

Protocole d'accord sur la classification et les rémunérations des fonctions administratives et de services de la Fondation les Orphelins Apprentis d'Auteuil

AVENANT DU 6 JUIN 2000 A L'ACCORD DU 5 MAI 1999

FONCTIONS CADRES AES ET EDUCATIVES



Dans le cadre de la rénovation de la convention d'entreprise en cours, les dispositions suivantes feront l'objet d'une réécriture dans les mois à venir. Dans cette attente, elles demeurent applicables.

Attention ! Toutes les dispositions de cet accord ne sont pas applicables à tous les collaborateurs de la Fondation d'Auteuil :

Les dispositions précédées d'une barre verte à carreaux sont applicables aux cadres intégrés à l'horaire collectif et aux cadres en forfait jours.

Article 2 : Nouvelle politique de rémunération :

- Les **axes essentiels** de la nouvelle politique de rémunération des fonctions cadres sont les suivants :
 1. Equité et **dynamique interne** pour une plus grande transparence et clarté,
 2. **Equité externe** et compétitivité (marché de l'économie sociale mais aussi marché général des cadres) pour recruter et garder les cadres dont la Fondation a besoin pour assurer sa Mission,
 3. Motivation et **responsabilisation**, notamment pour encourager la prise de responsabilités, favoriser l'évolution et la mobilité professionnelle et géographique ;
 4. Prise en compte de la **performance individuelle** : analyse des résultats par rapport aux objectifs fixés et rétribution,
 5. **Transparence et simplification**, notamment sur les éléments complémentaires du salaire de base,
 6. Ouverture amplifiée, mais néanmoins limitée de **l'éventail des salaires** (solidarité interne).

Note : La mise en place de cette nouvelle politique et des nouveaux barèmes vise à donner plus de possibilités d'ouverture et de dynamisme dans l'évolution professionnelle.

De plus, elle va représenter une augmentation de la masse salariale des cadres (entre 2 et 3 MF en année pleine). Elle pourra éventuellement entraîner une renégociation de gré à gré, de certains éléments de salaire ou de périphériques de rémunération. Cette négociation individuelle, qui portera essentiellement sur les périphériques de rémunération (voir article 4.2), pourra prévoir des compensations temporaires qui s'inscriront en principe sur un calendrier maximal de cinq ans. En tout état de cause, elle s'effectuera sans diminution du salaire brut.

Article 3 : Structure globale de la classification :

La classification identifie **7 niveaux de responsabilités**. Elle a été élaborée par une commission ad hoc composée de représentants des différents métiers cadres de la Fondation et a fait l'objet d'une étude selon une méthodologie très semblable à celle qui a été mise en place pour les AES non cadres : définition de critères classifiants et de niveaux discriminants. Le travail d'analyse s'effectue par filière, et a consisté à classer les principales fonctions-repères existantes dans la Fondation, par filière et métier (éducatif / insertion, pédagogique, médico-social, finance, ressources humaines, communication, informatique, services généraux et filière transversale ...).

Les **principaux critères classifiants** qui ont été retenus sont les suivants :

- formation et expérience,
- nature des responsabilités,
- degré hiérarchique,
- degré d'organisation et relationnel,
- gestion financière et ressources humaines,
- responsabilités par rapport aux jeunes,
- évolutivité, potentiel, compétences spécifiques et complémentaires.

La classification et les référentiels de rémunérations des fonctions cadres ont été confrontés à des **données externes** telles que :

- D'une part les conventions collectives de la branche sanitaire et sociale (notamment la Convention dite de 1966),
- D'autre part, la Convention Collective du personnel des services administratifs et économiques des établissements d'enseignement privé (DSEL) ,
- Enfin, les classifications et les grandes enquêtes privées nationales concernant les cadres (HAY et HEWITT) et bien sûr, l'APEC.

