

# L'arc boutant

Une publication de la Fnogec  
au service des responsables des établissements catholiques d'enseignement

**Juin 2011**

**n° 514**

■ **Actualités**.....p. 2

■ **Législation sociale**

Dénonciation partielle  
de la convention collective  
PSAEE.....p. 3

Reclassification PSAEE:  
premier bilan.....p. 5

Accords de prévoyance  
cadres et non-cadres...p. 8

Un avertissement peut  
nécessiter un entretien  
préalable.....p. 8

Rupture anticipée de contrat  
à durée déterminée  
en cas d'incapacité...p. 10

De nouvelles grilles  
indiciaires.....p. 11

■ **Pastorale**

Béatitudes pour le temps  
de vacances.....p.12



Fête de l'Assomption à Notre-Dame-de-la-Salette (38).



## Éditorial

Par Michel Quesnot,  
président de la FNOGEC

Ce numéro donne une idée de l'investissement du réseau des UDOGEC/UROGEC au service des OGEC dans les négociations sociales et leur mise en œuvre. Ce sont des milliers d'heures investies par nos salariés et élus localement et au plan national. Par nature et en raison des enjeux, le dialogue social est complexe.

Il faut savoir se donner du temps mais aussi ne pas trop en perdre. Il faut aux négociateurs de tous les bords de l'écoute, du respect mutuel et du courage. Ce ne sont pas toujours les valeurs que notre société actuelle reconnaît spontanément.

Il y a deux façons de tirer le bilan social de l'année scolaire écoulée : en regardant ce que nous n'avons pas terminé et c'est frustrant ; en regardant l'ensemble de ce qui a été accompli et tous les accords signés.

Le réseau de la FNOGEC a également, ces derniers mois, voulu entreprendre un grand travail collectif pour contribuer à la révision du statut de l'Enseignement catholique. Comme nous y avons été invités par le Secrétaire général de l'Enseignement catholique, nous présenterons lors de la réunion du 5 juillet du Comité national de l'Enseignement catholique (CNEC) notre contribution. Celle-ci porte sur de nombreux domaines visés par ce statut.

En ce qui concerne les OGEC, ils ont été créés à une époque où ils étaient des outils reliant des œuvres d'Église à la société civile et où l'autorité de l'Église, et par conséquent de l'Enseignement catholique, était implicite pour les différents acteurs. L'évolution des mentalités et de la sociologie fait qu'il est peut-être nécessaire aujourd'hui de passer d'une adhésion implicite à une adhésion explicite. Dans ce contexte, l'autonomie des établissements et des OGEC, qui est une richesse de l'Enseignement catholique et qu'il faut préserver, nécessite la mise en place d'un cadre de régulation.

Notre participation à la révision du statut ne s'arrêtera pas à cette présentation puisque la phase d'échanges avec les territoires doit continuer selon le calendrier du SGEC jusqu'à novembre 2011, et je vous encourage à y participer activement. À cette période de consultation succédera la phase d'écriture du nouveau statut. L'adoption du texte définitif est prévue pour la fin de l'année 2012.

L'équipe de la FNOGEC profite de l'approche de cette période estivale pour remercier l'ensemble de son réseau et de ses partenaires pour le travail accompli lors de cette année scolaire, et souhaiter à chacun d'entre vous de très bonnes vacances. □

## RÉVISION DU STATUT DE L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE

La contribution de la FNOGEC à la révision du statut de l'Enseignement catholique sera présentée par son président lors de la réunion du Comité National de l'Enseignement Catholique du 5 juillet 2011.

La Fnogec a associé l'ensemble de son réseau à cette démarche. Élus et permanents des UDOGEC/UROGEC ont fait part de leurs propositions et des réunions d'échanges sur ce thème ont été organi-

sées. C'est sur la base de cette participation active du réseau que s'est faite l'élaboration de la contribution de la Fnogec.

Le CNEC du 5 juillet 2011 constitue une 1<sup>re</sup> étape dans la phase de consultation qui se poursuivra dans le cadre d'échanges avec les territoires jusqu'en novembre 2011. L'adoption du texte définitif est prévue pour la fin 2012.

## COMMUNIQUÉ DU COLLÈGE EMPLOYEUR (24 JUIN 2011)

Suite à la dénonciation partielle de la convention collective, les six syndicats de salariés ont organisé une manifestation le 22 juin avec une demande d'audience auprès du collège employeur.

NDLR: Vous trouverez ci-après le communiqué du collège employeur qui fait suite à cette rencontre.

### ■ **Objet: Mise en œuvre de la convention collective des PSAEE**

L'ensemble des représentants des syndicats a demandé, par lettre du 17 juin 2011, au collège employeur (Fnogec et les syndicats de chefs d'établissement), une audience, pour aborder la situation des salariés OGEC le 22 juin à 15 h 30.

Dans le cadre d'un dialogue social permanent auquel nous croyons, nous avons reçu l'ensemble des représentants syndicaux.

En effet, le collège employeur tient tout particulièrement à écouter les organisations représentatives des salariés dès lors que l'avenir et la situation des personnels PSAE constituent un objectif commun de travail.

