

Politique salariale des Greta dans l'académie d'Aix-Marseille

Novembre 2016

Franck BALLIOT- SNES FSU

I- GRILLES SALARIALES FORMATEUR(TRICE) ET CONDITIONS D'ACCÈS

Le cadre général proposé : reprise des grilles de 1993 (décret n°93-412 du 19 mars 1993 relatif aux personnels contractuels du niveau catégorie A exerçant en formation continue des adultes) :

Indice INM (Indice Nouveau Majoré)			
CATEGORIE A	3ème catégorie	2ème catégorie	1ère catégorie
échelon 1	321	367	403
échelon 2	337	388	434
échelon 3	354	410	466
échelon 4	372	431	498
échelon 5	389	453	530
échelon 6	407	475	562
échelon 7 ou échelon "moyen"	425	498	596
échelon 8	457	523	627
échelon 9	489	548	657
échelon 10	521	573	687
échelon 11	553	598	720
échelon 12	585	623	751
échelon 13	620	650	782

Conditions d'accès aux catégories pour les fonctions pédagogiques :

•Catégorie 3 : Titres ou diplômes sanctionnant 3 années d'études post-bac **ou** titres ou diplômes homologués au niveau III (application loi 71-577 du 16/17/1971) avec trois années d'expérience professionnelle **ou** spécialités dans lesquelles il n'existe pas de titre ou diplôme homologué niveau III avec cinq années d'expérience professionnelle.

• Catégorie 2 : Titres ou diplômes sanctionnant 4 années d'études post-bac **ou**, pour les fonctions de coordinateur exclusivement, titres et diplômes exigés en 3ème catégorie et 3 ans d'ancienneté dans la fonction de coordinateur en GRETA.

Le rajout de la mention de coordinateurs en catégorie 2 contredit la grille d'emploi type et n'est pas conforme aux conclusions des discussions. Les coordinateurs pédagogiques devaient être en catégorie 1! C'est l'une des modifications imposée hors de toute concertation par le rectorat.

• Catégorie 1 : Titres ou diplômes sanctionnant 5 années d'études post-bac **ou**, pour les fonctions de formateur(trice)/directeur(trice) filière médico-sociale : titres et diplômes sanctionnant 3 années d'études post-bac avec 5 ans d'expérience professionnelle dans les fonctions d'encadrement du secteur médico-social, **ou**, pour les fonctions de coordinateur exclusivement, titres et diplômes exigés en 2ème catégorie et 3 ans d'ancienneté dans la fonction de coordinateur en GRETA.

Même rajout sur coordo.

Possibilité de déroger à ces règles en recrutant dans une catégorie supérieure dans le cas de recrutement spécifique (spécialités rares, compétences particulières). Dans ce cas, le contrat de travail devra être transmis au DAFPIC accompagné d'une note d'opportunité.

Emploi et niveau de classement dans les catégories :

- Catégorie 2 : Formateur(trice) discipline générale et professionnelle, Conseiller(re) bilan, Conseiller(re) VAE, Conseiller(re) en insertion professionnelle, animateur centre de ressources.
- Catégorie 1 : Formateur(trice) avec compétence en ingénierie, Formateur(trice)/coordonateur(trice) d'au moins 3 actions, Coordonateur(trice), Conseiller(re) bilan psychologue

Remarques :

- Le rectorat a voulu ajouter la mention "en lien avec l'emploi occupé" après la mention des titres et diplômes. Sur ce point nos interventions en GT étaient isolées mais nous constatons que cette mention a disparu de la circulaire. Dont acte..

- Le rectorat souhaitait lister les spécialités rares qui permettent d'embaucher en surclassant. Mais les lister posent certains problèmes car certaines ne sont pas encore connues, d'autres pouvant ne plus l'être. In fine il n'y a pas de liste mais un contrôle à posteriori du DAFPIC afin d'éviter des sur-classements de copinage. Cela correspond à nos demandes, partagées par d'autres membres du GT.

