

Convention collective

**IDCC : 3218. – Enseignement privé non lucratif
(EPNL)**

CONVENTION COLLECTIVE DU 12 JUILLET 2016
RELATIVE À L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ NON LUCRATIF (EPNL)

NOR : ASET1650891M

IDCC : 3218

Entre
FNOGEC
FESIC
AEUIC
CEPNL

D'une part, et

SPELC
FEP CFDT
SNEC CFTC
SNEPL CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE I^{ER}
SOCLE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

SECTION 1
OBJET ET CHAMPS D'APPLICATION

Article 1^{er}

Objet

La présente convention collective regroupe le champ de plusieurs conventions collectives existantes à la date de sa prise d'effet.

Sont concernées les conventions collectives suivantes :

IDCC	INTITULÉ DE LA CONVENTION COLLECTIVE
2270	Convention collective nationale des universités et instituts catholiques

2636	Convention collective nationale de l'enseignement, écoles supérieures d'ingénieurs et de cadres
0390	Convention collective de travail des professeurs de l'enseignement secondaire libre enseignant dans les établissements hors contrat et dans les établissements sous contrat mais sans être contractuels
1326	Convention collective nationale des maîtres de l'enseignement primaire privé dans les classes hors contrat et sous contrat simple et ne relevant pas de la convention collective de travail de l'enseignement primaire catholique
1334	Convention collective des psychologues de l'enseignement privé
1446	Convention collective nationale du travail des personnels enseignant hors contrat et des chefs de travaux exerçant des responsabilités hors contrat dans les établissements d'enseignement techniques privés
1545	Convention collective de travail de l'enseignement primaire catholique
2152	Convention collective nationale de travail du personnel enseignant et formateur des centres de formation continue et des centres de formation d'apprentis, des sections d'apprentissage et des unités de formation par apprentissage intégrés à un établissement technique privé
2408/3211	Convention collective des salariés des établissements privés 2015

Article 2

Champs d'application

Champ d'application économique

La présente convention collective s'applique impérativement aux établissements d'enseignement privés remplissant cumulativement les critères et modalités suivants :

- avoir un modèle économique reposant sur le caractère non lucratif ou un mode d'entreprendre et de développement non fondé sur la distribution des dividendes en numéraires, en titres de sociétés ou en actifs de quelque nature que ce soit. D'une manière générale les résultats obtenus sont utilisés, dans le cadre d'une gestion désintéressée et dans l'objet des missions confiées et dédiées à l'enseignement et à la recherche dans le respect des valeurs humanistes et culturelles faisant l'identité des établissements adhérant directement ou indirectement à l'organisation employeur signataire ;
- participer au service public d'éducation ou contribuant aux missions d'intérêt général de l'enseignement et de la recherche telles que définies par le code de l'éducation ;
- avoir une relation contractuelle avec les services de l'État organisant et effectuant leur contrôle au sens du code de l'éducation :
 - soit en ayant majoritairement des classes sous contrat avec l'Etat dans le cadre de l'article L. 442-1 du code de l'éducation ;
 - soit en ayant conclu avec l'Etat un contrat au sens de l'article L. 732-1 du code de l'éducation (dont les instituts et universités catholiques et les autres établissements catholiques d'enseignement supérieur) ;
 - soit en étant adhérent à une des deux Fédérations patronales (FESIC ou UDESCA/AEUIIC) signataires d'un protocole d'accord de contractualisation avec le ministère en charge de l'enseignement supérieur ⁽¹⁾ ;
- être éligible ou bénéficiaire d'un financement des collectivités publiques :
 - soit en application de l'article L. 442-5 du code de l'éducation (enseignement confié à des agents publics et prises en charge des dépenses de fonctionnement) ;
 - soit en application des engagements contractuels sus-énoncés.

(1) A l'instar de celle du 19 juillet 2010.

Les établissements relevant d'une des conventions collectives faisant l'objet du regroupement (citées à l'article 1^{er}) mais ayant fait le choix, avant la signature de la présente convention, d'appliquer la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (IDCC 2691 avec mention expresse sur le bulletin de salaire) sont situés hors du champ de la présente convention collective.

Salariés couverts

Sont couverts par les dispositions de la présente convention collective :

- les salariés des établissements visés ci-dessus à l'exclusion de ceux bénéficiant de dispositions statutaires spécifiques ;
- les salariés des organismes nationaux, fédéraux, territoriaux contribuant au fonctionnement de ces établissements ;
- en tout état de cause les salariés des établissements relevant, à la date de l'entrée en vigueur de la présente convention, de l'une des conventions collectives citées à l'article 1^{er} faisant l'objet du regroupement.

Les salariés des établissements relevant d'une des conventions collectives faisant l'objet du regroupement (citées à l'article 1^{er}) ayant fait le choix avant la signature de la présente convention, d'appliquer la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (IDCC 2691 avec mention expresse sur le bulletin de salaire), demeurent couverts par cette dernière.

Champ d'application territorial

Le champ d'application de la présente convention collective est national (métropole, départements et collectivités d'outre-mer).

SECTION 2

DÉSIGNATION D'UN OPCA

Les parties signataires désignent OPCALIA comme OPCA de la branche enseignement privé non lucratif (EPNL).

A compter du 1^{er} janvier 2018, les établissements relevant du champ d'application défini à l'article 2 versent à OPCALIA les contributions légales et conventionnelles en matière de formation professionnelle (calculées sur la masse salariale de l'année précédente).

Les signataires de la présente convention collective interviendront auprès de l'OPCA ainsi désigné pour mettre en place une section paritaire professionnelle (SPP) propre à la branche enseignement privé non lucratif sur la base d'un élargissement de la SPP existant actuellement pour « l'enseignement privé ». La convention du 15 décembre 2011 portant sur la création et le fonctionnement de la SPP enseignement privé sera donc révisée en conséquence.

La présente désignation se substitue à toute disposition conventionnelle applicable dans le champ défini à la section 1 qui porterait sur le même objet.

SECTION 3

FONCTIONNEMENT DU PARITARISME

SOUS-SECTION 1

INSTANCES PARITAIRES

Article 3.1

Commission Paritaire Nationale EPNL

a) Composition et modalités de fonctionnement

Une commission paritaire nationale est créée, elle est désignée CPN EPNL.

La CPN EPNL est composée des organisations représentatives signataires ou ayant adhéré à la présente convention collective.

Chaque organisation syndicale de salariés signataire et représentative dans le champ d'application de la présente convention collective dispose de 3 sièges. Les représentants de ces organisations composent le collège des salariés.

La ou les organisations patronales signataires ou ayant adhéré à la présente convention collective disposent ensemble d'un nombre de sièges égal au nombre total des sièges dont disposent les organisations syndicales de salariés représentatives. Les représentants de cette ou ces organisations composent le collège des employeurs.

La présidence de la CPN EPNL est assurée par un président et un vice-président selon les modalités suivantes :

- le président et le vice-président remplissent leur fonction pour une année ⁽¹⁾ ;

Au terme de cette année :

- le vice-président devient président pour l'année suivante ;
- un nouveau vice-président est désigné. Le président précédent peut être désigné vice-président ;
- la désignation prend effet lors de la première réunion de l'année ;
- lorsque le président est issu du collège des employeurs, le vice-président est issu du collège des salariés et inversement.

La ou les organisations patronales signataires ou ayant adhéré à la présente convention collective assurent le secrétariat technique et administratif de la CPN EPNL sous le contrôle de sa présidence. Le secrétariat technique et administratif n'occupe aucun siège au sens des dispositions du présent article.

Les modalités de fonctionnement de la CPN EPNL sont détaillées dans un règlement intérieur « type » pouvant être adapté en fonction de besoins spécifiques.

Les modalités de saisine, les procédures visées dans les différents articles ci-dessus, les coordonnées de chaque instance (son secrétariat technique et administratif) sont mises à disposition des établissements et des salariés et de leurs représentants.

b) Missions et attributions

La CPN EPNL est la seule instance paritaire compétente pour les missions suivantes :

- interprétation de la présente convention (voir ci-dessous) ;
- adaptation de la présente convention aux dispositions législatives et réglementaires ;
- étude de la recevabilité et examen des demandes de révision et des actes de dénonciation de la présente convention ;
- validation des accords conclus en l'absence de délégués syndicaux et de représentant élu du personnel mandaté (voir ci-dessous) ;
- conciliation en cas de litige (voir ci-dessous) ;
- examen des thèmes de négociation s'inscrivant dans son champ d'application (voir ci-dessous).

(1) L'année est entendue du 1^{er} septembre au 31 août.

c) CPN EPNL d'interprétation

La CPN EPNL peut se constituer en CPN EPNL d'interprétation.

La CPN EPNL d'interprétation a pour objet de régler les difficultés donnant lieu à des divergences d'analyse ou des litiges de portée collective relatifs à l'application ou à l'interprétation des dispositions de la présente convention collective et de ses annexes.

Seules les organisations représentatives signataires de la convention collective ou ayant adhéré ultérieurement et les commissions paritaires régionales EPNL (CPR EPNL) peuvent saisir directement la CPN pour interprétation.

Salariés ou employeurs peuvent saisir les CPR EPNL pour toute question relative à l'application ou l'interprétation du présent texte.

Les organisations syndicales non signataires de la convention collective peuvent, quant à elles, saisir la CPN EPNL par l'intermédiaire d'une des organisations y siégeant.

d) CPN de conciliation

La CPN EPNL peut se constituer en CPN EPNL de conciliation.

En cas d'échec de la procédure de conciliation ou de carence de la commission paritaire régionale (voir l'article 3.3), les litiges individuels ou collectifs résultant de l'application de la présente convention peuvent être portés par les parties devant la CPN EPNL de conciliation.

La procédure est détaillée dans le règlement intérieur visé au *a*.

Au terme de la procédure :

- en cas de conciliation, est rédigé un protocole transactionnel s'imposant aux parties et clôturant définitivement le différend, il est fait mention de la transaction dans le PV de réunion de la CPN EPNL ;
- en l'absence de conciliation (notamment, absence de réponse de la partie adverse, refus de conciliation ou défaut de conciliation), la Présidence dresse un procès-verbal constatant l'échec de celle-ci qu'elle adresse aux deux parties.

e) Commission de validation

Les membres titulaires élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles peuvent, aux conditions fixées par le code du travail ⁽¹⁾, conclure un accord d'entreprise.

Celui-ci doit être validé par la commission paritaire réunie sous la forme de CPN EPNL de validation.

L'établissement concerné saisit la CPN EPNL de validation en adressant un courrier selon la procédure arrêtée dans le règlement intérieur visé au *a*.

f) Dispositions spécifiques à l'examen des thèmes de négociation

Outre les thèmes obligatoires de négociation visés au code du travail, la CPN EPNL peut se saisir de tout sujet en vue de l'évolution des dispositions conventionnelles.

Conformément aux dispositions du code du travail ⁽²⁾, les organisations syndicales représentatives de salariés ont la possibilité de saisir la CPN EPNL de tout thème de négociation.

A cet effet, elles adressent à la présidence un texte cible précédé d'un exposé des motifs selon la procédure arrêtée dans le règlement intérieur visé au *a*.

Le Collège des employeurs a la possibilité de saisir la CPN EPNL selon les mêmes modalités.

(1) C. trav., art. L. 2232-22 et suivants à la date de signature de la présente convention collective.

(2) C. trav., art. L. 2222-3 à la date de signature de la présente convention collective.

Ces conditions respectées, la présidence porte le ou les thèmes envisagés à l'ordre du jour de la réunion suivante afin que la CPN EPNL prenne en compte la demande.

g) Observatoire paritaire de la négociation collective

Il est institué, un observatoire paritaire de la négociation collective.

Il est destinataire des accords d'entreprise conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative en l'absence de disposition conventionnelle portant sur le même objet.

Il enregistre les accords recueillis, les conserve et les diffuse en les mettant à disposition du plus grand nombre (site internet) une fois validée la synthèse récapitulative des accords, par thème, par organisation signataire.

A cette fin, chaque établissement concerné adresse l'accord conclu, concomitamment à l'accomplissement des mesures de dépôt de l'accord, par voie numérique à l'observatoire paritaire de la négociation selon la procédure arrêtée par ce dernier.

Article 3.2

Commissions paritaires nationales déléguées aux dispositions conventionnelles particulières

Dans l'attente de l'élaboration de dispositions communes, des commissions paritaires nationales déléguées (CPND) sont mises en place pour intervenir sur les dispositions conventionnelles particulières reproduites dans le Chapitre II reprenant in extenso le contenu d'origine des conventions collectives dénoncées et citées à l'article 1^{er}.

La CPN EPNL peut décider qu'une CPND :

- peut, au regard notamment de l'activité paritaire des 5 dernières années, couvrir le champ d'un seul de ces textes ;
- peut couvrir le champ de plusieurs de ces textes en raison de la faiblesse des effectifs salariés concernés par champ ou de la nécessité de cohérence et d'efficacité du travail paritaire au regard de la proximité des conditions d'emploi des salariés concernés ;
- peut intervenir sur des questions spécifiques liées à des métiers aux conditions d'emploi particulières et/ou communes ;

Siègent au sein des CPND :

- les organisations syndicales représentatives signataires et, jusqu'à la date de publication en 2017 des résultats de la mesure d'audience quadriennale, les organisations syndicales représentatives signataires des conventions collectives ayant fait l'objet du regroupement ou ayant adhéré ;
- la ou les organisations patronales signataires ou ayant adhéré à la présente convention collective.

Chaque organisation syndicale est représentée par 2 membres. La ou les organisations patronales signataires ou ayant adhéré à la présente convention collective ont, ensemble, le même nombre de représentants que les organisations syndicales de salariés.

Ces CPND ont, dans leur champ de compétence, pour mission auprès de la CPN EPNL :

- de préparer, instruire et proposer les interprétations des dispositions conventionnelles particulières ;
- d'éclairer la CPN EPNL sur le texte applicable à une relation contractuelle ;
- d'alerter sur tout problème d'application des dispositions conventionnelles particulières ;
- de proposer des correctifs aux dispositions conventionnelles particulières ;
- de proposer des évolutions des dispositions conventionnelles particulières.

Après reconfiguration des dispositions conventionnelles applicables par voie d'accord ou en application des dispositions du code du travail, si le principe des CPND devait être maintenu, l'intervention de ces dernières devra être précisée au regard de la configuration nouvelle des textes.

Article 3.3

Commissions paritaires régionales

Une commission paritaire régionale (CPR EPNL) siège au sein de chaque région définie dans le cadre de l'organisation territoriale de la République.