Lors de la présentation qui avait été faite de la dénonciation partielle de la convention collective, le collège employeur avait précisé qu'il cherchait à sécuriser l'important travail réalisé dans les établis-

sements pour la mise en œuvre des classifications. La majorité des salariés a bénéficié de ces nouvelles classifications, même si des cas particuliers sont à traiter au sein de la commission de suivi prévue à cet effet. La mise en œuvre d'une telle démarche nécessite toujours la prise en compte de particularités, voire des analyses complémentaires, afin que chacun se reconnaisse dans le cadre professionnel défini par les accords signés par les partenaires sociaux. À titre d'exemple, nous travaillons à la résolution technique de certaines difficultés, en particulier pour les cadres.

Pour ces raisons, la révision de l'annexe 1 ne nous paraît pas opportune à ce jour. En effet, il est nécessaire de disposer d'une période suffisamment longue, un an et demi à deux ans depuis le démarrage, pour prendre en compte, le cas échéant, les éventuels problèmes rencontrés.

En conséquence, le Collège employeur considère qu'un éventuel travail de révision pourra être envisagé après que le travail de négociation, qui s'ouvre suite à la dénonciation partielle de la convention collective, soit parachevé dans les délais fixés par la loi.

NDLR: L'annexe 1 est relative aux classifications et rémunérations.



Suivez les évolutions et changements de la convention collective PSAEE sur le site commun du collège employeur [www.psaae.org](http://www.psaae.org) lancé le 28 juin 2011

## RÉUNION DES PERMANENTS RÉGIONAUX LES 16 ET 17 JUIN 2011

Plus d'une cinquantaine de permanents UDOGEC et UROGEC se sont retrouvés les 16 et 17 juin à Bénodet à l'Escale Saint-Gilles.

Au cours de ces deux jours de travail et d'échanges dans un climat convivial, de nombreuses thématiques ont été abordées: révision du statut de l'Enseignement catholique, organisation territoriale (rapport économique et social national et rapports territoriaux), immobilier et accessibilité dans le prolongement des Journées nationales de Nancy,

les axes d'amélioration du travail collaboratif avec le réseau des permanents, le point sur les questions sociales ainsi que sur les questions d'actualité.

Le président de la Fnogec, ainsi que les deux vice-présidents Jean-Claude Le Meur et Sylvie Picard, étaient présents lors de cette session.

Un grand merci à l'UDOGEC du Finistère pour la qualité de son accueil et, notamment, pour l'organisation du dîner-croisière du jeudi soir qui a permis à tous d'apprécier la beauté de l'Odette sous le soleil.

# DÉNONCIATION PARTIELLE DE LA CONVENTION COLLECTIVE PSAEE

*Faisant le constat de la situation de blocage des négociations en cours, le collège employeur a pris la décision le 20 mai 2011 de dénoncer la convention collective des PSAEE, à l'exception des dispositions relatives aux reclassifications mises en œuvre dans les établissements depuis septembre 2010.*

L'intention est d'aboutir à une solution à une date certaine pour ne pas rester dans une insécurité juridique persistante et d'aller au bout de ce que nous étions convenus de négocier.

Vous trouverez ci-dessous un document de synthèse sur les conséquences de cette démarche. Plus que jamais, il est urgent que la démarche de reclassification soit achevée dans tous les établissements.

## ■ Quelles sont les dispositions dénoncées ?

Le 20 mai 2011, les organisations composant le collège employeur ont dénoncé partiellement la convention collective PSAEE.

Cette dénonciation concerne :

La dénomination de la convention collective elle-même	
le Titre 1	Article 1.01
le Titre 2	Totalité des articles à l'exception des articles 2.17 et 2.21
le Titre 3	Totalité des articles
le Titre 4	Totalité des articles
le Titre 5	Totalité des articles
les Annexes	Totalité des annexes à l'exception de l'annexe 1



C. MERCIER/CIRIC

Autrement dit, les dispositions de **l'avenant du 10 novembre 2010** relatives aux classifications et rémunérations sont préservées et doivent donc être appliquées sans délai.

Il s'agit de :

- L'annexe 1 sur les classifications ;
- L'article 2.17 sur les catégories professionnelles ;
- L'article 2.21 sur la structure du salaire et le calcul de l'ancienneté.

