

A.P.E.G.

Association sans but lucratif constituée le 30 mars 1999

**ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES
EDUCATEURS/TRICES GRADUÉ(E)S**

B.P. 3071 L-1030 LUXEMBOURG

Luxembourg, le 12 mai 2000

RAPPORT DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE L'APEG DU 30 MARS 2000 (Points principaux)

Le président Thierry Lutgen rappelle que l'APEG a réussi à rassembler la plupart des éducateurs gradués dans l'association. Il explique aussi que c'est impossible de redresser en une seule année tous les fautes et oublis des 20 dernières années. Le président regrette que les ententes signataires de la convention collective refusent encore toujours d'appliquer de façon légale les dispositions en matière d'allocation de fin d'année.

La principale demande est que la profession soit classée suivant les études BAC+3 dans une carrière du grade 10 comme d'autres carrières BAC+3. Les 3 années d'études supérieures ne sont pas du tout honorées.

L'éducateur gradué a besoin d'une carrière dynamique ouverte vers le haut. Le schéma suivant est une structure prévue pour l'Enseignement supérieur donc aussi envisagée pour la réforme de l'IEES.

<u>Niveau</u>	<u>Diplôme</u>
0	Bac
Bac +3	Licence
Bac +4	Maîtrise
Bac +5	DESS (Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées)

Ceci représenterait une valorisation de notre métier, et pourrait assurer aux éducateurs gradués une formation continue reconnue par les autorités.

Ceci implique que lors des « Négociations salariales » l'éducateur gradué ne devra pas seulement être classé au grade 10, mais que les formations continues devront être prises en compte.

L'APEG se bat en ce moment sur plusieurs fronts : « Régularisation du temps de travail, Négociations salariales, Réforme de l'IEES », pour ne citer que ceux-ci.

Le travail se situe principalement sur 2 niveaux :

- Des entretiens avec Syndicats, Ministères, Ententes, etc
- L'élaboration d'une documentation professionnelle, rédigée dans les différents groupes de travail.

L'APEG exige une reconnaissance officielle en tant qu'association professionnelle.

Le secrétaire général Paul Bressler précise que des 563 éducateurs gradués dont l'adresse est connue, 374 personnes se sont affiliées (état du 30 mars 2000) ce qui correspond à 66 %

Un grand et important travail de l'APEG se réalise dans les groupes de travail. Plus de 70 éducateurs gradués se rassemblent régulièrement pour réaliser des documents spécifiques. Chaque groupe de travail est coordonné par un ou deux membres du conseil d'administration.

Le conseil d'administration de l'APEG s'est rencontré plus que 40 fois entre le 30.03.1999 et le 30.03.2000.

Le conseil a rencontré entre autres les 5 principaux partis politiques du pays. ADR, CSV, DEI GRENG, DP, LSAP.

Les partis se sont réjouis de trouver en l'APEG un interlocuteur professionnel issu du métier de l'éducateur gradué.

L'APEG rencontrera le Ministre du travail le 20 avril et sera reçu par le LCGB le 5 mai.

L'APEG a publié au cours des 4 derniers mois 2 périodiques. Ce périodique paraît au moins 4 fois par an et est destiné aux éducateurs gradués, membres de l'APEG.

Les comptes de l'APEG ont été confirmés par les réviseurs de caisse et approuvés par l'assemblée, ainsi que le budget pour l'année en cours.

L'assemblée a approuvé la proposition du conseil d'administration de se faire conseiller par un juriste pour les dossiers épineux et de faire la prospection pour éventuellement offrir une assistance juridique aux membres.

A la fin l'assemblée a donné son approbation à l'unanimité à 3 résolutions concernant les primes de responsabilité, l'allocation de fin d'année, le calcul de l'ancienneté pour l'établissement de la carrière. (voir annexe)

De plus amples informations sur l'APEG et l'éducateur gradué se trouvent au site INTERNET WWW.APEG.LU qui a été lancé en juillet 1999.