Instance compétente pour animer un dialogue social territorial, elle est chargée des fonctions suivantes :

- se constituer en CPR de conciliation ;
- solliciter une interprétation des dispositions conventionnelles à la CPN EPNL ;
- alerter la CPN EPNL sur tout problème d'application des présentes ;
- proposer des correctifs à la présente Convention collective.

Chaque CPR (désignée CPR EPNL « nom de la région ») est composée de :

- de 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative signataire ou ayant adhéré à la présente convention collective ;
- de représentants délégués par la ou les organisations patronales signataires ou ayant adhéré à la présente convention collective. Ces représentants ont ensemble le même nombre que les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives signataires ou ayant adhéré à la présente convention collective.

La liste des représentants par organisation et par région est adressée au secrétariat technique et administratif de la CPN EPNL. Chaque organisation l'informe de toute modification.

Le règlement intérieur applicable est le règlement intérieur élaboré par la CPN EPNL.

Chaque CPR EPNL se réunit au moins une fois par an hors conciliation.

Le secrétariat de chaque CPR EPNL adresse au secrétariat technique et administratif de la CPN EPNL, l'ordre du jour de chaque réunion, les comptes rendus, un état des lieux régulier de son activité et tout autre élément permettant sa parfaite information.

Une fois synthétisées, ces informations sont présentées chaque année en CPN EPNL.

SOUS-SECTION 2

LES MOYENS DU DIALOGUE SOCIAL DANS LA BRANCHE

Les signataires de la présente convention collective s'accordent sur leur volonté de développer les moyens permettant l'efficacité de la représentation des salariés des établissements et le développement d'un dialogue social de qualité dans la branche.

Article 3.4

Participation aux réunions nationales et régionales

Tout salarié dûment mandaté pour représenter son organisation syndicale au sein de la CPN EPNL, d'une CPND, d'une CPR ou de toute réunion paritaire (négociation, groupe de travail etc.) doit informer son employeur et ce, dès réception de la convocation.

Il bénéficie alors d'une autorisation d'absence pour participer à ces réunions ainsi que de la protection prévue par le Livre IV du code du travail.

Les demi-journées ou les journées de préparation prises en charge, dans les conditions visées à l'article 3.5, par la ou les organisations patronales signataires ou ayant adhéré à la présente convention collective donnent également droit à une autorisation d'absence.

Il n'est fait aucune retenue sur salaire en raison de ces absences.

Pour les chargés d'enseignement-intervenant non permanents salariés d'un établissement d'enseignement supérieur privés et afin que la participation aux travaux des commissions paritaires n'entraîne pas de perte de salaire, il est convenu :

- que les heures d'enseignement qui n'auraient pu être effectuées seront déplacées (et donc rémunérées) en respectant les délais de prévenance ;
- que les heures de participation aux réunions seront rémunérées comme les heures de réunions pédagogiques/administratives ;
- que dans le cas exceptionnel où l'établissement n'aurait pu déplacer les heures d'enseignement, les heures de réunion seraient rémunérées au tarif contractuel.

Dans la limite du nombre de réunions défini à l'article 3.5, les salariés rémunérés par les établissements et relevant de la présente convention collective ont droit au remboursement par leur établissement, sur justificatif, des frais de transport du domicile au lieu de la réunion.

L'établissement est remboursé par la ou les organisations patronales signataires ou ayant adhéré à la présente convention collective, selon la procédure fixée par elles et présentée à la CPN EPNL :

- des frais engagés par le salarié et qu'il a préalablement remboursés à ce dernier ;
- du salaire correspondant au temps d'absence visé ci-dessus.

Article 3.5

Prise en charge des frais de déplacement et de salaire des participants aux réunions (CPN, CPND, CPR)

Outre les journées et demi-journées prévues dans l'accord de méthode visé à l'article 3.6 et celles prévues pour le suivi des accords thématiques (protection sociale complémentaire, formation professionnelle, etc.), la ou les organisations patronales signataires ou ayant adhéré à la présente convention collective indemnisent, au total et par année scolaire, l'ensemble des établissements ayant des salariés expressément mandatés selon les modalités suivantes :

- CPN EPNL hors conciliation :
 - au maximum et au total : 12 jours de réunions par organisation syndicale signataire représentative ;
 - au maximum et au total : 6 jours de préparation par organisation syndicale signataire représentative participant aux réunions de CPN EPNL ;
- CPND et éventuels groupes de travail :
 - au maximum et au total : 30 jours de réunion par organisation syndicale signataire représentative ;
 - au maximum et au total : 15 jours de préparation par organisation syndicale signataire représentative participant aux réunions de CPND et groupes de travail ;
- CPR EPNL hors conciliation :
 - au maximum et au total : 2 demi-journées de réunion par organisation syndicale signataire représentative. Les structures locales prendront en charge les frais et demi-journées de réunion s'il est décidé un nombre plus important de réunions.

Ces dispositions seront précisées dans le règlement intérieur prévu à l'article 3.1 a.

Article 3.6

Cas particulier des négociations dans la branche

Avant toute négociation dans la branche, qu'elle soit obligatoire ou non, les organisations représentatives travaillent un accord de méthode fixant :

- les thèmes et le périmètre des négociations ;
- le temps consacré à la négociation et le calendrier pour la conduire (nombre de réunions et thèmes abordés par réunion) ;

- les règles et délais d'examen des documents (initiaux et ceux rédigés en rebond) ;
- en fonction de la technicité du sujet traité, la méthode de préparation par les représentants des deux collèges et les moyens des salariés mandatés par les organisations (nombre de demi-journées de préparation, prise en charge du salaire et des frais engagés, recours à d'éventuels experts, formation commune etc.).

L'accord de méthode intègre un point de situation objectif (cartographie de la problématique) reposant sur des chiffres et éléments objectivables.

La ou les organisations patronales signataires ou ayant adhéré à la présente convention collective mettent à disposition les outils et applications dont elle dispose notamment pour élaborer de manière prospective les thèmes du dialogue social.

SECTION 4

DÉPÔT, EXTENSION ET DATE D'EFFET

La CEPNL est chargée par les parties de procéder au dépôt de la présente convention et de former une demande d'extension dans les conditions prévues par le code du travail.

La présente Convention collective entre en vigueur et produit ses effets 6 mois après la date de notification de la dénonciation des conventions collectives regroupées et citées à l'article 1^{er}.

Ces dénonciations sont notifiées à l'issue du dépôt de la présente convention collective.

SECTION 5

RÉVISION ET DÉNONCIATION

Article 5.1

Révision

Chaque organisation représentative signataire ou ayant adhéré à la présente convention collective peut demander sa révision.

La demande est adressée, par lettre recommandée avec avis de réception ou tout moyen numérique équivalent, aux autres parties ainsi qu'à la présidence (président et vice-président) de la commission paritaire nationale (voir article 3.1).

Cette demande est accompagnée d'un projet de révision comportant un exposé des motifs.

La présidence de la commission paritaire nationale convoque ses membres pour examen du projet et étude de la recevabilité de la demande de révision dans le mois de sa réception.

Dans les 3 mois de la réception de la demande de révision répondant aux exigences formelles précisées ci-dessus, la présidence convoque chaque organisation représentative en vue d'une négociation.

L'éventuel avenant de révision est négocié et conclu dans les formes prévues par le code du travail.

Article 5.2

Dénonciation

Chaque organisation représentative signataire ou ayant adhéré à la présente convention collective peut la dénoncer totalement.

L'acte de dénonciation doit être adressé, par lettre recommandée avec avis de réception, à chaque organisation représentative signataire ou ayant adhéré à la présente convention.

La dénonciation doit donner lieu aux formalités de dépôts prévues par la loi.

L'acte de dénonciation produit ses effets après un préavis de 3 mois.

Le délai de survie mentionné ci-dessous commence à compter de la date de réception du dernier dépôt.

La présente convention restera en vigueur jusqu'à la prise d'effet d'une convention de substitution ou, à défaut d'une telle substitution, pendant une durée maximale de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis.

CHAPITRE II

DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES PARTICULIÈRES ET ACCORDS THÉMATIQUES

Les dispositions conventionnelles particulières qui suivent sont la reproduction in extenso du contenu d'origine de chaque Convention collective visée à l'article 1^{er} :

IDCC	INTITULÉ DE LA CONVENTION COLLECTIVE	SECTION du chapitre
2270	Convention collective nationale des universités et instituts catholiques	Section 1
2636	Convention collective nationale de l'enseignement, écoles supérieures d'ingénieurs et de cadres	Section 2
0390	Convention collective de travail des professeurs de l'enseignement secondaire libre enseignant dans les établissements hors contrat et dans les établissements sous contrat mais sans être contractuels	Section 3
1326	Convention collective nationale des maîtres de l'enseignement primaire privé dans les classes hors contrat et sous contrat simple et ne relevant pas de la convention collective de travail de l'enseignement primaire catholique	Section 4
1334	Convention collective des psychologues de l'enseignement privé	Section 5
1446	Convention collective nationale du travail des personnels enseignant hors contrat et des chefs de travaux exerçant des responsabilités hors contrat dans les établissements d'enseignement techniques privés	Section 6
1545	Convention collective de travail de l'enseignement primaire catholique	Section 7
2152	Convention collective nationale de travail du personnel enseignant et formateur des centres de formation continue et des centres de formation d'apprentis, des sections d'apprentissage et des unités de formation par apprentissage intégrés à un établissement technique privé	Section 8
2408/3211	Convention collective des salariés des établissements privés 2015	Section 9

Les organisations représentatives signataires en attestent :

COLLÈGE DES EMPLOYEURS		COLLÈGE DES SALARIÉS		
CEPNL	AEUIC	FEP CFDT	FNEC FP FO	SNEC CFTC
	FESIC	SNEPL CFTC	SNEIP CGT	SNPEFP CGT
	FNOGEC	SPELC	SUNDEP SUD solitaires	SYNEP CFE-CGC

Ces dispositions continuent à s'appliquer à l'exception des dispositions qui contreviendraient à celles du chapitre I^{er}.

Tous les salariés, quelle que soit leur date d'embauche (antérieure ou postérieure à l'entrée en vigueur de la présente Convention collective), bénéficient des dispositions conventionnelles dont ils relèvent.

Ainsi, ces salariés ne pourront revendiquer un avantage issu d'une disposition conventionnelle dont ils sont exclus au regard de son champ d'application spécifique.

Sont également listés, par champ conventionnel d'origine, et à titre informatif les accords thématiques demeurant applicables auxquelles les parties à la présente convention collective se réfèrent.

SECTION 1
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES/CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES
UNIVERSITÉS ET INSTITUTS CATHOLIQUES (EX-IDCC 2270)

SOUS-SECTION 1
CONTENU

PRÉAMBULE DE LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES UNIVERSITÉS CATHOLIQUES DE FRANCE

Les instituts ou universités catholiques comme toute université sont des communautés de personnes qui étudient diverses branches du savoir humain. Ils se consacrent à la recherche, à l'enseignement et aux différentes formes de service compatibles avec leur mission culturelle.

Ces instituts ou universités catholiques s'inspirent pour la recherche qu'ils effectuent, leur enseignement et toutes leurs activités, des idéaux, des principes et des attitudes catholiques. Ils sont unis à l'Eglise soit par un lien constitutif et statutaire formel, soit en raison d'un engagement pris par leurs responsables (cf. Normes Générales de Ex Corde Ecclesiae, art.2). La présente convention s'applique en conformité avec cette identité, cet objectif et ce lien statutaire.

La convention s'ajoute à l'application du droit propre et des règles particulières de l'Eglise catholique en ce qui concerne les facultés canoniques et ecclésiastiques (Constitution Sapientia Christiana 1979).

Chaque membre de la communauté universitaire met en œuvre à son niveau propre de responsabilité, un esprit de liberté et de charité, une considération réciproque, un dialogue sincère, dans le respect des droits de chacun (id. ex Corde Ecclesiae – Première partie « Identité et mission » d'après le numéro 21). Les instituts ou universités catholiques se doivent d'encourager le développement humain et spirituel de tous leurs membres, enseignants, administratifs, étudiants, et c'est ainsi que les instituts ou universités se rendent capables d'accomplir leur mission de service de l'Eglise et de la société.

La présente convention concerne les personnels qui appartiennent à cette communauté universitaire.

Les recteurs des universités catholiques

TITRE I^{ER}
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d'application

Entrent dans le champ d'application de la présente convention les universités ou instituts catholiques, établissements privés d'enseignement supérieur, situés sur le territoire national, y compris les départements d'Outre-mer, soit principalement, les universités ou instituts catholiques de l'Ouest, Lille, Lyon, Paris, Toulouse, relevant notamment des codes APE 8542 Z et 8559 A et B.

Article 2

Objet

Cette convention se substitue à la convention collective de travail du personnel des services administratifs, sanitaires, économiques et des bibliothèques des instituts catholiques du 1^{er} Janvier 1974, ainsi qu'à la convention collective nationale des enseignants des instituts catholiques du 9 Juillet 1980, ces deux conventions ayant été dénoncées par actes du 30 juin 2001 déposés à la Direction départementale du travail et de l'emploi le 2 juillet 2001.

Article 3

Liberté d'opinion

Les parties contractantes s'engagent à respecter la liberté d'opinion de chacun et à ne fonder aucune discrimination administrative ou pédagogique sur des motifs de croyances ou d'opinions. Toutefois, cette liberté d'opinion est assortie d'un devoir de réserve approprié à la sauvegarde des orientations des instituts ou universités catholiques dont le caractère propre est affirmé.

Article 4

Egalité professionnelle

Les employeurs s'engagent à prendre toutes les mesures propres à assurer l'égalité professionnelle et à remédier aux inégalités constatées notamment quant à l'accès à l'emploi, à la formation ainsi qu'à la promotion professionnelle et aux conditions de travail, d'emploi et de rémunération. De même, à égalité d'aptitudes et de qualifications, aucune discrimination en matière d'emploi ne pourra être introduite.

Article 5

Droit syndical

5.1. Liberté syndicale

Conformément aux dispositions légales, les parties contractantes reconnaissent que tout salarié peut librement adhérer ou pas au syndicat professionnel de son choix et ne peut être écarté pour l'un des motifs visés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat professionnel pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'engagement, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de licenciement (art. L. 2141-5 du code du travail).

Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune discrimination directe ou indirecte en matière d'affiliation et d'engagement dans une organisation syndicale ou professionnelle.

Ils s'engagent à ne faire aucune pression sur les salariés en faveur ou à l'encontre de tel ou tel syndicat. Tous les salariés s'engagent de leur côté à respecter la liberté syndicale de leurs collègues.