## ■ Que prévoit la convention collective PSAEE en matière de dénonciation ?

### 5.01.2 « La présente convention vaut pour une durée indéterminée »

#### • Dénonciation

« L'une ou l'autre des parties contractantes ou la totalité de celles-ci peut dénoncer la présente convention, totalement ou **partiellement**, en le faisant connaître **six mois à l'avance** par lettre recommandée adressée aux autres parties ainsi qu'au président de la commission paritaire nationale. La dénonciation doit donner lieu aux dépôts prévus par la loi. Le président de la commission paritaire nationale convoque les parties qui doivent être réunies dans le mois qui suit la lettre de dénonciation. »

## NOUVELLE VALEUR DU POINT PSAEE

Après deux réunions de concertation, et à défaut d'accord, le collège employeur a fixé la valeur du point de la convention collective des Personnels des services administratifs et économiques, des personnels d'éducation et des documentalistes à **16,71 € à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2011.**





## ■ Quel planning ?

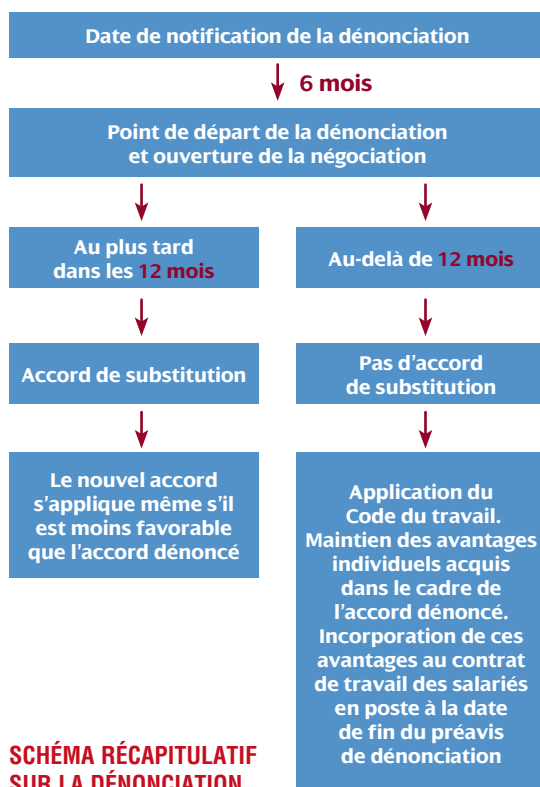


SCHÉMA RÉCAPITULATIF SUR LA DÉNONCIATION

## ■ Que se passe-t-il pendant la période de préavis (6 premiers mois) ?

Pendant le délai de préavis, la convention collective est toujours en vigueur, y compris donc son annexe 1 du 10 novembre 2010. Un accord de substitution ne peut pas être négocié officiellement pendant cette période.

## ■ Que se passe-t-il pendant la période de survie ?

À l'expiration de la période de préavis s'ouvre une période dite « de survie de l'accord », au cours de laquelle la conclusion d'un accord de substitution est possible. L'accord dénoncé continue à produire effet, à défaut d'accord de substitution.

## ■ Quel est l'impact de la signature d'un accord de substitution ?

Les nouvelles dispositions se substituent aux anciennes pour tous les salariés. Aucun salarié ne pourra revendiquer le maintien des avantages conventionnels.

### EFFETS DE LA DÉNONCIATION : QUESTIONS-RÉPONSES

Date d'embauche	Situation pendant le préavis et la période de survie	Dès la signature de l'accord de substitution	Situation au-delà du 30 novembre 2012 en l'absence d'accord de substitution
Salariés en place avant le 1 <sup>er</sup> septembre 2010	Maintien des temps de travail, avantages catégoriels applicables au 1 <sup>er</sup> septembre 2010	Application du nouvel accord Pas de maintien d'avantages acquis	Maintien d'avantages acquis à titre individuel Incorporation au contrat de travail La durée du travail n'est pas un avantage individuel acquis
Salariés embauchés entre le 1 <sup>er</sup> septembre 2010 et le 10 novembre 2010	Durée du travail et avantages catégoriels les plus favorables (1 429 heures et 9,6 semaines de congés payés pour les personnels d'éducation ; indemnité de résidence, etc.)	Application du nouvel accord Pas de maintien d'avantages acquis	Maintien d'avantages acquis à titre individuel Incorporation au contrat de travail
Salariés embauchés entre le 10 novembre 2010 et le 30 novembre 2011*	Temps de travail défini dans l'accord de branche sur l'ARTT (1 558 heures de travail effectif et 6 semaines de CP)	Application du nouvel accord Pas de maintien d'avantages acquis	Maintien d'avantages acquis à titre individuel Incorporation au contrat de travail
Salariés embauchés après le 30 novembre 2011	Pas d'avantages catégoriels sauf exonération de la contribution des familles (avantage appliqué à tous les personnels relevant de la CC)	Application du nouvel accord Pas de maintien d'avantages acquis	Accord RTT (temps de travail et durée de congés) Classifications et rémunérations de l'annexe 1

\* Soit six mois après la date de réception du dernier accusé de réception de la lettre de dénonciation aux syndicats.

Consultez les fiches pratiques et les questions-réponses mises en ligne sur le site [www.psae.org](http://www.psae.org) développé par le collège employeur

*L'avenant du 10 novembre 2010 sur les classifications et rémunérations afférentes qui a été intégré dans la convention collective s'applique de manière rétroactive au 1<sup>er</sup> septembre 2010. Une majorité d'établissements l'a déjà appliqué à ce jour.*

Pour les « retardataires », il y a urgence à l'appliquer! La dénonciation partielle de la convention ne peut être un argument pour justifier la non-application. Bien au contraire, rappelons que cette dénonciation technique a pour objet justement l'application des dispositions de l'accord sur les classifications aux effets globalement positifs.