- Le rectorat proposait aussi de lier l'entrée dans une catégorie au diplôme ET au niveau enseigné : Nous avons argumenté à la fois sur l'impossibilité d'une telle mesure (on ne forme pas toujours des stagiaires du même niveau), sur son injustice (est ce plus facile d'enseigner au niveau CAP qu'au niveau BTS?). La majorité des membres du GT étaient d'accord avec notre position et cela a été abandonné.

II- GRILLES SALARIALES ADMINISTRATIFS ET CONDITIONS D'ACCÈS

1) Administratifs de catégorie A

La grille salariale des personnels administratifs de catégorie A est la même que celle des formateurs.

Conditions d'accès aux catégories pour les fonctions administratives de catégorie A :

- Catégorie 3 : Titres ou diplômes sanctionnant 3 années d'études post-bac **ou** titres ou diplômes homologués au niveau III avec trois années d'expérience professionnelle **ou** titres ou diplômes homologué niveau IV avec quatre années d'expérience professionnelle dans un Greta et dans une fonction de catégorie A avec engagement dans un parcours VAE
- Catégorie 2 : Titres ou diplômes sanctionnant 4 années d'études post-bac en lien avec la fonction occupée.
- Catégorie 1 : Fonction de direction **et** titres ou diplômes sanctionnant 5 années d'études post-bac **ou** fonction de direction **et** titres et diplômes sanctionnant 3 années d'études post-bac avec 4 ans d'expérience professionnelle dans une fonction de direction en Greta.

Emploi et niveau de classement dans les catégories :

- Catégorie 3 : Coordonateur(trice) technique, Secrétaire de direction, Animateur qualité.
- Catégorie 2 : Responsable administratif(ve) sans responsabilité d'encadrement, Responsable qualité, Chargé(e) de relation entreprise, responsable maintenance informatique.
- Catégorie 1 : Secrétaire générale, Responsable administratif(ve) encadrant au moins deux personnes.

2) Administratifs hors catégorie A

Nouveauté par contre pour les personnels administratifs de catégorie inférieure, une grille est enfin créée:

Indice INM (Indice Nouveau Majoré)			
HORSCATEGORIE A	3ème catégorie	2ème catégorie	1ère catégorie
échelon 1	319	321	326
échelon 2	321	323	332
échelon 3	323	325	345
échelon 4	325	327	358
échelon 5	328	332	371
échelon 6	332	345	386
échelon 7	338	354	400
échelon 8	345	368	422
échelon 9	350	375	443
échelon 10	363	382	466
échelon 11	375	400	486

Conditions d'accès aux catégories pour les fonctions administratives de catégorie A :

- Catégorie 3 : Sans condition de diplôme
- Catégorie 2 : Titres ou diplômes sanctionnant de niveau IV **ou** titres et diplômes de niveau V et expérience d'au moins trois ans dans une fonction similaire **ou** sans condition de diplôme et expérience d'au moins trois ans dans une fonction similaire en Greta.
- Catégorie 1 Titres ou diplômes sanctionnant de niveau III **ou** titres et diplômes de niveau IV et expérience d'au moins trois ans dans une fonction similaire.

Emploi et niveau de classement dans les catégories :

- Catégorie 3 : Agent d'entretien,
- Catégorie 2 : Agent administratif polyvalent
- Catégorie 1 : Technicien informatique, Assistant(e) de gestion administrative et financière, Assistant(e) de gestion paye, Assistant(e) de gestion ressources Humaines, Assistant(e) de dispositif, Assistant(e) d'accueil.

II- PRISE EN COMPTE DES SERVICES ANTÉRIEURS LORS DU RECRUTEMENT

Le classement dans l'échelon/indice lors du recrutement devra prendre en compte les services antérieurs selon les règles suivantes :

- emploi antérieur dans l'Education Nationale : reclassement à l'indice au moins égal à celui détenu dans le dernier emploi.
- emploi antérieur hors Education Nationale transférable : prise en compte de l'ancienneté à hauteur de 50%.