5.2. Représentant de la section syndicale

5.2.1. Faculté de créer une section syndicale

La faculté de créer une section syndicale dans une entreprise ou un établissement est ouverte à :

- chaque syndicat représentatif dans l'entreprise ou l'établissement qui possède des adhérents dans l'entreprise ou l'établissement ;
- chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel, qui possède des adhérents dans l'entreprise ou l'établissement ;
- et chaque organisation syndicale qui, cumulativement :
 - possède des adhérents dans l'entreprise ou l'établissement ;
 - satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance ;

- est légalement constituée depuis au moins deux ans ;
- et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée.

5.2.2. Organisations syndicales susceptibles de désigner un représentant de la section syndicale

Seuls les syndicats non représentatifs dans l'entreprise et qui ont constitué une section syndicale sont habilités à désigner un représentant de la section syndicale.

L'application de l'article L. 2143-7 du code du travail relatif à la publicité de la désignation des délégués syndicaux est applicable au représentant de la section syndicale.

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, seuls peuvent être désignés représentant de la section syndicale les salariés âgés de dix-huit ans révolus qui sont délégués du personnel et qui travaillent dans l'établissement depuis un an au moins.

Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, peuvent être désignés représentant de la section syndicale, les salariés âgés de dix-huit ans révolus, et travaillant dans l'entreprise depuis au moins un an et n'ayant pas fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

5.2.3. Missions et prérogatives du représentant de la section syndicale

Le représentant de la section syndicale bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

Toutefois, si en raison d'une carence au premier tour des élections professionnelles, un délégué syndical n'a pu être désigné au sein de l'entreprise ou l'établissement, ou, pour une raison quelconque, il n'existe pas de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, le représentant de la section syndicale peut disposer sur mandatement par son organisation syndicale, du pouvoir de négocier et conclure un accord d'entreprise ou d'établissement.

5.3. Exercice du droit syndical

Le droit d'affichage des communications syndicales doit se faire dans des lieux déterminés en accord avec l'employeur ou son représentant, ces lieux devant être distincts de ceux affectés aux délégués du personnel ou au Comité d'entreprise.

Ces opérations peuvent être faites par les salariés travaillant dans l'établissement ou par des représentants syndicaux.

Les employeurs mettent à la disposition des syndicats un local syndical et leur permettent l'usage des salles de réunion et de cours en fonction de leurs besoins et des disponibilités, et pour le reste s'en remettent à la législation en vigueur.

5.4. Le délégué syndical

Dans les entreprises de cinquante salariés et plus :

La capacité de désigner un délégué syndical est subordonnée à deux conditions :

1. être un syndicat représentatif au niveau de l'entreprise ou l'établissement ;
2. avoir constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement.

Outre la satisfaction aux critères de l'article L. 2143-1 du code du travail, le délégué syndical doit avoir été candidat aux dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel et avoir recueilli au moins 10 % des suffrages valablement exprimés au premier tour des élections professionnelles quel que soit le nombre de votants.

Dans l'hypothèse où les organisations syndicales sont appelées à désigner plusieurs délégués syndicaux, elles doivent procéder à la désignation par ordre décroissant de priorité :

- parmi les candidats aux dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles, quel que soit le nombre de votants ;
- si le nombre de candidats ayant recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour est insuffisant : parmi les autres candidats aux dernières élections ;
- si le nombre de candidats ayant recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour est insuffisant et en l'absence d'autres candidats aux dernières élections : parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés :

Un délégué du personnel titulaire peut être désigné pour la durée de son mandat comme délégué syndical par un syndicat représentatif conformément à l'article L. 2143-6 du code du travail.

5.4.1. Délégué syndical central

Dans les entreprises qui comportent au moins deux établissements de cinquante salariés chacun ou plus, les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise peuvent désigner un délégué syndical central d'entreprise.

Si l'entreprise comporte moins de deux mille salariés, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise.

Si l'entreprise comporte deux mille salariés ou plus, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical central, distinct des délégués syndicaux désignés au niveau de chaque établissement, si ce syndicat a recueilli 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, en additionnant les suffrages de l'ensemble des établissements compris dans cette entreprise.

5.4.2. Représentant syndical au comité d'entreprise

Dans les entreprises de trois cents salariés et plus chaque organisation syndicale ayant des élus au comité d'entreprise peut désigner un représentant syndical au comité d'entreprise.

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, le délégué syndical est de droit représentant syndical au comité d'entreprise.

5.5. Congés pour représentation syndicale

Des autorisations d'absence doivent être accordées aux représentants mandatés par leur organisation syndicale à l'occasion de l'exercice d'une fonction syndicale, notamment dans le cas de congrès professionnels syndicaux, fédéraux, confédéraux et internationaux, et de réunions des organismes directeurs dont ils sont membres élus. Les absences devront être demandées avec préavis de quinze jours, sur présentation d'un justificatif.

Le total des absences ainsi accordées ne saurait dépasser quinze jours ouvrables par année civile. Elles n'entraînent pas d'abattement de salaire sauf dans le cas de prise en charge de celui-ci par l'organisme concerné.

Les absences ci-dessus n'auront pas d'incidence sur les congés annuels.

Le salarié appelé par son organisation syndicale à exercer une fonction syndicale permanente, a droit à être réintégré par priorité à l'expiration de son mandat dans son ancien poste ou dans un poste équivalent.

Le temps correspondant à ce mandat syndical est pris en compte pour le calcul de l'ancienneté.

5.6. Congés de formation économique, sociale et syndicale

Les salariés peuvent bénéficier des congés de formation économique, sociale et syndicale tels qu'ils sont prévus par la législation en vigueur.

Article 6

Représentation du personnel

6.1. Fonctionnement

Les délégués du personnel, les membres du comité d'entreprise élus et les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) désignés, exercent leurs fonctions conformément à la législation en vigueur.

6.2. Heures de délégation

Les délégués syndicaux, délégués du personnel, membres du comité d'entreprise et les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient des heures de délégation prévues par la législation en vigueur.

Le temps passé par les représentants du personnel dans l'exercice de leur fonction est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

Article 7

Droit d'expression

Les salariés de tous les établissements ont un droit d'expression directe, individuelle ou collective sur le contenu et l'organisation de leur travail ainsi que sur la définition et la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'établissement. Les opinions émises dans le cadre de ce droit par les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement. Les établissements où existe au moins un délégué syndical ont l'obligation de négocier les conditions et les modalités d'exercice du droit d'expression dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Article 8

Conclusion et modification du contrat de travail

8.1. Engagement

L'engagement se fait par écrit, sous la forme d'un contrat établi en deux exemplaires originaux. Il est soumis à la signature des deux parties et conditionné par la reconnaissance de l'aptitude physique attestée par le médecin du travail. Il prévoit une période d'essai.

Le contrat doit spécifier :

- à titre informatif, la référence à la convention collective en vigueur dont un exemplaire est tenu à la disposition des salariés au service ressources humaines et remis sur demande du salarié ;
- la nature du contrat telle que définie par le code du travail (contrat à durée indéterminée, déterminée...) ;
- la date de prise de fonction ;
- la qualification (catégorie, niveau, coefficient, titre) et la fonction exercée ;
- la position hiérarchique ;
- la durée de la période d'essai ;
- le montant et les modalités de rémunération ;
- la durée du travail (temps plein, temps partiel) ;
- les régimes de retraite et de protection sociale ;

- la reprise de l’ancienneté est automatique pour les personnels issus d’un établissement signataire de la présente convention collective. Pour les personnels issus d’autres établissements, l’expérience acquise doit être prise en compte dans les conditions d’embauche ;
- le lieu de travail.

8.2. Nature du contrat

En règle générale, les contrats de travail sont établis pour une durée indéterminée, à temps plein ou partiel.

Des contrats à durée déterminée peuvent également être conclus pour les motifs prévus par la législation en vigueur. Ils ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir directement un emploi lié à l’activité normale et permanente de l’établissement.

8.3. Pièces à fournir

Pour la constitution de son dossier individuel, le salarié devra fournir :

- un curriculum vitae complet ;
- une copie des diplômes possédés ;
- une fiche d’immatriculation à la sécurité sociale ou une attestation d’immatriculation fournie par la caisse de sécurité sociale ;
- le cas échéant, la photocopie de la carte justifiant d’un handicap reconnu en vue de la déclaration obligatoire ;
- pour les étrangers concernés, un titre de séjour autorisant une activité salariée et, éventuellement, toute autre attestation exigée par la législation en vigueur ;
- en cas d’employeurs multiples, l’état descriptif des autres activités professionnelles salariées exercées, accompagné des pièces nécessaires pour le calcul des cotisations sociales ;
- les certificats justifiant de l’ancienneté acquise en cas de reprise de celle-ci ;
- pour certaines fonctions, un extrait de casier judiciaire.

8.4. Modification d’un élément du contrat

Des modifications portant sur un élément du contrat de travail peuvent être apportées à la demande, formulée par écrit, de l’employeur ou du salarié. En cas d’accord, ces modifications font l’objet d’un avenant écrit, signé par les deux parties.

En cas de désaccord du salarié, exprimé par écrit, ce refus d’une modification du contrat de travail peut constituer un motif de rupture du contrat à la charge de l’employeur.

Dans le cas d’une modification d’un ou des éléments essentiels du contrat de travail pour motif économique, la procédure suivie est celle prévue par les dispositions légales en vigueur.

8.5. Visite médicale

8.5.1. Visite médicale d’embauche

L’examen médical d’embauche est obligatoire et effectué dans les conditions prévues par la législation en vigueur et doit, dans toute la mesure du possible, être effectué avant l’embauche ou au plus tard avant l’expiration de la période d’essai. Au cas où cet examen médical ne pourrait être effectué ou ses résultats connus avant l’embauche, le salarié devra avoir été informé qu’il ne pourra être maintenu dans son emploi ou dans l’établissement si l’examen médical conclut à son inaptitude.

8.5.2. Visite médicale

Elle doit être effectuée conformément à la législation en vigueur.

8.5.3. Visite médicale de reprise

Conformément à la législation en vigueur, une visite médicale de reprise sera effectuée, notamment dans les cas suivants :

- accident du travail ;
- maladie professionnelle ;
- maladie et accident non professionnels d'une durée égale ou supérieure à 21 jours ;
- congé de maternité.

Article 9

Période d'essai

Tout contrat, quelle que soit sa nature, est soumis à une période d'essai dont l'existence et la durée doivent être clairement définies dès l'engagement du salarié.

Pour les contrats à durée indéterminée, la durée de la période d'essai varie en fonction du statut et de la catégorie du salarié (cf. articles 23 et 39).

Pendant la période d'essai, chacune des parties est libre de mettre fin au contrat, sans indemnité, après le délai de prévenance tel que défini par la législation en vigueur.

Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai est définie conformément à la législation en vigueur.

Article 10

Cessation du contrat de travail

Le contrat de travail peut prendre fin soit par démission, soit par licenciement, soit par départ ou mise à la retraite et soit par accord des parties.

10.1. Démission

La démission du salarié doit être notifiée à l'employeur de manière non équivoque, l'employeur devant en accuser réception.

En cas de demande de départ anticipé formulée par le salarié et acceptée par l'employeur, le préavis non effectué n'est pas rémunéré.

10.2. Licenciement

Tout licenciement doit intervenir dans le respect des procédures et des garanties prévues par la loi.

10.2.1. Préavis

Hormis le licenciement pour faute grave ou lourde, le licenciement donnera lieu à l'exécution d'un préavis dont la durée varie en fonction du statut, de la catégorie et de l'ancienneté.

L'employeur conserve la faculté de dispenser le salarié de l'exécution de tout ou partie du préavis, la rémunération restant acquise.

10.2.2. Indemnité de licenciement

Sauf dans le cas de licenciement pour faute grave ou lourde, l'employeur verse au salarié licencié une indemnité, distincte du préavis, calculée comme suit :

- 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté auquel s'ajoute 2/15 de mois de salaire au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Pour le calcul de l'indemnité de licenciement, le salaire de référence à prendre en considération est, selon la législation en vigueur, soit le douzième de la rémunération afférente aux douze derniers mois précédant la notification du licenciement, soit, si ce mode de calcul est plus favorable au salarié, le tiers de la rémunération afférente aux trois derniers mois précédant la notification du licenciement.

10.3. Départ en retraite

10.3.1. Départ volontaire à la retraite

Tout salarié qui prend l'initiative de son départ pour bénéficier d'une pension de retraite, est tenu d'observer un préavis dont la durée varie en fonction du statut, de la catégorie et de l'ancienneté.

Pour les enseignants, le départ en retraite pourra prendre effet en cours ou à l'issue de l'année universitaire, moyennant un préavis de trois mois.

Pour le personnel administratif et technique, le préavis est : d'un mois pour les employés ayant moins de deux ans d'ancienneté ; de deux mois pour les agents de maîtrise ainsi que pour les employés ayant plus de deux ans d'ancienneté ; de trois mois pour les cadres.

Le salarié perçoit alors une indemnité conventionnelle calculée comme suit :

INDEMNITÉ ÉGALE À :	APRÈS :
1 mois de salaire	5 ans de présence dans l'établissement
3 mois de salaire	10 ans de présence dans l'établissement
6 mois de salaire	15 ans de présence dans l'établissement
6,5 mois de salaire	20 ans de présence dans l'établissement
7,5 mois de salaire	25 ans de présence dans l'établissement
8,5 mois de salaire	30 ans de présence dans l'établissement

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de cette indemnité est égal soit au salaire brut moyen des trois derniers mois précédant la date de fin de contrat de travail, soit, si le calcul est plus favorable au salarié, au salaire brut moyen des douze derniers mois.

Par ailleurs, les salariés peuvent, sur leur demande et selon les nécessités du service, bénéficier des possibilités de départs progressifs à la retraite dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

10.3.2. Mise à la retraite

La mise à la retraite d'un salarié par l'employeur relève des dispositions légales en vigueur.

Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas remplies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement avec obligation de respecter toutes les dispositions légales et conventionnelles en la matière.

Désormais, conformément à la législation en vigueur, la mise à la retraite d'un salarié est soumise à la procédure légale et à l'absence d'opposition du salarié.

L'employeur qui procède à une mise à la retraite est tenu d'observer un préavis égal au préavis dû en cas de licenciement. Il doit verser au salarié une indemnité légale de départ volontaire à la retraite, ou si le calcul est plus favorable, à l'indemnité légale de licenciement.

Article 11

Durée du travail et aménagement du temps de travail

Les modalités d'aménagement du temps de travail et l'organisation de la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année seront déterminées en priorité par accord d'entreprise ou d'établissement et à défaut elles pourront l'être par accord de branche.

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, la durée du travail peut-être organisée sous formes de périodes de travail, chacune d'une durée de 4 semaines au plus conformément aux dispositions visées à l'article D. 3122-7 du code du travail.