## ■ Utilisation de l'outil Fnogec

L'outil de reclassification développé par la Fnogec a été utilisé par 3400 établissements et pour 36 000 salariés. Les informations parfaitement exploitables sont issues de reclassifications réalisées dans 3 106 établissements et pour 26 061 salariés.

Ce premier tableau démontre que le premier degré a utilisé massivement l'outil proposé grâce notamment à l'investissement et au travail de proximité des équipes des UDOGEC et UROGEC.

## ◆ Répartition par « cœur de métier »

Les fonctions composant le poste de travail sont regroupées en familles de fonctions constituant un véritable « cœur de métier » :

Strate	Éducation et vie scolaire	Services supports
I	55,60 %	44,40 %
II	54,82 %	45,18 %
III	64,22 %	35,78 %
IV	72,69 %	27,31 %
<b>Total général</b>	<b>56,84 %</b>	<b>43,16 %</b>

Le cœur de métier majoritairement représenté est constitué par les fonctions regroupées sous la terminologie « Éducation et vie scolaire ».

À noter que dans le premier degré, la répartition est de 62 % « Éducation et vie scolaire » et 38 % « Services supports ». Cela s'explique par la place prépondérante des postes d'auxiliaires maternelles (ex-ASEM).



Champ de l'étude		
Type OGEC/ Catégorie	Nombre d'OGEC	Effectifs
Collèges	158	1 969
Collèges-lycées	70	1 803
Écoles	2 302	11 129
Écoles-collèges	296	4 031
Écoles-collèges-lycées	172	5 156
Lycées	108	1 973
<b>Total général</b>	<b>3 106</b>	<b>26 061</b>

**L'outil de reclassification FNOGEC a été utilisé par 34 000 établissements et pour 36 000 salariés**



A. Pinoges/Ciric

### ◆ Répartition par strate et degrés

Voici quelques éléments à mettre en exergue :

- Dans le premier degré cette proportion, près de 80 % des postes sont de strate I ;
- Dans les écoles, les postes de strate I ont majoritairement 4 ou 5 degrés ;
- Plus les établissements sont importants, plus les effectifs sont répartis sur les trois premières strates.

#### Écoles

Strate	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Total général
I	4939	1773	1 106	500	334	124	87	43	54				8 960
II		692	230	214	160	206	120	103	88	70	43	70	1 996
III		91	26	27	53	46	38	24	38	22	7	15	387
IV		9	2	7	7		5	3	8	3	1	5	50
<b>Total général</b>	<b>4939</b>	<b>2565</b>	<b>1364</b>	<b>748</b>	<b>554</b>	<b>376</b>	<b>250</b>	<b>173</b>	<b>188</b>	<b>95</b>	<b>51</b>	<b>90</b>	<b>11 393</b>

59 % des salariés du 1<sup>er</sup> degré occupent des postes de strate I avec 4 ou 5°  
Ils représentent 75 % des salariés de strate I

#### 2<sup>nd</sup> degré mixte

Strate	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Total général
I	2671	880	852	437	458	156	121	62	63				5 700
II	1	1437	618	612	569	812	478	350	293	299	164	156	5 789
III		238	171	240	316	465	331	220	318	212	181	172	2 864
IV		57	51	61	74	80	106	87	105	71	32	113	837
<b>Total général</b>	<b>2672</b>	<b>2612</b>	<b>1692</b>	<b>1350</b>	<b>1417</b>	<b>1513</b>	<b>1 036</b>	<b>719</b>	<b>779</b>	<b>582</b>	<b>377</b>	<b>441</b>	<b>15 190</b>

37 % des salariés du 2<sup>nd</sup> degré mixte occupent des postes de strate I  
(38 % de strate II, 19 % de strate III)

### ◆ Répartition par catégories professionnelles

Seuls les éléments chiffrés relatifs au 2<sup>nd</sup> degré mixte sont évoqués. Le nombre de cadres relevant de la convention collective PSAEE est en effet marginal dans le 1<sup>er</sup> degré. C'est en effet dans le 2<sup>nd</sup> degré mixte que les agents de maîtrise et les cadres sont les plus nombreux.

Une étude a été menée par le SYNADIC et le SNCEEL. Elle a été présentée aux représentants de l'AGIRC. Le nombre de salariés relevant de l'AGIRC va croître en raison de l'application de l'avenant du 10 novembre 2011. Certains postes vont ainsi permettre à leur titulaire d'accéder à un statut particulier et de bénéficier d'un élément de reconnaissance spécifique. Tel est, par exemple, le cas des assistantes de direction.

