – les lignes générales d'actions opérationnelles. La fonction exige un niveau de formation (Niveau II/Niveau I) et/ou une expérience professionnelle.



POINTS LIÉS AU NOMBRE DE DEGRÉS OBTENUS (CRITÈRES CLASSANTS)

Attribuer 1, 2 ou 3 degrés pour chaque critère :

- Technicité
- Responsabilité
- Autonomie
- Communication
- Management

Valeur d'un degré : **120 points** (pts).

Comment sont-ils attribués ?

Technicité et/ou expertise

Implique une expertise reconnue dans un domaine ou plusieurs domaines d'activités et/ou une capacité à appréhender les problématiques spécifiques à plusieurs champs d'activités.

Degré 1 : possède l'expertise ou l'expérience dans son domaine de compétences lui permettant de participer à la prise de décision sur les sujets touchant à ce domaine de compétences (120 pts).

Degré 2 : possède les capacités lui permettant d'être associé à la prise de décision sur l'ensemble des sujets liés à la vie de l'établissement (240 pts).

Degré 3 : possède les capacités lui permettant de suppléer l'absence ou l'indisponibilité de la direction de l'établissement, sur un champ de compétences défini, ou sur l'ensemble des problématiques de l'établissement (360 pts).

Responsabilité

Est responsable vis-à-vis de la direction, et/ou de ses interlocuteurs externes (selon délégation reçue) de la mise en œuvre des axes et des objectifs stratégiques qui lui sont confiés. Est responsable des conséquences de ses décisions et actions, ainsi que de celles de ses collaborateurs.

Degré 1 : sait articuler les règles de l'art de son champ de compétences et l'intérêt de son établissement. Est garant de son action et, le cas échéant, de celle de son service devant la Direction de l'établissement (120 pts).

Degré 2 : assume la responsabilité de l'action et des résultats relevant de son champ de compétences (240 pts).

Degré 3 : peut suppléer la direction de l'établissement dans un champ plus large que son seul champ de compétences habituel (360 pts).

Autonomie

Grande autonomie dans la définition ou l'évolution des moyens, dans l'organisation du ou des services ou équipes placés sous sa responsabilité et bien entendu dans l'organisation de son temps et de son travail.

Degré 1 : planifie les actions et encadre les personnels relevant de son champ de compétences (120 pts).

Degré 2 : peut engager l'établissement vis-à-vis de tiers, dans son champ de compétences (240 pts).

Degré 3 : est en capacité d'engager l'établissement dans des domaines excédant ses champs de compétences propres (360 pts).

Communication

Comprendre les enjeux souvent contradictoires de différentes catégories d'acteurs et adapter sa communication à chacune d'elles, tout en maintenant la cohérence globale des messages

Degré 1 : est capable de gérer la communication avec l'ensemble de ses interlocuteurs dans son domaine de compétences (120 pts).

Degré 2 : est en capacité de prendre en charge les relations avec l'ensemble des partenaires de l'établissement, même hors de son domaine de compétences (240 pts).

Degré 3 : doit savoir gérer des relations complexes et peut négocier pour l'établissement dans l'ensemble des champs d'activités de l'établissement (360 pts).

Management

Est appelé à diriger des collaborateurs directs. Est le garant du bon management au sein de ce périmètre de responsabilité

Degré 1 : encadre son équipe.

Est amené à animer des réunions, ou à piloter un groupe de travail (120 pts).

Degré 2 : manage son équipe. Assume la responsabilité du travail dans son domaine d'activités (240 pts).

Degré 3 : assure l'encadrement et assume la responsabilité de plusieurs équipes ou d'un secteur de l'établissement (360 pts).

POINTS LIÉS À LA PERSONNE

L'ancienneté

- **5 points** dès la quatrième année avec un maximum de 150 points.

La formation professionnelle

- **25 points** par formation en vue du développement de compétences à l'initiative du salarié, par période de cinq ans quel que soit le nombre de formations suivies (Maximum 75 points).

RÉMUNÉRATION

Calcul du coefficient global

Valeur du point : 16,56 € au 01 septembre 2010	Points d'indice
Nombre de points liés à la strate	800
Nombre de points liés aux critères classants	A
Nombre de points liés au poste de travail	B = 800 + A
Nombre de points liés à l'ancienneté	C
Nombre de points liés à la formation professionnelle	D
Nombre de points liés à l'implication professionnelle	E
Nombre de points liés à la personne	F = C + D + E
Coefficient global	G = B + F

CALCUL DU SALAIRE ANNUEL

Coefficient global x valeur du point

=

Rémunération annuelle brute

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Sont « cadres » tous les salariés de strate IV

L'avis du Sundep-Paris



**Ce guide entend avant tout être pratique.
Il est l'œuvre de militants qui ont voulu traduire en termes simples, pour d'autres militants,
l'essentiel de ce qu'il faut savoir sur cette reclassification des personnels PSAEE.
Trois ans, trois ans de négociations pour en arriver là !**

Nos craintes et nos interrogations sont fondées !

Détermination du temps de travail pour chaque fonction

Est-elle faite sérieusement ou est-elle déterminée arbitrairement ?

L'expérience des négociations sur les reclassifications en cours penche plutôt vers la deuxième solution.
C'est pourtant un élément essentiel qui va déterminer le salaire !

Rétrogradation

Un cadre peut-il passer agent de maîtrise voire employé ?

Cette possibilité, bien qu'ubuesque, a déjà été décidée par certains chefs d'établissement, si l'on en croit les salariés qui nous ont contactés.

Temps de travail

Étant donné qu'il n'y a plus de métiers ni de catégories des personnels mais des fonctions et des postes de travail, les différentes durées de travail, et donc de congés payés, existant dans la convention collective actuelle sont vouées à disparaître à moyen terme.

Ou bien doit-on comprendre que, les 80 fonctions étant réparties en deux ensembles de métiers, on va vers deux durées du temps de travail ? Les collègues employeurs et salariés sont sans doute en train de le négocier. Si tel était le cas, cela n'empêcherait pas leur proratisation qui compliquerait encore plus la tâche des chefs d'établissement et des salariés. Il serait plus simple de séparer clairement les deux ensembles de métiers en décidant qu'un salarié de la vie scolaire ne peut pas effectuer des fonctions relevant des services supports et réciproquement.

Prise en compte de la formation professionnelle antérieure à l'accord

Les termes de l'accord sont ambigus.

Il ne peut y avoir qu'une seule lecture pour les salariés : la plus favorable pour eux !

Avantages catégoriels

Peut-on encore parler des avantages catégoriels ? Non puisqu'il n'y a plus de catégories.

Exigez qu'ils soient généralisés.

Indemnité différentielle

Conformément à la Loi, le reclassement ne peut pas engendrer de baisse de salaire ; l'accord prévoit donc une indemnité différentielle ; mais celle-ci s'amenuisera au fur et à mesure que le salaire conventionnel augmentera.
Résultat, le salaire actuel risque de stagner pendant des années.

Ceci est intolérable ! Le moindre mal est de négocier une indemnité fixe une fois pour toutes. Le mieux serait de convertir cette indemnité en points.

**Le SUNDEP n'a pas participé à la construction de cette tour de Babel et il s'en félicite.
Néanmoins il sera toujours du côté des salariés dans les luttes.**

SUNDEP-Solidaires Académie de Paris 33 rue de la Capsulerie - 93170 BAGNOLET

Tel : 01 43 60 59 47 - Email : ac-paris@sundep.org

Site web national : <http://www.sundep.org>

Site académique : <http://sundep.idf.free.fr>