



Sud enseignement privé

Octobre 2015

Salariés-es des établissements privés.

Les mauvais coups de la nouvelle convention collective.

Temps de travail :

On comprend ici la raison de l'accord de reclassification de 2010 : la volonté était clairement indiquée de faire disparaître la notion de métier et des avantages qui étaient liés à ces métiers.

Ils signent,

Nous trinquons,

Ils empochent !

« Anciens » métiers au 31.08.15	Nouveaux métiers	CC de 2004	CC de 2015	Remarque du syndicat :
Personnel d'éducation	Personnel vie scolaire Les responsables du secrétariat de vie scolaire	1429 h 3,4 semaines à 0 h 1429 h 3,4 semaines à 0 h	1470 h soit + 41 h par an (+ 2, 86 %) 1 s à 0 H 1558 + 129 h soit + 9 % de hausse du temps de travail 1 s à 0 h.	Compensation salariale pour cette augmentation du temps de travail + 1 %. Spolier les salariés-es est-elle une nouvelle valeur de l'enseignement catholique ? Les patrons sont constants dans leur démarche d'attaquer le « statut » des surveillants-es. Avant l'accord de branche de 2000 les surveillants avaient 13 semaines de congés payés.
Asem	Personnel de vie scolaire	1470 h 3,5 s à 0 h.	1470 h ou 1558 si des fonctions « support » sont supérieures à 65 % du temps de travail. 1 s à 0 h.	La diminution des semaines à 0 h est faite pour obliger les salariés-es à être disponibles en permanence dans les établissements.
Cadre éducatif.	Idem	1546 ou 1558	1558	Après des reclassements parfois difficiles, la FNOGEC cible le temps de travail.
Personnels Administratif, Economique et de service	Personnel support	1558 h Pas de semaine à 0 h garantie.	1558 h Pas de semaine à 0 h garantie.	L'idée est d'opposer les personnels est une vieille stratégie patronale : on diminue les droits d'une catégorie de personnel en la présentant comme favorisée.



Un point de droit pour se défendre :

La Convention collective 2015 est une Convention Collective de substitution signée par des syndicats « responsables ». C'est un accord de substitution : les dispositions plus défavorables hélas s'imposent, **sauf si**

- notre établissement bénéficie d'un accord d'entreprise—généralement signé en 1999— plus favorable.
- Si notre contrat de travail contient des dispositions plus favorables à cette convention collective.

Il n'est pas possible d'exposer ici tous les cas possibles. Relisez attentivement votre contrat de travail et au moindre doute contactez le syndicat. Voir ci-dessous.

Les reculs sociaux suites :

Temps de pause de 30' payé pour les personnels qui travaillaient 6 h de suite sans avoir une pause de 45'. Ce sont surtout les surveillants-es qui entraînent dans ce cadre.

Avec la nouvelle Convention Collective de 2015 : suppression. Soit générale 2 h semaine à effectuer en plus, sur 36 semaines cela représente une hausse de 72 h par an ... (une hausse de 5 % du temps de travail !!!).

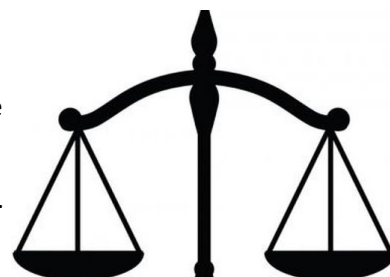
Recul	Qui est concernés	Remarques du syndicat
Suppression du supplément familial (SF) de l'indemnité de résidence. (IR)	Les nouveaux surveillants-es embauchés-es à cette rentrée n'auront plus ce revenu. Les salariés-es qui touchaient l'IR continueront à la percevoir sans revalorisation. Pour le SF, il sera perçu tant que le salarié y a droit mais sans revalorisation même en cas de nouvel enfant.	Les chefs d'établissements ont-ils leur salaire ainsi limité ? On comprend leur insistance à faire disparaître les métiers.
Gratuité de la scolarité pour les enfants dans un établissement privé. Maintenant 30 % du mandat des scolarités uniquement dans l'établissement où nous travaillons.	Tous les salariés. Pour les autres établissements, la CC ne peut nous être appliquée puisque ces établissements ne sont pas nos employeurs.	La réduction ne s'appliquait pas toujours très clairement. De plus si notre enfant avait une réduction dans un autre établissement, celui-ci ne peut changer sans suivre une procédure bien précise. Dans ce cas consulter le syndicat.

Les avancées : les patrons sont malins : quand ils prennent 100, ils donnent toujours un peu pour que les syndicats signataires puissent vanter les avancées obtenues. Ces avancées sont la prise en charge sous conditions d'une partie des repas, l'amélioration de l'IDR et le déplafonnement de l'ancienneté.

Ce que les établissements doivent nous payer sans délai :

La Convention collective est supposée s'être toujours appliquée la FNOGEC et les organisations de chefs d'établissements ont perdu le procès intenté devant le TGI de Paris.

- 1. L'intégralité des jours de congés maladie doivent être payés depuis décembre 2013.**
- 2. Les heures faites au dessus du minimum conventionnel doivent être payées en heures supplémentaires (+ 25 %) pour les salariés-es embauchés-es après décembre 2013 à temps plein ou en heures complémentaires pour les temps partiel. (exemple un surveillant embauché à 1558 devra toucher 129 heures supplémentaires) Idem pour un ASEM qui aurait travaillé plus de 1470 h).**
- 3. L'indemnité de résidence, éventuellement le supplément familial pour les surveillants-es recrutées après décembre 2013.**
- 4. L'indemnité de départ en retraite au cas où les collègues partis à la retraite n'auraient pas touché leur dû tel que prévu dans la CC de 2004.**



Salariés-es des établissements privés.