#### 2<sup>nd</sup> degré mixte

Strate	Agent de maîtrise		Cadre		Employé	
	%	Nb	%	Nb	%	Nb
I	0 %		0 %		100 %	5 700
II	0 %		0 %		100 %	5 789
III	40 %	1 153	26 %	746	34 %	965
IV	0 %		100 %	837	0 %	
<b>Total général</b>	<b>8 %</b>	<b>1 153</b>	<b>10 %</b>	<b>1 583</b>	<b>82 %</b>	<b>12 454</b>
<b>TOTAL AGIRC</b>	<b>18 %</b>					

### ♦ Augmentations salariales et reclassifications

Les salariés occupant un poste de strate I ont bénéficié d'une augmentation salariale de 5,1 %, que cela soit en 1<sup>er</sup> ou 2<sup>nd</sup> degré.

L'effectif le plus nombreux, anciennement catégorie 1 devenu Strate I, bénéficie d'une augmentation de 5,2 % dans le premier degré et de 5,5 % dans le 2<sup>nd</sup> degré.

L'un des objectifs du nouveau système de classification a été atteint.

#### Écoles

Catégorie/ Niveau	Strate I		Strate II		Strate III		Strate IV	
	Effectif	Moy Augment.	Effectif	Moy Augment.	Effectif	Moy Augment.	Effectif	Moy Augment.
1	7 894	5,2 %	844	7,8 %	18	15,2 %		X
2	2 643	5,7 %	372	7,9 %	6	15,2 %		X
3	22	1,7 %	310	3,0 %	127	7,1 %	2	1,5 %
4	5	3,5 %	22	0,8 %	53	5,9 %	26	4,2 %
5	1	5,2 %	1	0,0 %	4	0,8 %	7	5,4 %
Total général	8 221	5,1 %	1 759	5,9 %	268	7,0 %	37	4,1 %

À noter : l'impact des évolutions de rémunération sur la masse salariale globale.

Un point de masse salariale entraîne une perte d'environ 0,5 % de réduction Fillon.

Les salaires de Strate I et II dont le brut augmente de 5,1 %-5,7 % entraînent une augmentation de la masse salariale chargée de l'établissement entre 7 et 9 %.



#### 2<sup>nd</sup> degré mixte

Catégorie/ Niveau	Strate I		Strate II		Strate III		Strate IV	
	Effectif	Moy Augment.	Effectif	Moy Augment.	Effectif	Moy Augment.	Effectif	Moy Augment.
1	4 577	5,5 %	2 032	6,9 %	55	14,9 %	2	13,3 %
2	476	2,8 %	2 206	3,8 %	224	8,8 %	4	8,8 %
3	26	1,8 %	958	2,2 %	1 155	7,7 %	50	10,1 %
4	7	0,0 %	43	0,7 %	905	4,2 %	420	4,3 %
5		X	1	0,0 %	45	0,6 %	151	1,4 %
Total général	5 086	5,1 %	5 240	4,4 %	2 384	6,2 %	627	3,8 %



C. Mercier/Ciric

### ♦ La commission d'aide et de suivi: une instance en cas de difficultés d'application

En cas de difficultés d'application de l'avenant du 10 novembre, salariés et employeur peuvent se reporter au recueil des interprétations de la Commission nationale d'aide et de suivi. Vous le trouverez sur le site de la FNOGEC et sur le site [www.psae.org](http://www.psae.org). Vous trouverez également les modalités de saisine de la commission expliquées dans le règlement intérieur de la commission.

## ACCORDS DE PRÉVOYANCE CADRES ET NON-CADRES : UN CONTRAT D'ASSURANCE NATIONAL UNIQUE ET UNE ÉVOLUTION DES PRESTATIONS SANS AUGMENTATION DES COTISATIONS

*Les partenaires sociaux ont signé le 4 mai 2011 deux accords modifiant l'architecture des régimes de prévoyance des cadres et non-cadres en vigueur depuis ceux du 28 novembre 2005. Ils ont décidé de la mise en place d'un contrat d'assurance national unique et d'une évolution des prestations sans augmentation des cotisations.*

Les institutions de prévoyance et mutuelles désignées ont donné leur accord pour une application de ces modifications à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011. Ces avancées ont donc un **effet rétroactif**.

Chaque établissement reste lié avec l'organisme assureur qu'il a choisi lors du précédent contrat (de même, si ce choix a résulté d'une désignation territoriale) parmi les organismes suivants : **AG2R Prévoyance, APICIL Prévoyance, Arpège Prévoyance, UNIPRÉVOYANCE, CARCEL Prévoyance, SERVIR Mutuelle.**

La régularisation administrative et juridique qui est demandée ne permet pas aujourd'hui d'en changer. Il sera possible de le faire à l'avenir, en application du contrat d'assurance, en se manifestant dans les deux mois avant l'échéance annuelle. Les accords régionaux, les accords d'entreprise prévoyant des prestations supplémentaires à celles prévues par les accords nationaux devront donc être révisés. L'organisme assureur se rapprochera des établissements à cet effet.