11.1. Durée maximale journalière et hebdomadaire

La durée maximale légale de travail des salariés dont le temps de travail est décompté en heures est fixée à : 10 heures par jour, 48 heures par semaine, 44 heures en moyenne par semaine sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

11.2. Aménagement du temps de travail

Dans le respect des dispositions légales, l'accord d'entreprise ou d'établissement pourra fixer le nombre de semaines compris dans la période pluri-hebdomadaire et organiser la répartition de la durée du travail entre les semaines de cette période.

L'acquisition des jours de RTT ne s'effectue que sur le temps travaillé et exclut les suspensions de contrat de travail liées à la maternité, maladie, accident du travail... Dans le cadre de la réduction du temps de travail avec attribution de JRTT, la détermination des droits à JRTT s'effectue sur du temps effectif de travail au-delà de la durée hebdomadaire légale ou conventionnelle si elle est inférieure. Il en résulte que les absences de tous ordres qui ne constituent pas du travail effectif ont pour effet de réduire proportionnellement le nombre de jours RTT.

11.3. Heures supplémentaires

11.3.1. Paiement et repos compensateur de remplacement

Les majorations pour heures supplémentaires ainsi que les heures supplémentaires elles-mêmes donneront lieu soit à un paiement, soit, en tout ou partie, à un repos compensateur de remplacement équivalent.

La modalité retenue (paiement ou repos), qui pourra être différente selon les catégories de personnel et les services concernés, sera soumise à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, à celui des délégués du personnel.

Les modalités de prise de repos compensateur de remplacement et de la contrepartie obligatoire en repos seront définies conformément aux règles légales en vigueur. Ces modalités seront définies par accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut par accord de branche. En l'absence d'accord, les caractéristiques et conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos sont fixées par décret.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical non assujetties à l'obligation annuelle de négocier, le repos compensateur de remplacement peut être mis en place par l'employeur à condition que le comité d'entreprise ou les délégués du personnel lorsqu'ils existent ne s'y oppose pas.

11.3.2. Déclenchement des heures supplémentaires

Pour les entreprises qui auront conclu un accord d'aménagement du temps de travail sur une période pluri-hebdomadaire, constitueront des heures supplémentaires :

- les heures effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles, ou au-delà d'une limite inférieure éventuellement fixée par un accord d'entreprise ou d'établissement, déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires effectuées au-delà d'une limite haute hebdomadaire éventuellement fixée par l'accord ;
- les heures effectuées au-delà de la moyenne de trente-cinq heures calculée sur la période de référence fixée par un accord d'entreprise ou d'établissement ou par le décret, déduction faite des heures supplémentaires effectuées au-delà d'une limite haute hebdomadaire déterminée, le cas échéant par l'accord ou par le décret et déjà comptabilisées.

11.4. Equivalences

Pour les gardiens et concierges, la règle des équivalences prévue par la législation en vigueur s'applique.

Article 12

Rémunération

La rémunération liée au contrat de travail est calculée en fonction du coefficient hiérarchique affecté au statut, à la fonction exercée et au titre, selon les grilles données en annexe ; le salaire annuel de base minimum est égal au produit de ce coefficient hiérarchique par la valeur du point de référence, tel qu'il a été défini à la signature de la présente convention.

A la date de la signature de la présente convention, la valeur de ce point de référence est la valeur du point de la Fonction publique.

Son évolution, indexée par principe sur celle du point de la Fonction publique, est négociée annuellement au sein de la Commission paritaire nationale. Cependant, à l'occasion de cette négociation, si la situation économique globale des cinq instituts et universités catholiques, explicitée sur des critères précis – tels que, notamment, le niveau de la subvention versée par l'Etat et l'évolution des effectifs étudiants – le justifie, une modulation sera susceptible d'être appliquée par l'ensemble des employeurs.

Article 13

Gestion des carrières

La gestion des carrières des salariés, en particulier celles des salariés à temps plein, se fait de manière continue tout au long de l'engagement du salarié. Elle se réalise, notamment, sous forme d'entretiens individuels à périodicité régulière qui définissent le cadre de l'évolution future du salarié.

L'évolution de carrière des salariés dépend :

- des propositions de postes publiées en interne par l'employeur ;
- des propositions faites par le salarié à l'employeur lors de l'entretien individuel ;
- des niveaux reconnus de la qualification obtenue par la formation initiale ou continue après l'entrée en fonction ;
- des niveaux reconnus de la qualification obtenue par la validation des acquis professionnels et de l'expérience (VAE).

La gestion prévisionnelle des emplois tiendra compte de ces différents critères.

En cas de vacance d'un poste, l'appel à candidature doit être fait prioritairement aux personnels des établissements signataires de la présente convention.

Article 14

Régime des congés

14.1. Repos hebdomadaire

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les salariés ont droit à un jour de repos hebdomadaire. Ce repos correspond normalement au dimanche, sauf dérogation exceptionnelle justifiée par la participation aux salons, aux journées portes ouvertes et pour certains services particuliers.

14.2. Congés payés annuels

Les différentes catégories de salariés bénéficient, au minimum, de six semaines ou 36 jours ouvrables de congés payés, jours fériés non compris, pris en accord avec le responsable hiérarchique de manière à assurer la bonne marche du service.

Conformément aux dispositions légales, sont considérés comme temps de travail effectif pour l'appréciation du droit aux congés payés :

- les absences pour congé de maternité, paternité et adoption ;
- les absences pour accident du travail et maladie professionnelle, dans la limite d'un an ;
- les périodes de congés payés ;
- les jours de repos acquis dans le cadre de la réduction du temps de travail ;
- les absences pour congés de représentation syndicale ;
- les congés exceptionnels de courte durée fixés à l'article 15.1 ;
- les congés pour formation professionnelle ;
- les périodes militaires de réserve obligatoires ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale.

14.3. Autres congés

Sauf accord particulier, les parties s'en remettent aux dispositions légales en vigueur pour les conditions d'attribution et les modalités des autres congés.

Article 15

Absences exceptionnelles

15.1. Absences exceptionnelles rémunérées

Des absences sont autorisées à l'occasion d'événements familiaux ou exceptionnels, à raison de :

- 5 jours ouvrables en cas de mariage du salarié ;
- 5 jours ouvrables pour l'ordination ou les vœux perpétuels du salarié ;
- 5 jours ouvrables en cas de décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, des parents et des enfants ;
- 5 jours ouvrables en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant du salarié ;
- 3 jours ouvrables en cas de mariage des enfants ;
- 3 jours ouvrables en cas de décès des frères, sœurs et beaux-parents ;
- 2 jours ouvrables en cas d'ordination ou de vœux perpétuels des enfants ;
- 1 jour ouvrable en cas de mariage des parents, petits-enfants, frères, sœurs, beaux-frères, belles-sœurs ;
- 1 jour ouvrable en cas de décès des beaux-frères, belles-sœurs, ascendants et petits-enfants, oncles et tantes.

Pour des examens relevant du ministère de l'éducation et/ou des universités, ou encore pour ceux relevant d'universités catholiques ou de droit pontifical (dans la limite de 2 examens par an), la durée de l'absence exceptionnelle est celle de l'examen augmentée, le cas échéant, des délais de route et de 2 jours de préparation par an si l'examen est lié à l'amélioration de la qualification professionnelle.

Ces jours d'absence doivent être pris consécutivement, soit, et dans la mesure du possible, au moment où l'événement se produit, soit dans un délai raisonnable par rapport à celui-ci. Ils sont rémunérés à condition que le salarié soit effectivement présent dans l'établissement à cette date.

Pour un temps plein, une absence rémunérée fractionnable de 16 heures maximum par année civile peut être accordée à l'occasion de la maladie d'enfants ; elle s'impute sur les trois jours non rémunérés prévus par la loi.

Dans tous les cas, le salarié doit informer son employeur dans les plus brefs délais et fournir les justificatifs correspondants.

15.2. Absences exceptionnelles non rémunérées

L'attribution d'un congé pour convenance personnelle, d'une durée d'un an ou moins, est subordonnée à l'autorisation de l'employeur compte tenu de l'intérêt du service et des besoins de l'établissement. Sauf cas de force majeure, la demande doit être présentée à l'employeur avant le 1^{er} mai au titre de l'année universitaire suivante pour les enseignants et, moyennant un préavis de trois mois, pour le personnel administratif et technique.

Ce congé peut être accordé notamment dans les cas suivants : maladie grave du conjoint ou d'un enfant, accueil d'un enfant en bas âge, situation de famille difficile, mutation du conjoint, etc., à l'exception de l'exercice d'une autre activité salariée. Cette absence n'ouvre droit ni à rémunération ni à congés payés.

Article 16

Maladie. – Accident du travail. – Temps partiel thérapeutique

Le salarié absent doit avertir son employeur au cours de la première journée d'arrêt. Toute absence pour maladie doit être justifiée par un certificat médical adressé à l'employeur dans les quarante-huit heures.

Si les conditions ci-dessus sont remplies après une éventuelle contre-visite médicale, et sous réserve que la sécurité sociale procède au-delà des trois jours de carence au règlement d'indemnités journalières, l'employeur complète les indemnités versées au salarié mensualisé par :

- la Sécurité sociale ;
- les organismes de prévoyance auxquels cotise l'employeur ;
- les responsables d'un accident ou leurs assurances.

à hauteur du salaire net qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler normalement et sans tenir compte de versements liés à des couvertures contractées par l'intéressé et alimentées par ses seuls versements :

- pendant 30 jours calendaires pour les salariés ayant de 1 à 2 ans de présence dans un établissement relevant de la présente convention, au premier jour de la maladie, accident du travail ou temps partiel thérapeutique ;
- pendant 90 jours calendaires pour les salariés ayant de 2 à 5 ans de présence dans un établissement relevant de la présente convention, au premier jour de la maladie, accident du travail ou temps partiel thérapeutique ;
- pendant 180 jours calendaires pour les salariés ayant plus de 5 ans de présence dans un établissement relevant de la présente convention, au premier jour de la maladie, accident du travail ou temps partiel thérapeutique.

Les prestations énumérées ci-dessus devront faire l'objet d'une déclaration à l'employeur par le salarié intéressé.

Ce droit à rémunération est ouvert par tranche de douze mois glissants. En cas d'arrêts multiples dans les douze mois, le droit à rémunération est limité au reliquat. En cas d'épuisement des droits, leur réouverture est subordonnée à une reprise effective du travail pendant un mois, sauf cas de rechute confirmé par la sécurité sociale.

Le droit à couverture tiendra compte des jours couverts par le ou les précédents employeurs signataires de la convention.

Si le salarié est entré dans un établissement à la suite d'une mutation ou de la suppression d'un poste dans un autre établissement relevant de la présente convention, les années de présence qui entrent en ligne de compte sont celles acquises depuis l'entrée dans les établissements précédents.

La subrogation, lorsqu'elle s'applique dans les établissements pour la maladie, accident du travail, temps partiel thérapeutique, n'intervient pas pour les salariés de statut employeur multiple.

Article 17

Maternité. – Adoption. – Paternité

Les règles légales concernant l'embauche, les congés et les conditions de licenciement des personnes en état de grossesse s'appliquent à l'ensemble des salariées.

A partir d'un an d'ancienneté et en cas de grossesse, le personnel féminin bénéficie du maintien de sa rémunération nette pendant la durée d'indemnisation prévue par la Sécurité sociale, au titre du congé maternité. Le même avantage est accordé au salarié en cas d'adoption.

Dans tous les cas, le congé de maternité ou d'adoption est pris en compte dans le calcul de l'ancienneté et du droit à congés payés.

Les pères, après la naissance d'un enfant, ont la possibilité de prendre un congé de paternité dans les conditions fixées par la loi.

Article 18

Retraite et prévoyance complémentaire

Les employeurs relevant du champ d'application de la présente convention ont l'obligation :

- d'adhérer aux caisses de retraite complémentaire pour l'ensemble de leurs personnels, moyennant une cotisation au taux minimal contractuel fixé par la loi, sauf accord plus favorable négocié en commission paritaire nationale ;
- d'adhérer à une institution ou un organisme gérant le régime minimal de prévoyance institué au profit des cadres par la convention collective nationale du 14 mars 1947 ;
- de conclure un accord de prévoyance pour le personnel permanent non cadre, précisant l'assiette et le taux des cotisations, le niveau, le type de garanties (décès, invalidité, incapacité, rente éducation...) et la répartition des cotisations entre employeur et salarié.

Article 19

Formation continue

19.1. Evolution des métiers

Les employeurs et les salariés doivent accorder une attention particulière à l'évolution des métiers due, entre autres, aux techniques nouvelles, et s'attacher à ce qu'elle soit prise en compte dans l'élaboration du plan de formation.

Ces évolutions seront présentées chaque année aux comités d'entreprise ou d'établissement.

Dans cette perspective, la commission paritaire nationale, constituée sous forme de commission paritaire nationale de l'emploi, tient, à périodicité régulière, une réunion spécifiquement consacrée à l'emploi et à la formation professionnelle, pour traiter notamment de la définition des métiers et de leur évolution ainsi que des conditions de validation des acquis professionnels et de l'expérience.

19.2. Entretien individuel sur la formation

Afin de sensibiliser chacun à la nécessité de la formation professionnelle et de l'aider à inclure celle-ci dans la gestion des carrières, un bilan individuel des formations suivies et à suivre sera fait pour chaque salarié à l'occasion de l'entretien d'évaluation tel que défini aux articles 37 et 48.

19.3. Formation professionnelle

La formation professionnelle est régie par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Dans le cadre des obligations légales et compte tenu de l'étude prospective des emplois, les employeurs proposent à leurs salariés la formation leur permettant de faire face soit à l'évolution de l'emploi qu'ils occupent, soit l'accès à un poste nouveau ou vacant.

Compte tenu de la nature et des objectifs des établissements employeurs, chacun d'entre eux s'efforce de dépasser les obligations légales.

TITRE II

STATUT DES ENSEIGNANTS

Article 20

Définition des enseignants

Est considéré comme enseignant celui qui, remplissant les conditions d'âge, de diplômes, d'ancienneté, d'aptitudes pédagogiques prévues par la loi et la présente convention, exerce au sein d'un ou plusieurs établissements supérieurs catholiques dans le respect du caractère propre de celui-ci, l'une des missions définies à l'article 30.

Les enseignants de la faculté libre de médecine de Lille exerçant des fonctions hospitalières relèvent des statuts particuliers de ces fonctions au sein de l'institut catholique de Lille.