Adresse de contact : B.p. 3071 L-1030 LUXEMBOURG

CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'APEG ACTUEL

Président Thierry Lutgen

Vice-président Fernand Dentzer

secrétaire général Paul Bressler

secrétaire adjoint Nicolas Schmitz

Trésorier Christine Goebel

membres Guy Aeckerle
 Vera Bintener
 Andréa Di Ronco
 Sylvie Heintz
 Alain Mannon
 Marc Pletsch
 Claude Richartz
 Simone Van Beest- Schaul
 Guy Weydert

Paul BRESSLER
Secrétaire général

RESOLUTION 01 / 2000

- calcul de l'allocation de fin d'année (13ème mois) -

Le Conseil d'Administration de l'APEG, constate que le calcul de l'allocation de fin d'année ne se fait pas en conformité avec la CCT-SAS en vigueur.
Nous rappelons par ce texte coordonné le mode de calcul à appliquer.

- Considérant

l'annexe L. Disposition transitoires : méthode générale,

alinéa 1:

*Les dispositions de la présente annexe L s'appliquent **aux** employés en service au 31.12.98:*

- a) des associations membres de l'EGCA et de l'EFJ;*
 - b) des entreprises appliquant une analogie stricte en matière de rémunérations avec les dispositions applicables aux employés des associations membres de l'EGCA ou de l'EFJ;*
- (...)*

point 2. Les allocations de fin d'année

*Pour les employés sub a), b) et c): **En 1999** le montant de l'allocation de fin d'année est égal à **100%** du traitement de base dû pour le mois de décembre 1999.*

- Considérant

l'annexe G: Modalités de paiement de l'allocation de fin d'année

point 2. B.

Le contenu du traitement de base

Le traitement de base à prendre en compte se compose des éléments suivants:

- les points correspondant au niveau de carrière de l'employé;*
- une éventuelle **prime de fonction** ou de **responsabilité**.*

Les éléments de la rémunération qui ne seront pas pris en compte : les suppléments pour heures supplémentaires et les indemnités pour permanence à domicile.

- Considérant

l'article 26 Allocation de fin d'année

L'employé bénéficie d'une allocation de fin d'année, payable avec le traitement du mois de décembre.

- en 1999 le montant de cette allocation est égal à 90% du traitement de base dû pour le mois de décembre 1999.*
- à partir de l'an 2000 le montant de cette allocation est égal à 100% du traitement de base dû pour le mois de décembre.*

*Par traitement de base au sens du présent article, il y a lieu d'entendre le traitement tel qu'il résulte de l'application du tableau des carrières de la présente **avec ses accessoires**.*

(...)

- Considérant

l'article 27 Autres éléments de rémunération

- **Les primes de responsabilité***

Des primes de responsabilité (...)

Ces primes sont à considérer comme des accessoires de la rémunération.

➤ Il résulte des articles de la CCT SAS que la prime de responsabilité est un accessoire de la rémunération qu'il y a lieu de prendre en compte pour le calcul de l'allocation de fin d'année.

La CCT SAS ne fait nul mention d'un montant annuel fractionnable en 12 ou 13 unités comme le propose le document de la Maison des Ententes.

Etant donné que la prime de responsabilité est un accessoire de la rémunération, il est clair qu'il faut la considérer suivant un montant X, que l'employeur a défini conformément à l'art. 27 de la CCT SAS et confirmé par son payement lors du 1er salaire en 1999.

L'employeur a, de part ce fait, prouvé sa volonté de payer une prime de responsabilité à son employé et a par conséquent fait naître le droit de son employé à cette prime.

RESOLUTION 02 / 2000

- droit et montant de la prime de responsabilité -

Le Conseil d'Administration de l'APEG constate que les textes en vigueur, notamment l'art 27 de la CCT SAS ainsi que la résolution 23 de la commission paritaire du 6.11.98 et approuvée en date du 15.1.99:

Pour les salariés touchant une prime de responsabilité, chef de groupe ou de direction au 31 décembre 1998, l'employeur convertit cette prime en points SAS, arrondi à deux positions derrière la virgule.

Le principe et le montant de cette prime restent liés à l'exercice de la fonction en question.

révèlent une toute autre réalité concernant

- 1- le droit à la prime de responsabilité, de chef de groupe ou de direction
- 2- le calcul de cette même prime

concerne la non-obligation de l'employeur de payer une prime de responsabilité

La commission paritaire ne propose plus de choix aux associations patronales concernant le paiement ou non de la prime de responsabilité tel qu'il est indiqué à la CCT à l'art 27, mais leur indique uniquement le mode de calcul pour les primes de responsabilités.