### ■ Une évolution des prestations sans augmentation des cotisations

En raison de la bonne gestion des régimes et, dans un souci d'équité, les partenaires sociaux ont décidé :

- **L'alignement des prestations** des « employés » (non-cadres) sur celles des cadres et assimilés (en particulier 300 % du salaire annuel en cas de décès) sans cotisation complémentaire ;
- La réduction du délai de stage de 5 à 1 mois de

- travail effectif au cours des 18 derniers mois ;
- L'utilisation du point ARRCO comme point de référence pour la revalorisation des prestations pour les nouveaux sinistres ;
- Le passage de 92 % à 94 % du salaire net pour les personnes classées en invalidité 3<sup>e</sup> catégorie, postérieurement au 31 décembre 2010.

### ■ Un contrat d'assurance national unique, une seule notice d'information

Par désir de simplification, de lisibilité, d'accès uniforme aux prestations sur le territoire et pour un meilleur suivi, les partenaires sociaux ont décidé de créer un contrat d'assurance national unique (un « cadres » et un « non-cadres ») et de ce fait une seule notice d'information par contrat.

Cette nouvelle organisation matérialise leur volonté de créer **un seul et même régime** tant pour les employés que pour les cadres et assimilés et de les gérer au mieux dans l'intérêt de chacun.

### ■ Le « pack adhésion » avec un bulletin d'adhésion

Chaque établissement va recevoir un « pack adhésion » ;

Chaque établissement doit **obligatoirement** adhérer au nouveau contrat **dans les plus brefs délais** et ainsi affilier ses salariés ;

La nouvelle notice d'information sera à remettre impérativement à chaque salarié contre reçu. Il sera demandé aux établissements d'attirer l'attention des salariés sur la clause de désignation des bénéficiaires.



## UN AVERTISSEMENT PEUT NÉCESSITER UN ENTRETIEN PRÉALABLE

*L'employeur qui souhaite prononcer un avertissement doit convoquer le salarié à un entretien préalable lorsque, selon le règlement intérieur et la convention collective, l'avertissement a une incidence sur sa présence dans l'entreprise.*

C'est en substance ce que vient de décider la Cour de cassation. Dans notre branche, l'avertissement n'est pas une sanction mineure et à la

lecture de cet arrêt (Cass. soc, 3 mai 2011 n° 10 14.104), sa notification devra donc désormais être précédée d'un entretien.



## ■ L'avertissement, une sanction mineure qui ne nécessite pas d'entretien...

Deux textes fondamentaux à retenir dans le Code du travail s'agissant de la procédure disciplinaire :

**Article L1332-1 :** Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre du salarié sans que celui-ci soit informé, dans le même temps et par écrit, des griefs retenus contre lui. *Autrement dit*, toute sanction doit être motivée et notifiée par écrit !

**Article L1332-2 :** Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il convoque le salarié en lui précisant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature n'ayant pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié. *Autrement dit*, le Code du travail fait une distinction entre sanctions disciplinaires lourdes et sanctions mineures ou légères. Les unes doivent être précédées par un entretien préalable, les autres, n'ayant pas d'incidence directe sur la présence du salarié dans l'entreprise, peuvent être notifiées sans qu'un entretien n'ait été organisé (procédure légère).

## ■ ... sauf exception

Les règlements intérieurs comportent bien souvent des clauses rédigées, ainsi : « *Sauf faute grave, un licenciement ne peut être prononcé que si le salarié a déjà fait l'objet d'au moins deux sanctions.* »

C'était le cas dans l'affaire examinée par la Cour de cassation. Sa réponse est très claire : « *Si l'employeur n'est en principe pas tenu de convoquer le salarié à un entretien avant de lui notifier un avertissement, il en va autrement lorsque, au regard des dispositions d'un règlement intérieur, l'avertissement peut avoir une influence sur le maintien du salarié dans l'entreprise.* »

Dans l'Enseignement catholique sous contrat, les règlements intérieurs contiennent bien souvent



DR

Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre du salarié sans que celui-ci soit informé.

ce genre de clauses. En effet, l'article 2.08.2.1 de la convention collective PSAEE prévoit que le licenciement ne peut intervenir qu'après deux avertissements écrits.

Les règlements intérieurs ne font que reprendre ces dispositions protectrices. Le principe dégagé par la Cour de cassation doit, selon nous, trouver application lorsque de telles garanties de fond émanent de la convention collective applicable à l'entreprise...

Certes, rien ne permet pour l'instant de l'affirmer car seul le règlement intérieur est visé par l'attendu de principe de l'arrêt.

Mais nous ne voyons pas comment le principe dégagé par cette jurisprudence n'impacterait pas notre procédure conventionnelle de licenciement personnel.

## ■ Dans ce contexte, il est conseillé aux OGE C :

- D'appliquer **la procédure lourde** évoquée en convoquant le salarié à entretien lorsqu'une sanction disciplinaire est envisagée (sauf si celle-ci est un blâme) ;
- Qui en sont dotés (si plus de 20 salariés) **de modifier leur règlement intérieur**, en précisant que la procédure disciplinaire « lourde » s'applique pour toute sanction disciplinaire (à l'exception du blâme).

### Extrait d'un règlement intérieur

#### • Article 5 - Garantie de procédure

Aucun fait fautif ne peut donner lieu, à lui seul, à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales. Aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction. Aucune sanction ne peut être infligée au salarié, sans qu'il ne soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui.