Article 4 : Conséquences salariales :

4.1 Principales conséquences et modifications

- *Les augmentations individuelles se situeront par niveau de responsabilité, dans une fourchette en principe de 30% du salaire d'entrée dans le niveau. **Bilan systématique, avec révision possible de la rémunération, tous les deux ans** en fonction d'une enveloppe budgétaire définie et de critères spécifiques à développer dans le cadre des zones d'évolution (voir annexe 3). Les augmentations individuelles seront décidées par le N +1, le N +2, et le Responsable Ressources Humaines. En cas de différend, un recours pourra s'exercer auprès du N +3 ou de la DRH.*
- *Trois zones d'évolution d'égale valeur (10%) sont créées et permettront de décider des évolutions salariales individuelles : intégration, efficacité et développement.*
- *Le système indiciel en points est supprimé ainsi que la progression des salaires à l'ancienneté : les négociations salariales s'effectueront sur la base d'un **salaire annuel brut**. Toute augmentation collective s'effectuera dans le cadre de la négociation annuelle.*

4.2 Compléments et périphériques de rémunération

- **Supplément familial** : cet élément de salaire sera en principe intégré définitivement dans le salaire de base. Si cela n'est pas possible, il sera gelé sous la forme de prime différentielle qui disparaîtra en fin de droit de cet avantage, ou enfin, revu dans le cadre d'une négociation individuelle.

Les futurs cadres embauchés n'en bénéficieront plus. Cette mesure qui ne semble plus tout à fait adaptée aujourd'hui, ne s'inscrit pas dans le cadre d'une politique restrictive à l'égard des familles ; en effet de nouveaux éléments seront recherchés avec les partenaires sociaux pour développer et favoriser de nouvelles expressions de cette politique, tels que le compte épargne temps.

L'intégration ou la disparition de cet élément de salaire pour les cadres ne saurait se traduire par le report du bénéfice du supplément familial sur un conjoint non-cadre travaillant à la Fondation.

- **Logement de fonction** : le logement pris en charge par la Fondation doit rester exclusivement lié à l'exercice d'une fonction nécessitant une présence sur le site et donc représentant des contraintes ou astreintes professionnelles. Tout autre indemnité de résidence disparaîtra à terme selon un calendrier à définir sur cinq ans au plus.
Le logement de fonction sera soit considéré comme un avantage en nature et calculé selon les normes en vigueur, soit fera l'objet d'une convention particulière (convention de logement).
- **Charges du logement** : les salariés sont tenus de prendre à leur charge toutes les dépenses de fonctionnement liées au logement de fonction : eau, électricité, gaz, taxe d'habitation. Si aucun relevé de comptabilisation ne peut être effectué, les charges devront être acquittées sur la base d'un forfait par habitant.

Note : C'est dans un délai de cinq ans que l'ensemble de la politique du logement (notamment le logement locatif) au sein de la Fondation devra être revu. L'assurance du logement est à la charge de l'occupant qui devra fournir une attestation d'assurance à l'employeur. Ces dispositions concernent les salariés cadres et non-cadres.

- **Véhicules** : les voitures de fonction (ou véhicule de service à usage personnel) sont appelées à devenir des voitures de services. Tout usage personnel sera à la charge du salarié sur une base tarifaire kilométrique définie chaque année civile.
- **Primes et autres compensations individuelles régulières** : elles sont destinées à disparaître soit par intégration, soit par suppression totale ou progressive après négociation, dans un délai maximal de cinq ans.

-

4.3 Autres compléments de rémunération ou indemnités

Les seules compensations et/ou indemnités qui seront maintenues, seront liées à la mobilité géographique induite par le parcours professionnel et effectuée en plein accord avec l'employeur. Il s'agit par exemple des frais liés à une mutation (déménagement, frais d'agence de location...). Ces compensations seront liées à une situation temporaire, elles ne constitueront pas un avantage acquis. Si la mobilité entraîne des diminutions de responsabilité, des différentiels temporaires (dégressifs ou non) seront établis.