La lecture de la résolution indique que le montant mensuel de 1998 doit être payé en 1999; (...) *l'employeur **convertit** cette prime (...).*

Ce qui implique également que les primes de responsabilités continuent d'être allouées.

Si le principe de la prime ***reste lié à l'exercice de la fonction***, je dois en déduire que le droit à la prime persiste également.

concerne le montant de la prime à payer par l'employeur pour le régime transitoire.

La résolution 23 de la commission paritaire et l'art 27 de la CCT SAS ne prévoient d'autres montants que les 15-20-25-30-40-45 ou 60 points SAS.

Le calcul proposé dans la résolution 23 de la commission paritaire liée à l'art.27 de la CCT SAS, doit donc se lire de la façon suivante:

Le montant mensuel de la prime de responsabilité payé en 1998 est à convertir en points SAS, arrondi à deux positions derrière la virgule, et porté au prochain montant prévu à l'art 27 de la CCT SAS.

A aucun moment la résolution 23 de la commission paritaire et l'art 27 de la CCT SAS ne prévoient d'allouer un montant inférieur au montant alloué en 1998.

Devant cette impossibilité et suite à l'application de l'art 27 de la CCT SAS, l'employeur est obligé d'adapter la prime au prochain seuil étant donné qu'une prime " à virgule "et différente d'un multiple de 5 n'est prévue dans la CCT SAS.

Par conséquent, il faut vérifier si le calcul et le paiement de la prime de responsabilité a été réalisée en application de la résolution 23 de la commission paritaire et conformément à l'art 27 de la CCT SAS, c'est à dire:

- montant mensuel de la prime de responsabilité payé en 1998
- à convertir en points SAS, arrondi à deux positions derrière la virgule
- et porté au prochain montant prévu à l'art 27 de la CCT SAS.
- En outre cette prime est payable mensuellement et ce pour l'année entière , l'allocation de fin d'année y comprise (13x par an).

concerne le montant de la prime à payer par l'employeur pour le régime général.

Suite aux deux textes, on pourrait avoir l'idée que la prime de responsabilité resterait un "acquis" pour les salariés engagés au 31.12.98 et que l'employeur pourrait faire valoir son droit de ne plus allouer une prime aux personnes nouvellement engagés après le 1.1.99 ou bien de ne leur allouer qu'une prime inférieure à celle des autres employés.

Cette idée, si elle prendrait naissance, n'est pas compatible avec la directive européenne de l'égalité des traitements pour un travail ou une fonction identique. Cette directive **inclut** également **les primes** et autres avantages sociaux.

Il serait donc pas „légal“ de payer à un responsable quelconque engagé après le 1/1/99 une prime inférieure à son collègue.

Une prime est un accessoire qui est lié à la fonction et non à l'ancienneté au salaire ou au diplôme.

Chaque responsable a donc droit à une prime identique à son collègue exerçant la même fonction à un degrés de responsabilité identique.

concerne le montant de la prime de responsabilité dans les structures : Crèches, Centres de loisirs pour enfants, Foyers de jour pour enfant, Centres de loisirs pour enfants de type Porte Ouverte et Garderies.

Le montant des primes de responsabilité payés suivant les dispositions prévues à l'art B. de la partie spécifique de la Convention comporte une mesure discriminatoire et n'est pas en conformité avec la directive européenne sur l'égalité des chances.

Comme déjà évoqué au paragraphe précédent, la restriction concernant le paiement de 100%, 50%, 0%, liée à la qualification du chargé de direction est discriminatoire par rapport à l'exercice de la fonction.

La prime de responsabilité est liée à la fonction et à l'exercice de la fonction du chargé de direction.

Elle n'engendre donc pas une condition d'accès à ce poste et ne peut pas, par conséquent, pénaliser un titulaire répondant aux exigences minimales établies dans l'art B.18 de cette même convention.

*Sans préjudice des situations acquises, la personne briguant un poste de chargé de direction d'une structure **devra** être titulaire **au moins** d'un des diplômes suivants ou d'un diplôme considéré équivalent **ou supérieur** par la commission d'harmonisation, (...)*

Un candidat, se conformant scrupuleusement aux exigences prévues ne peut pas être pénalisé par la même condition .