Article 21

Dispositions applicables aux enseignants

Les dispositions prévues au titre I de la présente convention s'appliquent également aux enseignants dans la mesure où les dispositions particulières du présent titre n'instituent pas expressément des dispositions différentes.

Article 22

Nature du contrat de travail

Dans le respect des dispositions de l'article 8 de la présente convention et conformément à l'article L. 1242-2 du code du travail, des contrats à durée déterminée dits « d'usage » peuvent être proposés à des enseignants notamment dans les cas suivants :

- pour assurer des enseignements nouveaux ;
- pour des opérations de formation et d'animation, dès lors qu'il s'agit d'actions limitées dans le temps requérant des intervenants dont les qualifications ne sont pas normalement mises en œuvre dans les activités de formation de l'université ou de l'institut.

Article 23

Période d'essai

Dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, la durée de la période d'essai est de huit mois.

Pendant la période d'essai, chacune des parties est libre de mettre fin au contrat, sans indemnité, après un délai de prévenance légal.

Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai est définie conformément à la législation en vigueur.

Article 24

Cessation du contrat de travail

24.1. Démission

La démission devra être notifiée au plus tard le 30 juin. Sauf accord de l'employeur, la démission ne pourra produire effet avant le terme de l'année universitaire en cours au moment de sa notification et, au plus tôt, trois mois après cette dernière.

24.2. Licenciement

Sauf cas de faute grave ou lourde, le licenciement ne pourra prendre effet qu'à l'issue de l'année universitaire en cours, moyennant un préavis de trois mois.

Article 25

Durée du travail

La fonction d'enseignement recouvre principalement :

- la réalisation d'heures dites de « face à face » (cours magistraux, travaux dirigés ou pratiques, séminaire, conférences). Ces heures sont à la fois quantifiables, contrôlables et sont déclarées périodiquement ;
- la réalisation de tâches connexes directement liées à l'enseignement (préparation des cours, conception et correction des épreuves, participation aux présidences et jurys d'examen). La durée du travail correspondant à ces tâches n'est pas contrôlable dans la mesure où elle n'implique pas une présence effective de l'enseignant sur son lieu de travail. Il est donc convenu, d'un commun accord, de prendre en compte ces activités en affectant les heures de face-à-face d'un coefficient variable suivant la nature de l'enseignement dispensé et défini par catégorie d'enseignants ;
- selon les cas, les activités de recherche, d'études et de publications, participation à des colloques. Ces activités ne sont pas quantifiables par nature mais s'exercent dans une durée forfaitaire exprimée en pourcentage de la durée du travail. Dans le cadre de la mission confiée, leur mise en œuvre dépend de chaque enseignant, celui-ci disposant d'une totale autonomie et liberté d'organisation, sous la seule réserve de la bonne exécution de sa mission.

Dans ce cadre, la charge de travail est définie par catégorie d'enseignants, conformément aux dispositions de l'article 30.

Article 26

Contrat à durée indéterminée intermittent

Des contrats de travail à durée indéterminée intermittent pourront être conclus, dans le cadre d'accord d'entreprise, afin de pourvoir aux emplois de chargés d'enseignement et d'enseignant qui, par nature, comportent une alternance de périodes travaillées et non travaillées, supérieures à un mois, hors vacances universitaires.

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée. Outre les éléments contractuels stipulés à l'article 8.1, il mentionne également :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée annuelle minimale de travail du salarié, calculée sur la base des heures de face-à-face, le cas échéant coefficientées ;
- les périodes de travail ;
- la répartition, chaque fois que cela est possible, des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Dans tous les cas, seules seront précisées les périodes de travail correspondant aux heures de face-à-face, l'enseignant déterminant seul les périodes travaillées correspondant aux tâches connexes directement liées à l'enseignement, sous la seule réserve de la bonne exécution de sa mission.

Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat ne pourront excéder le tiers de cette durée, sauf accord du salarié.

Chaque année, avant la rentrée universitaire, l'employeur et l'enseignant sous contrat de travail intermittent établiront un avenant fixant, pour l'année universitaire à venir, la durée minimale annuelle de travail, les conditions de rémunération, les périodes travaillées et non travaillées, selon les principes ci-dessus définis.

La durée minimale annuelle de travail pourra être notamment modifiée en fonction du nombre d'étudiants inscrits au(x) cours confié(s) à l'enseignant. Toutefois, une telle modification ne pourra être imposée sans l'accord de ce dernier.

En cas de refus, l'établissement pourra procéder à la rupture de son contrat de travail. Dans ce cas, il devra respecter la procédure prévue par la loi en cas de licenciement pour motif économique.

Afin d'apprécier la pertinence de l'utilisation de ce type de contrat de travail, un rapport, présenté chaque année au comité d'entreprise ou d'établissement, précisera le nombre de nouveaux contrats conclus au titre de l'année universitaire et les postes d'enseignement concernés.

Conformément aux dispositions visées à l'article L. 731-18 du code de l'éducation, des CDI pourront être conclus pour des missions d'enseignement, de formation et de recherche comportant une alternance de périodes travaillées et non travaillées.

Article 27

Heures de délégation

Conformément à l'article 6, le temps passé par les enseignants dans l'exercice de fonctions de représentation du personnel (comité d'entreprise, délégué du personnel, CHSCT, commissions) est considéré comme temps de travail rémunéré.

Pour les enseignants-chercheurs et les enseignants (à temps plein ou partiel) : les réunions, organisées à l'initiative de l'employeur, ainsi que les crédits d'heures donnent lieu à décharges horaires ou à toute autre forme de compensation à définir au niveau de chaque établissement.

Pour les chargés d'enseignement : les temps de présence aux réunions et les crédits d'heures sont rémunérés sur la base d'un taux horaire défini par accord d'entreprise, sur présentation d'un bon de délégation.

Article 28

Régime des congés

Au titre des huit semaines de congés payés par année universitaire accordés aux enseignants, quatre semaines consécutives doivent être prises durant l'été, et le solde des congés impérativement pendant les périodes de vacances universitaires, sauf accord exprès de l'employeur ; les jours fériés légaux, qui sont rémunérés, ne sont pas compris dans ces huit semaines.

L'acquisition des jours de repos au titre des congés payés se fait au prorata du travail effectif et des périodes d'absence assimilées par la loi à du travail effectif.

La liquidation des droits se fait durant la période de prise des congés correspondant à l'année universitaire d'acquisition.

Article 29

Indemnité de congés payés

La rémunération versée aux enseignants (rémunération de base, prime d'ancienneté et indemnité de fonction éventuelle), quelles que soient la catégorie de référence et la fonction exercée, intègre l'indemnité de congés payés.

Article 30

Classification des enseignants

Suivant le contenu de la mission, on distingue quatre catégories d'emplois :

- les enseignants-chercheurs ;
- les enseignants ;
- les chargés d'enseignement ;
- les intervenants occasionnels.

30.1. Les enseignants-chercheurs

La catégorie d'enseignant-chercheur est accessible aux enseignants titulaires d'un doctorat. Elle est, par ailleurs, précisée au niveau de chaque établissement en fonction de l'organisme concerné et des statuts universitaires spécifiques à cet organisme. Les enseignants-chercheurs ont une double vocation, d'enseignement et de recherche qu'ils s'engagent à mettre au service de l'université ou de l'institut qui les emploie, pour l'essentiel, voire la totalité, de leur activité professionnelle.

30.1.1. Mission

Les enseignants-chercheurs consacrent leur temps à :

- des activités d'enseignement : cours, corrections, contrôles y compris la présidence des examens, conseils, jurys... ;
- des activités de recherche, d'études et de publication, pour 40 % en moyenne du temps de travail ;
- des activités de coordination, d'organisation des enseignements et de pédagogie ;
- des activités de conseil auprès des étudiants ;
- des interventions à des sessions, colloques, activités de formation permanente à l'extérieur ou en interne,

le cas échéant :

- des responsabilités de direction ou administratives, pour des mandats à durée déterminée ;
- et des activités de représentation, promotion et d'information.

Les enseignants-chercheurs sont tenus de rester au courant de l'état d'avancement des disciplines concernant leur spécialité ou les spécialités voisines.

Ils doivent publier régulièrement leurs recherches, en faisant figurer dans ces publications leur qualité d'enseignant-chercheur de l'établissement d'enseignement supérieur catholique auquel ils appartiennent.

30.1.2. Charges de travail

Trois mois avant le début d'année universitaire et sous une forme à convenir dans chaque institut ou université catholique, la répartition de principe du temps dans les différentes activités décrites ci-dessus est définie entre le doyen, le directeur (ou leur délégué) et l'enseignant. Cette définition de la charge de l'enseignant-chercheur tiendra compte, notamment, des souhaits de celui-ci, de son activité de l'année précédente, des objectifs de l'établissement et des contraintes de l'organisme, en particulier du nombre d'inscriptions. Elle intégrera également les activités de représentation, de promotion, d'information et de participation à des colloques, sous la forme d'objectifs pour l'année à venir prenant en compte la charge d'enseignement définie, sous réserve des adaptations pouvant se révéler nécessaires compte tenu de la nature de ces activités.

En application de l'article 25 et sauf accord ponctuel spécifique, un enseignant-chercheur à temps plein devra assurer un volume d'heures de face-à-face compris dans une fourchette définie au sein de chaque université ou institut, en fonction de l'enseignement dispensé. Le volume horaire de face-à-face effectivement réalisé ne pourra être inférieur ou supérieur aux limites ainsi définies, sauf accord exprès des deux parties.

Dans ces limites, la variation du nombre d'heures de face-à-face ne donnera lieu à aucune variation de rémunération, l'augmentation ou la diminution de ces heures correspondant, corrélativement et nécessairement, à une diminution ou une augmentation des heures consacrées aux autres activités, dont la recherche.

Pour évaluer le volume horaire annuel consacré aux tâches connexes à l'enseignement, les heures de face-à-face se verront appliquer un coefficient défini dans le tableau ci-dessous qu'il conviendra de préciser au niveau de chaque institut employeur, sur la base de critères préalablement définis :

ENSEIGNEMENT	TOUS NIVEAUX
Cours magistraux nouveaux	De 3 à 7
Cours magistraux	De 3 à 5
TD, TP, ateliers...	De 2 à 3

En cas de cours dédoublés, assurés par le même enseignant, le coefficient applicable sera réduit.

Pour les TD, TP et ateliers, le coefficient minimum applicable pourra être ramené à 1 dans le cas où l'enseignant titulaire ferait intervenir des conférenciers extérieurs et ne consacrerait son activité qu'à une présence d'animation.

L'activité de chaque enseignant-chercheur fera l'objet d'une évaluation telle que définie à l'article 37. A l'issue de cette évaluation, le temps de travail rémunéré consacré aux activités de recherche, correspondant en moyenne à 40 % du volume horaire annuel, pourra être diminué ou augmenté, le temps d'enseignement étant ajusté en conséquence.

Pour les activités de direction, un volume d'heures forfaitaire est défini et rémunéré sous forme d'indemnité de fonction ou de décharge d'enseignement.

30.1.3. Forfait jours

Sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement, le temps de travail des enseignants-chercheurs pourra être décompté en nombre de jours de travail sur l'année, par application de dispositions de l'article L. 3121-39 du code du travail.

L'accord déterminera notamment les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi, les caractéristiques principales de ces conventions et le nombre maximum de jours de travail sur l'année ainsi que le nombre d'heures de face-à-face correspondant.

Outre l'existence d'un accord d'entreprise préalable, le forfait annuel en jours doit faire l'objet d'une convention individuelle écrite signée par l'employeur et le salarié.

L'accord pourra prévoir la renonciation à une partie des jours de repos et/ou que les jours de repos seront affectés le cas échéant à un compte épargne temps conformément à l'article L. 3151-1 du code du travail.

30.2. Les enseignants

Les critères d'accès à la catégorie des enseignants sont définis au niveau de chaque institut et organisme en fonction de la matière enseignée et, le cas échéant, en cohérence avec les statuts universitaires. Les enseignants ont une vocation essentiellement pédagogique et s'engagent à consacrer une part significative, voire la totalité de leur activité professionnelle, à l'institut qui les emploie.

30.2.1. Mission

Les enseignants consacrent leur temps à :

- des activités d'enseignement : cours, corrections, contrôles y compris la présidence des examens, conseils, jurys... ;
- des activités de conseil auprès des étudiants ;
- des activités de coordination, d'organisation des enseignements et de pédagogie ;
- des interventions à des sessions, colloques, activités de formation permanente à l'extérieur ou en interne,

le cas échéant :

- des responsabilités de direction ou administratives pour des mandats à durée déterminée ;
- et des activités de représentation, de promotion et d'information.

30.2.2. Charges de travail

Conformément à l'article 25, un enseignant à temps plein devra assumer un volume de face-à-face compris dans une fourchette définie au sein de chaque université ou institut en fonction de l'enseignement dispensé. Le volume horaire de face-à-face effectivement réalisé ne pourra être inférieur ou supérieur aux limites ainsi définies. Pour évaluer le volume horaire annuel consacré aux tâches connexes à l'enseignement, ces heures se verront appliquer un coefficient défini dans le tableau ci-dessous qu'il conviendra de préciser au niveau de chaque institut employeur, sur la base de critères préalablement définis :

ENSEIGNEMENT	TOUS NIVEAUX
Cours magistraux nouveaux	3 à 7
Cours magistraux	3 à 5
TD, TP, ateliers	2 à 3

Dans des cas particuliers, le coefficient 2 pourra être appliqué aux cours magistraux.

En cas de cours dédoublés, assurés par le même enseignant, le coefficient applicable sera réduit.

Pour les TD, TP et ateliers, le coefficient minimum applicable pourra être ramené à 1 dans le cas où l'enseignant titulaire ferait intervenir des conférenciers extérieurs et ne consacrerait son activité qu'à une présence d'animation.

30.2.3. Forfait jours

Sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement, le temps de travail des enseignants-chercheurs pourra être décompté en nombre de jours de travail sur l'année, par application de dispositions de l'article L. 3121-39 du code du travail.

L'accord déterminera notamment les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi, les caractéristiques principales de ces conventions et le nombre maximum de jours de travail sur l'année ainsi que le nombre d'heures de face-à-face correspondant.

Outre l'existence d'un accord d'entreprise préalable, le forfait annuel en jours doit faire l'objet d'une convention individuelle écrite signée par l'employeur et le salarié.

L'accord pourra prévoir la renonciation à une partie des jours de repos et/ou que les jours de repos seront affectés à un compte épargne temps conformément à l'article L. 3151-1 du code du travail.

30.3. Les chargés d'enseignement

Les chargés d'enseignement ont pour mission :

- d'assurer des heures d'enseignement (cours, travaux dirigés, travaux pratiques) ;
- de concevoir et corriger les épreuves d'examens, devoirs et contrôles ;
- de participer aux réunions pédagogiques, jurys, surveillances d'examens.