Les mauvais coups de la nouvelle convention collective

Comment liquider une convention collective ?

Voici la méthode utilisée par nos patrons.

1°) Laisser s'écraser les grilles de salaires pour faire stagner pendant 10 ans les salaires de début de carrière.

2°) Proposer et obtenir des syndicats « complaisants » l'individualisation des salaires avec l'instauration d'entretiens annuels d'activités et de développement. – EAAD— Accord de 2009 signé par la CFDT, la CFTC et le Spelc : les salariés-es méritants-es, investis-es seront « récompensés-e. Au bout de 6 ans nous attendons encore.

3°) Proposer une profession soit disant mieux organisée avec des fiches de poste et promettre des augmentations de salaires (10 %). C'est l'accord de l'été 2010 qui permet l'individualisation des salaires, veut faire disparaître les métiers. Conclusion les salaires stagnent et il n'y a plus de progression de carrière (0,2 à 0,4 % par an).

4°) Dénoncer l'ancienne convention collective quand les syndicats « responsables » n'acceptent pas les reculs sociaux (2012 avec la dénonciation partielle de la Convention collective de 2012).

5°) Après le refus d'une majorité de syndicats en 2013 de la Convention Collective de 2013—donc jamais appliquée : les employeurs ont appliqué des mesures unilatérales inférieures à leurs propositions en avril 2014 ce qui est pour le moins un

6°) De plus les employeurs vont donner la consigne de ne pas écrire d'avenant au contrat de travail pour y inscrire les avantages individuels acquis comme ils auraient dû le faire.

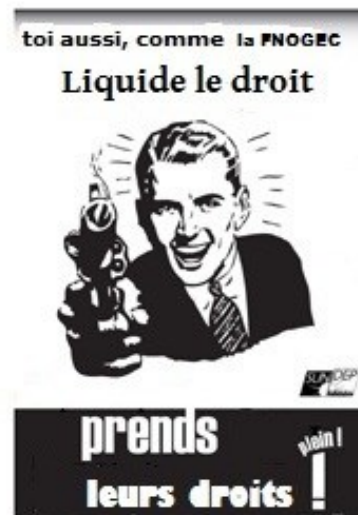
7°) 2015 les patrons perdent devant le TGI de Paris et voient leur dénonciation de la Convention collective de 2004 déclarée non conforme à la loi (pour une question de forme).

8°) Été 2015 la CFDT et le SPELC rejoints par la CFTC signent la nouvelle Convention Collective de 2015 dite des Salariés de l'Enseignement Privé. La CFDT qui sait savoir signer un mauvais accord « s'en défend » en arguant mieux vaut signer que de prendre le risque d'une convention totalement dénoncée par les patrons : à ce tarif là les reculs sociaux ont de beaux jours devant eux ! Dès que Papa ou Maman FNOGEC fronce les sourcils nos bons amis « responsables » signent ... à froid sans luttes ni consultations des personnels ...

Pour les patrons avec de tels interlocuteurs la vie est belle.



9°) Comme les patrons ont pris la précaution de ne pas inscrire dans les contrats de travail des salariés-es les avantages individuels acquis Et que la Convention Collective de 2015 est une Convention Collective de substitution Ils espèrent que leurs mauvais coups vont passer



Ils signent,
Nous trinquons,
Ils empochent !

Comment résister ?



1- Relire son contrat de travail afin de vérifier si des clauses plus favorables y figurent.

En effet en droit français le contrat prime sur la convention collective.

2— Chercher si un accord d'entreprise n'existe pas dans votre établissement.

En 1999 de nombreux accords d'entreprise ont été signés afin de toucher les aides prévues dans la loi dite « Aubry 1 ». Ces accords sont toujours valables. Ils contiennent souvent des dispositions plus favorables que la convention collective de 2004. Un accord d'entreprise prime sur les dispositions de la Convention collective.

3— Ne pas signer d'avenant à votre contrat de travail sans consulter le syndicat. Bien entendu c'est à vous de décider, mais ne vous privez pas des conseils du syndicat.

4— **La signature de la grille de modulation n'est qu'une prise de connaissance**, elle n'engage que l'employeur. Si vous n'êtes pas d'accord consultez le syndicat. Il faut être vigilant : beaucoup de patrons vont par la grille imposer les reculs pensant que seule la CC s'applique.

5— **Vous voulez résister** : le syndicat peut vous aider à rédiger une pétition, vous aider à négocier un accord d'entreprise qui améliore la situation des salariés-es. Ce qu'ont oublié les syndicats signataires c'est que les employeurs ne comprennent que le rapport de force. Eux l'ont parfaitement compris.

6— **Pour améliorer la convention collective seule l'action unie des syndiqués et des non syndiqués pourra faire avancer** : les revendications qui seront discutées entre nous et qui seront éloignées des relations de gentlemen qui prévalent actuellement entre signataires et patrons.



Bulletin d'adhésion ou de demande d'information. (rappel le syndicat ne donne pas ses listes d'adhérents aux patrons).

Nom : Prénom :

Etablissement : ☎ : 0.... / / / /

Adresse : Code Postal :

Ville : adresses mail :@

Désire adhérer au Sundep Solidaires, désire contacter un militant, 0 renvoyer à Sundep Solidaires

144 Bd de la Villette 75019 Paris ☎ : 06 85 33 91 12 ✉ : sundep@laposte.net Site : <http://www.sundep.org>