Cette mesure reste donc discriminatoire.

RESOLUTION 03 / 2000

- calcul de l'ancienneté pour l'établissement de la carrière -

Le Conseil d'Administration de l'APEG constate que la computation des périodes de travail antérieures à l'entrée en service, comptant pour l'établissement de l'ancienneté et l'avancement des personnes dans leurs carrières respectives ne se fait plus suivant la logique de l'ancienneté telle que nous l'avons toujours connue.

Suivant l'art 25 de la CCT SAS, alinéa 2, la CCT SAS prévoit :

Pour l'application du présent article, les périodes travaillées dans la même profession et auprès du même employeur respectivement auprès d'un employeur tombant dans le champ d'application de la présente convention collective sont pris en considération pour leur totalité.

Or les cas qui nous ont été signalés n'ont pas trouvé le respect de cette mesure.

Il est important de signaler qu'une erreur d'interprétation est actuellement d'application. Il faudra la redresser au plus vite.

Exemple:

Un éducateur gradué travaille à mi-temps dans une institution sous contrat d'éducateur gradué depuis le 1/1/98. A partir du 15/7/99 il occupe un deuxième mi-temps dans la même institution mais sous contrat d'éducateur diplômé.

Son avancement sera dans la carrière de l'éducateur gradué le mois de janvier, tandis que dans sa carrière d'éducateur diplômé qu'au mois d'août.

Il perd 7 mois d'avancements.

La CCT SAS prévoit une computation de toutes les périodes travaillées dans la même profession. Cette même convention fait une énumération de différentes catégories de professions , à savoir les professions de santé, les professions socio-éducatives et les professions **administratives**.

La définition d'une profession ne se fait pas sur base d'une carrière (avancement théorique sur une échelle salariale), mais se définit suivant le "Petit Larousse" par "(...) un secteur d'activité exercé uniquement par des gens de métier, spécialistes de ce domaine . "

Il va de soi que chacun des trois groupes de professions constitue un regroupement de personnes exerçant dans le même domaine d'activités nécessitant des spécialistes de ce domaine.

Toute période d'une personne classée dans une des carrières spécifiques à cette répartition (PS-PE et PA) doit donc être prise en compte pour **la durée entière de cette activité**.

L'ancienneté symbolise le "temps passé dans une fonction, un emploi, à partir du jour de la nomination", voir de son entrée en service auprès d'un ou de plusieurs employeurs et non les différents "taux" ou "formes" de salaires ou de traitement.

Un deuxième exemple souligne encore mieux nos propos:

- Au 1/1/1995 une éducatrice graduée est engagée à temps plein comme éducatrice graduée (ancienneté 0) .
Au 1/1/2000 elle prend un mi-temps pour éduquer son enfant (ancienneté 5 ans).
Au 1/1/2005 elle décide de réintégrer l'équipe à temps plein. Aucun poste d'éducateur gradué n'est disponible, sauf un deuxième mi-temps comme éducatrice. Elle décide d'accepter ce poste.
Ancienneté suivant CTT-SAS: - 10 ans pour le poste d'éducatrice graduée
- 5 ans pour le poste d'éducatrice.

Sanction: L'employée n'est non seulement sanctionnée par un salaire inférieur à son diplôme, mais elle est sanctionnée une deuxième fois par une ancienneté inférieure à la réalité et touchera une rémunération diminuée de cinq annuités.

Au 1/2/2006 Un poste de 40 hres comme éducateur gradué est annoncé auprès d'un autre employeur.

QUESTION ?

Quel sera son préavis de départ?

2 mois pour son mi-temps comme éducatrice graduée ?

1 mois pour son mi-temps comme éducatrice ?

Sanction: L'employée est sanctionnée pour la troisième fois étant donné qu'elle a un net désavantage par rapport aux personnes engagées sous un contrat „homogène“ à ancienneté „fixe“.

? **Récompense** paradoxale ?

Auprès du nouvel employeur, elle sera récompensée cette fois-ci. Le nouvel employeur ne devra pas considérer son emploi comme éducatrice, mais uniquement son contrat ininterrompu de 11 ans auprès du même employeur comme éducatrice graduée.

Son **ancienneté** de départ sera maintenant de **11 ans**.