Ils ne consacrent qu'une partie limitée de leur activité professionnelle au service de l'institut catholique qui les emploie, l'essentiel de cette activité étant généralement consacrée à un ou d'autres employeurs, dont la Fonction publique (moyennant l'obtention d'une autorisation de cumul d'emplois et de rémunérations).

30.4. Les intervenants occasionnels

Sont considérés appartenir à la catégorie des intervenants occasionnels, les enseignants ou professionnels reconnus pour leur expertise, qui assurent une prestation ponctuelle dans le cadre d'un cours, d'un séminaire ou d'un colloque.

Leur intervention est limitée à 18 heures par an. Conformément à l'article L. 1242-2 du code du travail, ces intervenants sont engagés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée dit « d'usage ».

Article 31

Enseignement supérieur à caractère technique et professionnel

Pour les enseignements à caractère technique et professionnel dispensés dans les universités ou instituts, des accords d'entreprise devront préciser les spécificités attachées à ces catégories d'enseignants, en définissant :

- le contenu de la mission ;
- les volumes d'heures de face-à-face correspondant au temps plein d'enseignement ;
- les qualifications académiques nécessaires pour accéder aux titres universitaires ;
- les coefficients hiérarchiques de base.

Article 32

Mise en application et création d'un comité spécifique local

La mise en œuvre de la présente classification implique :

- d'une part, un délai d'application permettant la mise en place des nouvelles classifications au sein des établissements ;
- d'autre part, une période probatoire plus longue durant laquelle les difficultés d'application rencontrées sont examinées par un comité paritaire spécifique.

32.1. Délai d'application

A partir de l'entrée en vigueur du présent accord, les établissements nouvellement adhérents devront dans un délai de 6 mois :

- présenter à chaque enseignant, dans le respect des obligations légales, sa classification telle qu'elle résulte du nouveau système conventionnel ;
- mettre en application les classifications nouvelles au terme des 6 mois, compte tenu le cas échéant, de l'avis du comité paritaire spécifique.

Le classement effectif de l'enseignant sera notifié à celui-ci avec sa date d'entrée en vigueur. Cette notification précisera la catégorie d'emploi, le niveau, le titre, le coefficient et le taux d'ancienneté de l'intéressé. Ces mentions seront reportées sur le bulletin de salaire.

Il est bien entendu qu'il n'existe aucune correspondance entre l'ancien et le nouveau système de grille de qualification.

En tout état de cause le reclassement ne pourra entraîner une diminution quelconque de la rémunération réelle brute perçue par le salarié au moment du changement.

32.2. Période probatoire

La période probatoire doit permettre un examen accéléré des difficultés d'application et, éventuellement, l'étude d'aménagements jugés nécessaires pour une application de la nouvelle classification.

La durée de la période probatoire est fixée à 12 mois, commençant à courir à compter de la date d'effet de la présente convention. Elle pourra être éventuellement prolongée de 6 mois par le comité paritaire spécifique.

32.3. Comité paritaire spécifique local

Le comité paritaire spécifique local sera constitué, à parité, d'une délégation employeur et d'une délégation syndicale. Il sera saisi à la demande de l'employeur ou d'un salarié, adressée par lettre recommandée avec accusé de réception au Président du comité.

En cas de contestation de sa nouvelle classification telle que proposée par l'employeur, chaque salarié sera informé de la possibilité qu'il a de saisir le comité paritaire spécifique et par voie de conséquence des formalités de saisine.

Les décisions prises par le comité paritaire spécifique seront systématiquement transmises à la commission paritaire nationale. En cas de blocage au sein du comité paritaire spécifique, un recours sera possible auprès de la Commission paritaire nationale, statuant alors en formation réduite (deux représentants par syndicat).

Article 33

Grades et titres académiques nécessaires pour l'obtention d'un titre universitaire

DIPLOME DÉLIVRÉ par titre	FACULTÉS PROFANES ET ENSEIGNEMENTS ne relevant pas de l'article 27, explicité par l'article 17, des Normes communes de Sapientia Christiana.	FACULTÉS CANONIQUES et enseignements relevant de l'article 27-1 et de l'article 17 des Normes communes de Sapientia Christiana
Attaché d'enseignement	Ancienne licence en 4 ans MAÎTRISE – MASTER 1 CAPES – CAPET – CAER certifié – CAFEP. Ingénieur-maître	Licence canonique
Assistant	DES – DEA – DESS – master 2 Ingénieur (diplôme reconnu par la CTI) Agrégé CAER agrégé et, plus généralement, tous diplômes donnant accès au grade de maitre dans la discipline enseignée.	Licence canonique + expérience de travaux dirigés dans l'enseignement supérieur Capacité doctorale (~ DEA)
Maître de conférences	Ancien doctorat de 3 ^e cycle + expérience qualifiée de l'enseignement supérieur Diplôme français ou étranger reconnu équivalent au doctorat Doctorat nouveau régime Doctorat d'Etat	Doctorat canonique + expérience qualifiée de l'enseignement supérieur + publications
Professeur	titre accessible par nomination d'un maître de conférences titulaire : – d'un doctorat d'Etat, – d'un doctorat loi de 1984 + habilitation à diriger des recherches – d'un doctorat de troisième cycle + habilitation à diriger des recherches, en fonction de la qualité de ses publications, de ses travaux, de sa valeur pédagogique et des postes disponibles.	titre accessible par nomination d'un maître de conférences en fonction de la qualité de ses publications, de ses travaux, de sa valeur pédagogique et des postes disponibles

Article 34

Accession aux différents titres

L'accession aux différents titres définis à l'article 33 ci-dessus est, en premier lieu, du ressort de l'instance académique. Après avoir vérifié que les critères relatifs aux diplômes, à l'expérience et aux travaux de recherche sont remplis, cette instance propose la nomination au vote des instances universitaires concernées, en référence aux statuts universitaires ou tout autre texte régissant le fonctionnement des facultés et organismes.

La nomination définitive intervient ensuite par décision rectorale, sur proposition de l'instance académique concernée. L'accession au titre de professeur est, en outre, conditionnée à l'existence d'un poste vacant ou créé.

Les titres d'attaché d'enseignement et d'assistant sont liés automatiquement aux diplômes dans la discipline dispensée.

La qualification acquise par d'autres diplômes ou par expérience professionnelle peut faire l'objet d'un examen par la commission des équivalences constituée localement.

Le titre d'assistant doctorant est donné aux enseignants titulaires d'un diplôme niveau DEA ou DESS et en préparation de thèse avec le soutien de l'institut qui les emploie. Ces assistants sont normalement destinés à entrer dans la catégorie des enseignants-chercheurs de cet institut ou d'un institut similaire.

Article 35

Rémunération minimale

35.1. Enseignants-chercheurs et enseignants

Pour une charge de travail à temps plein, la rémunération minimale annuelle des enseignants-chercheurs et des enseignants ne peut pas être inférieure à un montant égal au produit du coefficient hiérarchique de base (défini dans la grille jointe en annexes 1 et 1 *bis* ou précisé par accord d'entreprise spécifique) par la valeur du point de référence tel que défini à l'article 12 de la présente convention.

Cette rémunération minimale annuelle s'entend d'un montant brut, avant déduction des cotisations sociales salariales.

Elle sera versée sur 12 mensualités couvrant l'année universitaire en cours, celle-ci pouvant commencer le 1^{er} septembre, le 1^{er} octobre ou le 1^{er} novembre, en fonction du calendrier universitaire spécifique à chaque université, institut ou organisme.

L'évolution de cette rémunération se fera :

- par le biais de l'évolution du point de référence ;
- par l'attribution de la prime d'ancienneté telle que définie à l'article 36 ;
- par promotion individuelle, déterminée dans le cadre de la procédure d'évaluation définie à l'article 37.

Elle sera, le cas échéant, majorée d'indemnités de fonction relatives au(x) mandat(s) de responsabilité ou de direction, calculées sur la base d'un volume horaire forfaitaire rapporté au coefficient de la fonction correspondante.

Pour apprécier si le salaire réel versé à l'intéressé est au moins égal au salaire minimum conventionnel, la prime d'ancienneté sera exclue de la comparaison.

35.2. Chargés d'enseignement

Les chargés d'enseignement seront rémunérés sur la base des heures effectives de face-à-face affectées de taux horaires minima incluant l'indemnité de congés payés, définis chaque année par avenant à la Convention collective ou par accord d'entreprise plus favorable. Cette rémunération pourra être lissée sur 12 mois ou versée au moment de l'exécution de la prestation.

35.3. Intervenants occasionnels

Les intervenants occasionnels perçoivent une rémunération calculée sur la base du nombre d'heures d'intervention effectivement réalisé et définie au niveau de chaque institut ou université.

Article 36

Prime d'ancienneté

Les enseignants et les enseignants-chercheurs bénéficient d'une prime d'ancienneté dont le montant brut annuel sera calculé en appliquant au salaire minimum garanti, tel que défini à l'article 35.1 et dans les grilles jointes en annexes, les pourcentages suivants :

(En pourcentage.)

APRÈS :	ANCIENNETÉ :
4 ans	4
6 ans	6
8 ans	8
10 ans	10
12 ans	12
15 ans	15
18 ans	18

L'ancienneté sera fonction de la durée d'appartenance aux catégories ouvrant droit à la prime d'ancienneté.

Article 37

Evaluation des enseignants

Une procédure d'évaluation des enseignants-chercheurs et des enseignants sera mise en place dans chaque institut ou université, à l'initiative de l'autorité académique compétente, et selon des modalités décidées par une instance collégiale locale habilitée à cet effet et présentées pour avis au Comité d'entreprise de chaque université et institut catholique. A cette occasion seront aussi définis et présentés le calendrier de mise en œuvre et les mesures d'accompagnement (formation, modalités de préparation à l'entretien, année d'essai...).

Cette appréciation doit avoir pour finalité essentielle d'aider chacun à situer son activité professionnelle et à évoluer au sein de son unité pédagogique. Elle doit également permettre aux responsables de ces unités de mieux participer à la gestion des évolutions nécessaires des ressources humaines, de développer les compétences professionnelles et de tenir compte des souhaits de chacun, dans le cadre des missions confiées. C'est aussi un outil mis au service des employeurs et des salariés pour gérer les promotions individuelles et les plans de formation professionnelle continue.

L'évaluation doit être fondée sur des objectifs fixés, d'un commun accord, dans une optique de progrès, à des périodicités régulières. Ces objectifs seront définis au cours d'entretiens individuels avec, selon les cas, le doyen, le Directeur ou toute autre personne dûment mandatée à cet effet. Ces entretiens seront également l'occasion pour chaque enseignant d'exprimer ses souhaits d'évolution, de mettre en évidence les problèmes rencontrés dans son activité d'enseignement ou de recherche et de trouver, en concertation, les moyens de les résoudre.

De plus, pour mieux maîtriser la technique de l'entretien, favoriser l'expression des salariés et permettre un dialogue constructif, l'enseignant ou le responsable hiérarchique pourront faire appel à l'assistance d'une tierce personne de leur choix pour la préparation de l'entretien.

A l'issue de l'entretien, le dossier de synthèse, établi à partir des documents ayant servi de base et de fil conducteur, est soumis à la signature des deux parties. En cas de refus de signature de l'une ou l'autre des parties, une voie de médiation, définie localement, sera mise en œuvre.

Les conclusions de l'entretien individuel ainsi réalisé seront prises en compte parmi les critères d'attribution des augmentations promotionnelles. Le budget affecté à ces augmentations sera défini dans le cadre de la négociation annuelle sur les conditions de travail et des salaires.

Le bilan de cette négociation et de ses effets sera présenté chaque année au Comité d'entreprise et à la commission paritaire nationale.

TITRE III
STATUT DU PERSONNEL ADMINISTRATIF ET TECHNIQUE

Article 38

Dispositions applicables au personnel administratif et technique

Les dispositions prévues au titre I de la présente convention s'appliquent également au personnel administratif et technique dans la mesure où les dispositions particulières du présent titre n'instituent pas expressément des dispositions différentes.

Article 39

Période d'essai

Dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, la période d'essai varie en fonction de la catégorie, employé, agent de maîtrise ou cadre. Elle est égale à :

- deux mois pour les employés ;
- trois mois pour les agents de maîtrise ;
- quatre mois pour les cadres.

La période d'essai est non renouvelable quelle que soit la catégorie.

Article 40

Heures de délégation

Conformément à l'article 6, le temps passé par le personnel administratif et technique dans l'exercice de fonctions de représentation du personnel (comité d'entreprise, délégué du personnel, CHSCT, commissions) est considéré comme temps de travail rémunéré.

Si, à l'initiative de l'employeur, une réunion se déroule en dehors de l'horaire normal de travail, ou si, en raison des nécessités du mandat, des heures de délégation sont prises en dehors de cet horaire, les représentants du personnel bénéficient, sur présentation d'un bon de délégation, du paiement des heures et des majorations éventuelles s'y rapportant. Par dérogation et sous réserve de l'extension de la présente convention ou la conclusion d'un accord d'entreprise, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par des repos compensateurs de remplacement et obligatoire.

Article 41

Cessation du contrat de travail

En cas de démission, le préavis à respecter varie en fonction de la catégorie (statut) du salarié au moment de son départ et est équivalent à :

- 1 mois pour les employés ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise ;
- 3 mois pour les cadres.

En cas de licenciement, la durée du préavis est liée à l'ancienneté :

- pour une présence dans l'établissement inférieure à deux ans, le préavis est d'une durée égale à un mois pour les employés, à deux mois pour les agents de maîtrise et à trois mois pour les cadres ;
- pour une présence dans l'établissement égale ou supérieure à deux ans, le préavis est porté à deux mois pour les employés, la durée de celui des agents de maîtrise et des cadres restant fixée respectivement à deux et trois mois.

Article 42

Régime des congés

Sauf accord d'entreprise spécifique, la période référence pour le calcul des droits à congés payés est celle prévue par la loi, soit du 1^{er} juin au 31 mai.

Sauf accord particulier entre les parties, les congés payés pris sur la période 1^{er} juillet – 30 septembre ne peuvent être inférieurs à trois semaines consécutives.

Dans le respect de la législation en vigueur, les dates des congés seront validées au plus tard le 15 février pour les périodes d'été et 2 mois avant la date de départ pour les autres périodes. A cet effet, un tableau d'échelonnement des dates de congés sera dressé et un suivi réalisé individuellement.