Toute sanction ne pourra être décidée ou appliquée, tant que l'intéressé n'aura pas été dûment appelé et entendu. Il pourra se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'OGEC. À la suite de cet entretien, la sanction éventuelle lui sera notifiée par un écrit motivé, au moins un jour franc et au plus un mois après l'entretien préalable.

Si l'agissement du salarié a rendu indispensable une mesure de mise à pied conservatoire avec effet immédiat, la sanction définitive relative à cet agissement ne pourra être prise qu'en respectant la procédure énoncée ci-dessus.



**Extrait d'une lettre de convocation à entretien préalable à sanction disciplinaire****• Lettre recommandée avec AR ou remise en main propre**

Madame (ou monsieur),

Compte tenu des faits qui se sont produits le ....., nous sommes au regret de vous convoquer, en application de l'article L1332-2 du Code du travail, à un entretien préalable à une sanction disciplinaire.

Cet entretien, au cours duquel nous entendrons vos explications, se tiendra le..... à ..... heures dans le bureau de .....

Nous vous rappelons que vous avez le droit de vous faire assister, lors de cette audition, par un membre du personnel de l'entreprise.

**L'assistance du salarié lors de l'entretien**

À noter que l'article 2.08.2.3 de la convention collective PSAEE rappelle les règles d'assistance spécifiques au licenciement et introduit la possibilité au salarié de se faire assister par un délégué mandaté par une organisation signataire de la convention collective.

**Ces dispositions ne s'appliquent pas à l'entretien préalable à sanction disciplinaire.**

Rappelons que l'article L332-2 du Code du travail spécifique à la procédure disciplinaire (hors licenciement) ne prévoit pas d'assistance du salarié par une personne non salariée de l'entreprise. L'intention des parties à la CC PSAEE n'était pas d'étendre la procédure prévue en cas de licenciement (aux contours spécifiques) à toute

procédure disciplinaire !

Il est donc inutile de convoquer un conseiller du salarié inscrit sur la liste préfectorale ou un délégué mandaté par une organisation signataire de la convention collective.

Strictement, dans le cadre d'une procédure disciplinaire, le salarié ne peut se faire assister, lors de son audition, que « *par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise* ».

Il en va bien entendu différemment si le licenciement pour faute grave est envisagé ou si les faits fautifs font suite à des fautes déjà sanctionnées (par deux fois). Ce qui pourrait ainsi permettre le licenciement en application justement des dispositions de l'article 2.08.2.2 al. 2.

**RUPTURE ANTICIPÉE DE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE EN CAS D'INAPTITUDE**

*Un contrat à durée déterminée (CDD) peut être rompu par anticipation dès lors que l'inaptitude du salarié concerné a été régulièrement constatée par le médecin du travail.*

Fin d'une incohérence et de situations délicates. Jusqu'à présent, un salarié en CDD inapte ne pouvait bénéficier d'indemnités journalières de Sécurité sociale ou d'allocations chômage, le contrat ne pouvant être rompu. La seule voie (peu légale) était la résiliation judiciaire acceptée par certains conseils de Prud'hommes. Ils appliquaient la procédure prévue par le Code, spécifiquement pour le cas d'inaptitude d'origine professionnelle.

Désormais, l'employeur pourra rompre le CDD, quelle que soit l'origine de l'inaptitude, (professionnelle ou non). Les articles L1243-1 et L1243-4 du Code du travail ont été modifiés en ce sens. La voie de la rupture anticipée est ouverte dès lors qu'est démontrée l'impossibilité de reclasser le salarié dans l'entreprise et, le cas échéant, dans le groupe. Cette rupture anticipée se substitue donc, on l'a compris, à la résiliation judiciaire qui, comme son nom l'indique, suppose l'intervention du juge et exige un certain délai de procédure, qui n'est pas

forcément compatible avec le temps du CDD. Le montant de l'indemnité de rupture sera au moins égal à celui de l'indemnité de licenciement. La condition d'ancienneté d'un an n'étant pas applicable, son montant sera proratisé pour toute durée d'emploi inférieure à un an. Il sera doublé en cas d'inaptitude d'origine professionnelle, comme c'est le cas pour le licenciement. L'indemnité de précarité se rajoutera à ce montant dans les deux cas.



**Possibilité de rompre le CDD par anticipation quelle que soit l'origine de l'inaptitude du salarié**

## DE NOUVELLES GRILLES INDICIAIRES POUR LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS TECHNIQUES

*Les négociations annuelles obligatoires en 2010 ont abouti à une revalorisation des grilles indiciaires de l'enseignement technique :*

Ci-contre, la nouvelle grille indiciaire du *personnel enseignant hors contrat et chefs de travaux exerçant des responsabilités hors contrat dans les établissements d'enseignement technique privés*, applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Échelon	Durée minimum	Durée maximum	Post BAC	CAP à BAC
1	2 ans	3 ans	367	331
2	2 ans	4 ans	397	351
3	3 ans	4 ans	416	368
4	3 ans	4 ans	436	388
5	3 ans	4 ans	455	403
6	3 ans	4 ans	475	417
7	3 ans	4 ans	495	432
8	3 ans	4 ans	545	452
9	3 ans	4 ans	549	459
10	3 ans	4 ans	554	469
11			586	501

Ci-dessous, la nouvelle grille indiciaire des *CFC-CFA* applicable à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2011.