A noter que ces dispositions ne sont pas celles issues du GT mais ont été modifiées unilatéralement par le rectorat. En effet, à l'issue du GT, était prise en compte à hauteur de 80% l'expérience hors EN de formateur dans la spécialité et le mot "transférable" était précisé (emploi antérieur dans la spécialité OU dans la formation). Quant aux autres expériences professionnelles, elles étaient prise en compte à hauteur de 10% et ne le sont plus!

Il existe une limite réglementaire cependant : aucun recrutement ne peut se faire (sauf si ancien emploi dans l'Education nationale) à un indice supérieur à celui correspondant à l'indice "moyen" afférent à la catégorie de recrutement.

III- AVANCEMENT

En principe, l'avancement se fera tous les 3 ans mais avec une modulation possible au vu de l'entretien professionnel. Il sera en effet possible, au vu de cet entretien, de réduire le temps de passage à l'échelon supérieur de 6 mois la durée ou de l'allonger dans une limite maximale de 2 ans. Dans ce dernier cas, il faudra motiver et expliciter la décision à l'intéressé et un entretien professionnel devra avoir lieu tous les ans.

Cet avancement sera soumis à un autre critère : celui de la santé financière du Greta (résultat et montant des réserves). Les critères de mauvaise santé financière (résultat et montants des réserves) retenus seront les mêmes pour retarder les avancements et pour limiter les IPDG.

Les changements d'indice seront soumis au moins une fois par an aux instances consultatives et devront être adoptées par le CA de l'établissement support.

Remarques : Les textes obligent à un examen de l'avancement tous les trois ans. Nous avons demandé à ce que l'avancement soit automatique mais la plupart des autres membres du GT y étaient défavorables. Nous avons cependant obtenu qu'une durée maximale dans un échelon soit actée puis réduite à 5 ans (Cette durée devait être moindre pour les administratifs de catégorie non A lors des GT mais là encore le texte est en retrait des conclusions des discussions). Cela ne nous convient cependant pas et il est nécessaire d'obtenir une possibilité de contestation (en CCP avec décision finale du recteur?). Reste qu'il sera possible d'agir au sein des instances consultatives et du CA de l'établissement support. Un autre point sensible fut celui de lier l'avancement à la santé financière des Greta. Pour nous, il n'est pas admissible que ce soit les personnels les plus précaires qui fassent les frais des difficultés financières des Greta. Nous n'avons pas réussi à convaincre nos interlocuteurs mais avons tout de même fait acter que les IPDG devraient aussi être réduits selon les mêmes critères. Reste que les critères ne sont pas suffisamment clairs.

IV- PRISE EN COMPTE DE LA SITUATION ACTUELLE ET HARMONISATION

Les directions des Greta devront, dans la période qui va de septembre 2016 à décembre 2016, examiner le classement et les indices des formateurs en CDD et CDI au vu des nouvelles règles. La circulaire précise en outre que : "La situation de l'agent sera étudiée au regard du niveau moyen académique de rémunération à fonction, expérience professionnelle et qualification égale. En fonction de cet examen, le chef d'établissement pourra proposer une évolution de la rémunération ou un maintien d'indice. Dans ce dernier cas, la situation sera réexaminée l'année suivante"

C'est sur ce point que le texte présenté diffère le plus des conclusions du GT et de la présentation faite au CCAFCA. En effet, les discussions avaient permis d'aboutir à une harmonisation moins floue à savoir :

- Si le collègue est sur-classé par rapport aux règles qui entreraient en vigueur le 01/01/2017, il faudra définir, avec l'intéressé, la durée du gel de l'indice. Pour ces collègues, il est possible de prendre en compte les emplois antérieurs (voir II) afin de limiter la durée du gel sans que cela ne soit une obligation.
- Si le collègue est sous classé, il faudra déterminer un échancier d'au maximum 3 ans qui lui permette d'atteindre l'indice auquel il devrait bénéficier avec ces nouvelles règles.