Article 43

Travail à temps partiel

43.1. Recours au travail à temps partiel

Les instituts ou universités entrant dans le champ d'application de la présente convention pourront recourir au travail à temps partiel pour leur personnel administratif et technique, dans le respect des lois et règlements en vigueur, dès lors que la durée de travail n'excède pas les limites définies à l'article L. 3123-2 du code du travail.

43.2. Heures complémentaires

Sous réserve d'une extension de la présente convention ou de la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement, les heures complémentaires pourront être effectuées dans une limite portée de 10 % au tiers de la durée stipulée au contrat, sans que ces heures complémentaires puissent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail.

Les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser d'effectuer des heures complémentaires ainsi que celles impliquant une requalification du contrat de travail sont définies dans le cadre des dispositions légales en vigueur.

43.3. Interruptions d'activité

Au cours d'une même journée l'horaire de travail à temps partiel ne pourra comporter ni plus d'une interruption d'activité, ni une interruption supérieure à deux heures.

43.4. Temps partiel modulé

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-25 et suivants du code du travail, sous réserve de l'extension de la présente convention, ou de la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement, il pourra être recouru au contrat de travail à temps partiel modulé, pour le personnel non enseignant, dans le respect des modalités suivantes :

- la durée du travail sera décomptée au travers de relevés journaliers ou hebdomadaires, contresignés par le salarié ou par un système d'enregistrement automatique répondant aux conditions définies par l'article L. 3171-4 du code du travail ;
- en tout état de cause, la durée minimale de travail ne pourra être inférieure ni à 16 heures par mois ni à 4 heures par jour travaillé ;
- la durée hebdomadaire mensuelle de travail pourra varier sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas, en moyenne, la durée stipulée au contrat de travail. Cette variation devra être comprise entre une limite basse et une limite haute. L'écart entre chacune de ces limites et la durée stipulée au contrat ne pourra excéder le tiers de cette durée. En tout état de cause, la durée de travail du salarié ne pourra être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire.

- le programme indicatif de la répartition de la durée du travail sera communiqué par écrit aux salariés quinze jours au moins avant le début de la période annuelle. Cette répartition pourra être modifiée moyennant un préavis de 8 jours ;
- les horaires de travail mensuels seront notifiés par écrit aux salariés quinze jours au moins avant leur date d'application. Ils pourront être modifiés moyennant un préavis de huit jours.

Avec l'accord du salarié, la rémunération pourra être lissée sur la base de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail, moyenne calculée sur l'année.

43.5. Garanties reconnues aux salariés à temps partiel

Afin de garantir le respect de la mise en œuvre des droits reconnus aux salariés à temps partiel (notamment égalité d'accès aux possibilités de promotion, d'évolution de carrière et de formation), tout salarié à temps partiel qui estimerait avoir été victime d'une inégalité de traitement pourra en informer son employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans un délai de trente jours suivant la notification de cette lettre, l'employeur sera tenu soit de faire droit à la demande du salarié s'il l'estime justifiée, soit, en cas de refus, d'en préciser les raisons par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans ce dernier cas, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, devront être tenus informés de la demande du salarié et de la réponse apportée par l'employeur.

Article 44

Contrat de travail à durée indéterminée intermittent

Des contrats de travail à durée indéterminée intermittente pourront être conclus, dans le cadre d'accord d'entreprise, afin de pourvoir à certains emplois administratifs et techniques destinés à faire face, chaque année, à un surcroît habituel et prévisible d'activité et qui donc, par nature, comportent une alternance de périodes travaillées et non travaillées.

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée. Outre les éléments contractuels stipulés à l'article 8.1, il mentionne également :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée annuelle minimale de travail du salarié ;
- les périodes de travail ;
- la répartition, chaque fois que cela est possible, des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat ne pourront excéder le tiers de cette durée, sauf accord du salarié.

Chaque année, l'employeur et le salarié sous contrat de travail intermittent établiront un avenant fixant, pour l'année à venir, la durée minimale annuelle de travail, les conditions de rémunération, les périodes travaillées et non travaillées, selon les principes ci-dessus définis.

La durée minimale annuelle de travail pourra être modifiée. Toutefois, une telle modification ne pourra être imposée sans l'accord du salarié.

En cas de refus, l'établissement pourra procéder à la rupture de son contrat de travail. Dans ce cas, il devra respecter la procédure prévue par la loi en cas de licenciement pour motif économique.

Afin d'apprécier la pertinence de l'utilisation de ce type de contrat de travail, un rapport, présenté chaque année au comité d'entreprise ou d'établissement, précisera le nombre de nouveaux contrats conclus et les postes de travail concernés.

Article 45

Classification du personnel administratif et technique

45.1. Classification

La classification du personnel administratif et technique comprend trois catégories (employé, maîtrise et cadre), des niveaux de compétence étant définis pour chacun d'entre eux. Conformément à l'annexe 2, à chaque niveau correspond :

- un degré de compétence technique, de prise d'initiatives et éventuellement d'encadrement ;
- un coefficient plancher.

Un complément de coefficient individuel peut être attribué pour tenir compte des diplômes et/ou de l'expérience professionnelle acquise.

Une modification de coefficient n'implique pas obligatoirement un changement de catégorie.

Sur la base de cette classification, une grille qui reprend l'ensemble des fonctions administratives et techniques et qui définit les coefficients planchers pour chacune d'elles, devra être établie par chaque établissement employeur.

45.2. Mise en application et création d'un comité spécifique local

La mise en œuvre de la présente classification implique :

- d'une part, un délai d'application permettant la mise en place des nouvelles classifications au sein des établissements ;
- d'autre part, une période probatoire plus longue durant laquelle les difficultés d'application rencontrées sont examinées par un comité paritaire spécifique.

45.2.1. Délai d'application

A partir de l'entrée en vigueur du présent accord, les établissements nouvellement adhérents devront dans un délai de 6 mois :

- présenter à chaque salarié, dans le respect des obligations légales, sa classification telle qu'elle résulte du nouveau système conventionnel ;
- mettre en application les classifications nouvelles au terme des 6 mois, compte tenu le cas échéant, de l'avis du comité paritaire spécifique.

Le classement effectif du salarié sera notifié à celui-ci avec sa date d'entrée en vigueur. Cette notification précisera la catégorie d'emploi, le niveau, la fonction, le coefficient et le taux d'ancienneté de l'intéressé. Ces mentions seront reportées sur le bulletin de salaire.

Il est bien entendu qu'il n'existe aucune correspondance entre l'ancien et le nouveau système de grille de qualification.

Le reclassement ne pourra en tout état de cause entraîner une diminution quelconque de la rémunération réelle brute perçue par le salarié au moment du changement.

45.2.2. Période probatoire

La période probatoire devra permettre un examen accéléré des difficultés d'application et de l'étude de réaménagement qui pourrait être nécessaire pour une application de la nouvelle classification.

La durée de la période probatoire est fixée à 12 mois, commençant à courir à compter de la date d'effet de la présente convention, pouvant être éventuellement prolongée de 6 mois par le comité paritaire spécifique.

45.2.3. Comité paritaire spécifique local

Le comité paritaire spécifique local sera constitué, à parité, d'une délégation employeur et d'une délégation syndicale. Il sera saisi à la demande de l'employeur ou d'un salarié, adressée par lettre recommandée avec accusé de réception au président du comité.

En cas de contestation de sa nouvelle classification telle que proposée par l'employeur, chaque salarié sera informé de la possibilité qu'il a de saisir le comité paritaire spécifique et, par voie de conséquence, des formalités de saisine.

Les décisions prises par le comité paritaire spécifique seront systématiquement transmises à la Commission paritaire nationale. En cas de blocage au sein du comité paritaire spécifique, un recours sera possible auprès de la Commission paritaire nationale, statuant alors en formation réduite (deux représentants par syndicat).

Article 46

Rémunération

Pour un plein temps, le traitement brut annuel s'obtient en multipliant le coefficient hiérarchique par la valeur annuelle du point de référence définie à l'article 12. Pour un temps partiel, la rémunération est calculée sur cette base, prorata temporis.

Sauf dispositions spécifiques à l'établissement, la rémunération est versée sur 12 mois.

L'évolution de cette rémunération se fera :

- par le biais de l'évolution de la valeur du point de référence ;
- par l'attribution de la prime d'ancienneté telle que définie à l'article 47 ;
- par promotion individuelle, déterminée dans le cadre de la procédure d'évaluation définie à l'article 48.

Article 47

Prime d'ancienneté

Le personnel administratif et technique bénéficie d'une prime d'ancienneté dont le montant sera calculé en appliquant au salaire minimum garanti, tel que défini à l'article 46, les pourcentages suivants :

(En pourcentage.)

APRÈS :	ANCIENNETÉ :
4 ans	4
6 ans	6
8 ans	8
10 ans	10
12 ans	12
15 ans	15
18 ans	18

Pour apprécier si le salaire réel versé à l'intéressé est au moins égal au salaire minimum conventionnel, la prime d'ancienneté sera exclue de la comparaison.

Article 48

Evaluation du personnel administratif et technique

Une procédure d'évaluation du personnel administratif et technique sera mise en place dans chaque institut ou université, selon des modalités décidées par une instance collégiale locale habili-

tée à cet effet et présentées pour avis au Comité d'entreprise de chaque université et institut catholique. A cette occasion seront aussi définis et présentés le calendrier de mise en œuvre et les mesures d'accompagnement (formation, modalités de préparation de l'entretien, année d'essai...).

Cette appréciation doit avoir pour finalité essentielle d'aider chacun à situer son activité professionnelle et à évoluer au sein des services de l'université ou de l'institut. Elle doit également permettre aux responsables de ces services de mieux participer à la gestion des évolutions nécessaires des ressources humaines, de développer les compétences professionnelles et de tenir compte des souhaits de chacun, dans le cadre des missions confiées. C'est aussi un outil mis au service des employeurs et des salariés pour gérer les promotions individuelles et les plans de formation professionnelle continue.

L'évaluation doit être fondée sur des objectifs fixés d'un commun accord, dans une optique de progrès, à des périodicités régulières. Ces objectifs seront définis au cours d'entretiens individuels avec le responsable hiérarchique direct. Ces entretiens seront également l'occasion pour chaque salarié d'exprimer ses souhaits d'évolution, de mettre en évidence les problèmes rencontrés dans son activité professionnelle et de rechercher, en concertation, les moyens de les résoudre.

Plusieurs types d'entretien pourront être définis en fonction des postes et des salariés concernés.

De plus, pour mieux maîtriser la technique de l'entretien, favoriser l'expression des salariés et permettre un dialogue constructif, le salarié ou le responsable hiérarchique pourront faire appel à l'assistance d'une tierce personne de leur choix pour la préparation de l'entretien.

A l'issue de l'entretien, le document ayant servi de base et de fil conducteur et/ou, éventuellement, un document de synthèse seront signés par les deux parties. En cas de refus de signature de l'une ou l'autre des parties, une voie de médiation, définie localement, sera mise en œuvre.

Les conclusions de l'entretien individuel ainsi réalisé seront prises en compte parmi les critères d'attribution des augmentations promotionnelles. Le budget affecté à ces augmentations sera défini dans le cadre de la négociation annuelle sur les conditions de travail et des salaires.

Le bilan de cette négociation et de ses effets sera présenté chaque année au Comité d'entreprise et à la commission paritaire nationale.

TITRE IV

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 49

Commission paritaire nationale

49.1. Attributions et composition

La commission paritaire nationale a pour missions :

- a) l'interprétation de la présente convention et de ses avenants ;
- b) la recherche d'un règlement amiable des litiges individuels ou collectifs résultant de l'application de la présente convention ;
- c) la négociation annuelle sur l'évolution des rémunérations (art. 12) ;
- d) la gestion prévisionnelle des emplois (art. 13) ;
- e) le suivi de la définition des métiers et de leur évolution (art. 19.1) ;
- f) l'examen des bilans des négociations annuelles sur les salaires (art. 37 et 48) ;
- g) la réalisation et la mise à jour du texte affiché concernant l'existence et la composition de la commission paritaire nationale (art. 49.4) ;

b) le travail de synthèse et d'intégration des dispositions communes aux accords spécifiques d'entreprise.

La commission paritaire nationale est composée de trois représentants de chacune des organisations syndicales représentatives des salariés signataires ou adhérentes de la présente convention et d'un nombre au plus égal de représentants d'employeurs, choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à l'élaboration du texte soumis à interprétation.

Pour l'interprétation des avenants de la présente convention, les membres de la commission paritaire représentant les salariés devront appartenir aux organisations syndicales signataires de ces avenants. Les autres organisations syndicales signataires de la présente convention pourront siéger à titre consultatif.

Lorsque la commission paritaire nationale siégera en commission de conciliation et si le conflit ne concerne qu'une seule catégorie de salariés, les membres de la commission représentant les salariés devront appartenir aux organisations syndicales représentatives de ladite catégorie, les autres organisations syndicales pourront siéger à titre consultatif.

49.2. Interprétation

Lorsque la commission paritaire nationale donnera une interprétation à l'unanimité des organisations représentées dans lesdites commissions, le texte de cet avis, signé par les membres de cette commission paritaire nationale, aura la même valeur qu'un avenant à la présente convention.

49.3. Conciliation

Les litiges individuels et collectifs résultant de l'application de la présente convention et qui n'auront pu être réglés au sein de l'institut ou de l'université pourront être examinés, avant toute autre procédure juridictionnelle, par la commission paritaire nationale siégeant en commission de conciliation.

La partie la plus diligente adresse, avec lettre de saisine, les pièces nécessaires à l'examen du litige au Président de la commission paritaire nationale (via le secrétariat des personnels de l'institut catholique de Paris). Celui-ci réunit la commission dans un délai de 30 jours à compter de la réception de la lettre de saisine et convoque en même temps les parties. Ce délai sera néanmoins susceptible d'être prolongé pour fixer la date la plus proche en dehors des périodes de vacances universitaires.

Si la réunion débouche sur une conciliation, celle-ci doit faire l'objet d'un procès-verbal d'accord signé par les deux parties. Copie leur est remise sur le champ.

Dans le cas contraire ou en cas de non-comparution de la partie défenderesse – sauf cas de force majeure – la commission dresse un procès-verbal de non-conciliation, signé du président et du secrétaire. copie leur est remise sur le champ ou adressée par lettre recommandée aux deux parties.

Sauf cas de force majeure, la non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande de conciliation, sans préjuger de procédure juridictionnelle ultérieure.

49.4. Fonctionnement

La commission paritaire nationale se réunit au moins deux fois par an, au cours des 2^e et 4^e trimestres de l'année civile et chaque fois qu'une question relevant de sa compétence lui est soumise. Elle a son siège à Paris VI^e, 21, rue d'Assas.