Formateur	FORMATEUR			RESPONSABLE		
	Formateur	Expert	Conseil	Dispositif	Projet	Centre
1	284	328	363	341	379	477
2	289	328	363	341	379	477
3	289	332	368	346	384	482
4	294	332	368	346	384	482
5	294	336	373	351	389	487
6	299	336	373	351	389	487
7	299	340	378	356	394	492
8	302	340	378	356	394	492
9	302	344	383	361	399	497
10	305	344	383	361	399	497
11	305	348	388	366	404	502
12	308	348	388	366	404	502
13	308	352	393	371	409	507
14	311	352	393	371	409	507
15	311	356	398	376	414	512
16	314	356	398	376	414	512
17	314	360	403	381	419	517
18	317	360	403	381	419	517
19	317	364	408	386	424	522
20	320	364	408	386	424	522
21	320	368	413	391	429	527
22	323	368	413	391	429	527
23	323	372	418	396	434	532
24	326	372	418	396	434	532
25	326	376	423	401	439	537
26	329	376	423	401	439	537
27	329	380	428	406	444	542
28	332	380	428	406	444	542
29	332	384	433	411	449	547
30	335	384	433	411	449	547
31	335	388	438	416	454	552
32	338	388	438	416	454	552
33	338	392	443	421	459	557
34	341	392	443	421	459	557
35	341	396	448	426	464	562
36	344	396	448	426	464	562
37	344	400	453	431	469	567
38	347	400	453	431	469	567
39	347	404	458	436	474	572
40	350	404	458	436	474	572



# TABLEAU DE BORD

## ■ CHIFFRES UTILES

SMIC horaire au 01/01/11 : 9,00 €

SMIC mensuel brut au 01/01/11  
pour 151,67 h : 1 365 €

Plafond de Sécurité sociale mensuel  
au 01/01/11 : 2 946 €

Valeur du point de la fonction publique  
au 01/07/10 : 55,5635 €

Valeur du point PSAEE jusqu'au 31/08/11 : 16,56 €  
Valeur du point PSAEE au 01/09/11 : 16,71 €

Valeur du point CFA-CFC au 01/01/11 : 71,80 €

## ■ Codes IDCC

### CONVENTIONS COLLECTIVES

0390 professeurs du secondaire  
hors contrat et sous contrat  
mais non contractuels

1334 psychologues

1446 hors contrat technique

1545 primaire

2408 PSAEE et documentalistes

2152 CFC-CFA

## ■ AGENDA

22 et 23 août : commission de suivi PSAEE

31 août : commission de suivi PSAEE

9 septembre : bureau FNOGEC

14 septembre : CNSP (prévoyance enseignants)

15 septembre : Observatoire prospective  
et métiers

21 septembre : CPN prévoyance

22 septembre : CFA-CFC ; Hors contrat  
et Chefs de travaux.

27 septembre : Commission suivi PSAEE

23 septembre : CA FNOGEC

## BÉATITUDES POUR LE TEMPS DE VACANCES

Bienheureux ceux qui savent rire d'eux-mêmes, ils n'ont pas fini de s'amuser.

Bienheureux ceux qui savent distinguer une montagne d'une taupinière,  
il leur sera épargné bien des tracas.

Bienheureux ceux qui sont capables de se reposer et de dormir sans chercher d'excuses :  
ils deviendront sages.

Bienheureux ceux qui savent se taire et écouter : ils apprendront des choses nouvelles.

Bienheureux ceux qui sont assez intelligents pour ne pas se prendre au sérieux :  
ils seront appréciés de leur entourage.

Heureux êtes-vous si vous savez regarder sérieusement les petites choses,  
et paisiblement les choses sérieuses : vous irez loin dans la vie.

Heureux êtes-vous si vous savez admirer un sourire et oublier une grimace :  
votre route sera ensoleillée.

Heureux êtes-vous si vous êtes capable de toujours interpréter avec bienveillance les attitudes  
d'autrui, même si les apparences sont contraires : vous passerez pour des naïfs,  
mais la charité est à ce prix.

Bienheureux ceux qui pensent avant d'agir et qui prient avant de penser :  
ils éviteront bien des bêtises.

Heureux êtes-vous si vous savez vous taire et sourire même lorsque l'on vous coupe la parole,  
lorsque l'on vous contredit ou que l'on vous marche sur les pieds :  
l'Évangile commence à pénétrer votre cœur.

Bienheureux surtout si vous savez reconnaître le Seigneur en tous ceux que vous rencontrez :  
vous avez trouvé la vraie lumière, vous avez trouvé la véritable sagesse. □

Joseph FOLLIET



Pastorale