La présidence de la commission paritaire nationale sera assurée en alternance par un représentant des employeurs les années impaires et par un représentant des salariés les années paires.

Le secrétariat de la commission paritaire nationale est assuré par l'institut catholique de Paris.

49.4.1. Maintien des salaires

Les salariés des établissements signataires appelés à participer aux commissions paritaires prévues par la convention collective bénéficient du maintien de leur salaire pendant la durée de leur absence qui comprend :

- les délais de route ;
- le temps passé à la réunion ;
- et un temps de préparation de cette réunion qui ne peut excéder la durée prévue pour la réunion proprement dite.

49.4.2. Indemnisation des frais de déplacement et d'hébergement

Sur présentation des justificatifs originaux à l'employeur, les frais sont remboursés à chaque salarié sur des bases suivantes :

- transport, sur la base du tarif de 2^e classe SNCF et des suppléments (couchettes, TGV...) ;
- frais de repas et d'hébergement sur la base du tarif de remboursement forfaitaire admis par l'URSSAF et l'administration fiscale.

Les membres des délégations syndicales non-salariés d'un institut ou université pourront faire prendre en charge leurs frais de déplacement et d'hébergement sur ces bases, à raison de deux personnes au plus par syndicat.

Dans chaque entreprise relevant de la présente convention, un affichage devra préciser l'existence de la commission paritaire nationale, les organisations qui en font partie, leurs coordonnées ainsi que l'adresse de leur secrétariat.

Le texte de l'affichage sera établi par la commission paritaire nationale.

Article 50

Commission paritaire régionale

Cinq commissions paritaires régionales correspondant chacune au ressort universitaire de l'une des cinq universités catholiques (Angers, Lille, Lyon, Paris, Toulouse) seront créées.

La commission paritaire régionale est chargée de négocier et de signer les accords d'entreprise ou de groupe d'établissements ; le cas échéant, elle peut se constituer sous forme de commission de conciliation.

La commission paritaire régionale est composée de trois représentants de chacune des organisations syndicales représentatives des salariés signataires ou adhérentes de la présente convention et d'un nombre au plus égal de représentants des employeurs. Elle est présidée pour un an alternativement par un délégué des employeurs et un délégué des salariés.

Elle se réunit toutes les fois qu'une question de sa compétence lui est soumise, sur convocation du président, dans les 21 jours de sa saisine.

Les salariés des établissements appelés à participer aux commissions paritaires régionales bénéficient du maintien de leur salaire pendant la durée de leur absence qui comprend :

- le temps passé à la réunion ;
- et un temps de préparation de cette réunion qui ne peut excéder la durée prévue pour la réunion proprement dite.

Constituée en commission de conciliation, elle examine les litiges individuels ou collectifs résultant de l'application du contrat de travail, de la présente convention ou d'accord d'entreprise. Elle doit être saisie par la partie la plus diligente dans un délai d'un mois à partir du constat du litige, par lettre recommandée adressée au président qui doit alors réunir la commission dans un délai de 15 jours. Ce délai sera néanmoins susceptible d'être prolongé pour fixer la date la plus proche en dehors des périodes de vacances universitaires.

En cas d'échec de la conciliation, le litige peut, sans que cela constitue une obligation, être porté par l'une ou l'autre des parties devant la commission paritaire nationale. Le président de cette dernière doit alors réunir la commission dans un délai d'un mois.

Article 51

Durée, dénonciation, révision, adhésion

51.1. Durée

L'avenant à la présente convention collective est conclu pour une durée indéterminée.

51.2. Dénonciation

1. L'avenant à la présente convention peut être dénoncé par chacune des parties signataires ou toute organisation adhérente représentative, en respectant un délai de préavis de trois mois.

La dénonciation ne peut être que globale et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires ou adhérentes par courrier recommandé avec accusé de réception.

La dénonciation devra faire l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE et du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion (Paris VI^e). Elle devra être motivée.

2. En cas de dénonciation par la totalité des signataires salariés ou employeurs, l'avenant à la présente convention continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou à défaut pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis stipulé à l'alinéa 1 du présent article.

Si l'avenant à la convention dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention dans ce délai d'un an, les salariés des universités ou instituts concernés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de l'avenant à la convention dénoncé, à l'expiration de ce délai.

3. En cas de dénonciation par une partie seulement des signataires salariés – l'avenant à la convention restant signé, du côté employeur comme du côté salarié, par une des organisations représentatives de l'ensemble du champ professionnel et territorial visé à l'article I – l'avenant à la convention continuera de s'appliquer à l'ensemble des salariés.

51.3. Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de l'avenant de la présente convention moyennant un préavis de 30 jours.

En tout état de cause et conformément aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, les salaires (variation du point de référence, salaires minimaux) devront faire l'objet d'une négociation au moins une fois par an. La nécessité de réviser les classifications devra être examinée au moins une fois tous les 5 ans.

La révision sera demandée au moyen d'un pli recommandé avec accusé de réception, adressé aux parties signataires ou adhérentes.

Le pli sera accompagné de l'indication des articles mis en cause et d'une proposition de nouvelle rédaction.

Les négociations débiteront au plus tard trois (3) mois après la date de réception de la lettre de révision.

Toutes les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention devront être invitées aux négociations.

Néanmoins, seules les organisations syndicales de salariés signataires de l'avenant à la présente convention seront habilitées à signer les avenants portant révision de cette convention.

Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord dans un délai de 6 mois. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque et, de ce fait, le texte antérieur continuera à s'appliquer.

Sauf accord mutuel, aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 6 mois suivant la mise en vigueur de la dernière révision.

51.4. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de l'article L. 2231-1 du travail, ainsi que toute organisation, association, groupement d'employeurs ou des employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent avenant à la convention.

L'adhésion devra être notifiée aux signataires de la convention ainsi qu'être déposée auprès de la DIRECCTE et du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

51.5. Dépôt, date d'effet

La présente convention sera déposée à la DIRECCTE et au greffe du conseil des prud'hommes auxquels est rattaché le lieu de conclusion. Elle prend effet à compter du jour qui suit son dépôt à la DIRECCTE.

SOUS-SECTION 2 ACCORDS THÉMATIQUES

Sur les thématiques visées, les parties s'en réfèrent aux dispositions des accords ci-dessous listés :

THÉMATIQUE	DÉNOMINATION
Formation professionnelle	Accord de branche sur la formation professionnelle dans les universités et instituts catholiques de France du 22 juin 2010
Accords de méthode	Accord de méthode sur la révision des grilles de classification des emplois de la convention collective nationale des universités et instituts catholiques de France du 18 octobre 2013
Handicap	Accord-cadre sur l'emploi des personnes en situation de handicap au sein des établissements signataires et/ou adhérents à la convention collective nationale des universités et instituts catholiques de France du 12 juin 2015 (à durée déterminée jusqu'au 31 août 2018)
Frais de santé	Accord relatif aux frais de santé dans la branche UDESCA du 8 juillet 2015 (avec application de la période transitoire légale jusqu'au 31 décembre 2017 par les établissements qui remplissent les conditions).
Rémunération	Accords salariaux successifs faisant suite à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires

SECTION 2

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES/CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'ENSEIGNEMENT, ÉCOLES SUPÉRIEURES D'INGÉNIEURS ET DE CADRES (EX-IDCC 2636)

SOUS-SECTION 1

CONTENU

Observation préalable : le texte du présent tient compte des accords suivants :

- avenant du 13 novembre 2009 sur la mise à jour de la convention collective ;
- accord du 21 mai 2010 sur l'égalité professionnelle (annexé à ce document) ;
- accord du 14 octobre 2011 sur les salaires et modifiant l'article 12 *bis* (annexé à ce document) ;
- accord du 10 février 2012 sur les classifications (inclus partiellement dans la convention et annexé au document) et son avenant N° 1 du même jour sur les salaires (annexé) ;
- accord du 6 avril 2012 modifiant les dispositions du titre III (inclus partiellement et annexé) ;
- accord du 25 mai 2012 sur la formation professionnelle et la GPEC (annexé à ce document).

Toutes les références à des articles du code du travail ont été modifiées pour tenir compte de la nouvelle codification de ce code. Dans ces cas il ne sera pas fait référence à l'avenant dans le texte de la convention collective actualisée.

Toutes les autres modifications des articles de la convention collective, suppression, ajouts... seront signalées par la référence aux différents accords.

NB : les dispositions de l'accord sur les classifications s'appliquent dans les écoles au moment où celles-ci mettent en place la nouvelle classification.

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d'application. – Objet

La présente convention a pour objet de régler les rapports entre :

- d'une part, les écoles ou instituts d'enseignement supérieur et de recherche privés, à but non lucratif, à l'exclusion des classes sous contrat d'association ; les associations et les organismes communs qui leur sont associés prioritairement par leurs missions, ainsi que toutes autres personnes morales qui adhèreraient à la présente convention ;
- d'autre part, les personnels enseignants et non enseignants salariés de ces établissements.

Cette convention est destinée à préciser les droits et les devoirs des parties contractantes, en ce qui concerne notamment :

- les règles professionnelles et les modalités d'accomplissement de la fonction ;
- les conditions d'engagement, de licenciement et de rupture du contrat de travail ;
- la liberté syndicale.

Article 2

Caractère propre

Les membres du personnel doivent respecter le caractère propre de l'établissement. Ce caractère propre doit être présenté lors de l'embauche et se matérialiser par un texte remis aux salariés : charte FESIC (annexe I-A ou règlement spécifique à une fédération d'établissements ; annexe I-B, règlement spécifique : « charte de l'UGEI GP ») (av. 13.11.2009).

Article 3

Liberté d'opinion

Les établissements employeurs respectent la liberté d'opinion du personnel.

Cette liberté doit s'exercer dans le respect de la conscience de tous et notamment des élèves et du caractère propre de l'établissement rappelé au titre I, article 2 de la convention.

Article 4

Egalité

Les établissements employeurs s'engagent à prendre toutes les mesures propres à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à remédier aux inégalités constatées notamment quant à l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi. De même, à égalité d'aptitudes et de qualifications, aucune discrimination en matière d'emploi ne pourra être introduite du fait de l'âge ou de la nationalité. (NB. Voir aussi l'accord sur l'égalité professionnelle signé le 21 mai 2010)

Article 5

Droit syndical et représentation du personnel (av. 13.11.2009)

5.1. Liberté syndicale

Conformément aux dispositions légales, les parties contractantes reconnaissent pour tous le droit d'adhérer ou non à un syndicat professionnel, constitué en vertu du livre I de la partie de la partie II du code du travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat professionnel pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'engagement, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de licenciement (art. L. 2141-5 du code du travail).

Ils s'engagent à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur ou à l'encontre de tel ou tel syndicat. Tous les membres du personnel salarié s'engagent de leur côté à respecter la liberté syndicale de leurs collègues. L'exercice du droit syndical ne peut avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

5.2. Exercice du droit syndical

« Le droit syndical s'exerce conformément aux dispositions du code du travail » (av. 13.11.2009).

5.3. Représentation du personnel

Les délégués du personnel, les membres du comité d'entreprise, la délégation unique du personnel si elle existe (av. 13.11.2009) et les membres du comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail sont désignés et exercent leurs fonctions conformément aux dispositions légales ou réglementaires.

5.4. Participation aux travaux des commissions paritaires

Pour les salariés, mandatés à cet effet, qui participent à l'une des commissions paritaires prévues au titre II, article 17.5 et au titre IV, article 22 de la présente convention, le temps consacré aux réunions sera considéré comme temps de travail effectif.

Pour les chargés d'enseignement-intervenants non permanents (tels que décrits au titre III) et afin que la participation aux travaux des commissions paritaires n'entraîne pas de perte de salaire, il est convenu :

- que les heures d'enseignement qui n'auraient pu être effectuées seront déplacées (et donc rémunérées) en respectant les délais de prévenance de l'article 6.1 ;
- que les heures de participation aux réunions seront rémunérées comme les heures prévues à l'annexe II B pour les réunions pédagogiques ;
- que dans le cas exceptionnel où l'établissement n'aurait pu déplacer les heures d'enseignement, les heures de réunion seraient rémunérées au tarif contractuel (av. 13.11.2009).

Ces salariés informent leur employeur de leur participation à ces commissions au moins 8 jours francs avant la date de la réunion (sauf impossibilité liée à la fixation tardive de la date de réunion) et dans un délai compatible avec le délai de prévenance prévue à l'article 6.1 (av. 13.11.2009).

Les règles ci-dessus valent également (av. 13.11.2009) pour la participation aux négociations relatives à la révision totale ou partielle de la présente convention.

5.5. Heures de délégation

Les délégués syndicaux, représentants syndicaux et membres de la délégation unique du personnel (av. 13.11.2009), délégués du personnel, membres du comité d'entreprise ou du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient des heures de délégation prévues par la loi ; ces heures sont indemnisées dans les conditions prévues par la loi.

En ce qui concerne les enseignants, les modalités de prise en compte des heures de délégation correspondant à ces différents mandats seront établies par la commission définie au titre II, article 17.5.

(NB : pour le paiement des heures de délégation des salariés du titre III de la convention collective, voir le PV de la réunion de la CPN du 6 avril 2012).

5.6. Droit d'expression des salariés

Les salariés de tous les établissements ont un droit d'expression direct et collectif sur le contenu et l'organisation de leur travail ainsi que sur la définition et la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'établissement. Les opinions émises dans le cadre de ce droit par les salariés quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.

Les établissements où existe au moins un délégué syndical ont l'obligation de négocier les conditions et les modalités d'exercice du droit d'expression dans les conditions prévues par la loi.

Article 6

Conclusion et modification du contrat de travail

6.1 Engagement

6.1.1. Dispositions communes

L'engagement se fait par écrit, en double exemplaire. Il doit spécifier la qualification de l'intéressé et la fonction qui sera exercée, la nature du contrat, la durée de la période d'essai, la durée du travail, les conditions de rémunération, le régime de retraite complémentaire, le régime de prévoyance et, éventuellement, l'énumération des avantages acquis. (av. 13.11.2009).

Le contrat de travail doit notamment, en cas de modification de la répartition de la durée du travail, prévoir expressément les cas et la nature de la modification de la répartition ainsi que les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée seront communiqués aux salariés.

Pour modifier la répartition des horaires, l'employeur doit respecter un délai de prévenance de sept jours ouvrés. Ce délai de prévenance peut être ramené à trois jours ouvrés en cas de maladie d'un salarié, de baisse non prévisible d'activité ou d'accroissement de travail.

En contrepartie, le salarié bénéficiera d'une souplesse dans l'organisation de ses prochains congés ou repos compensateurs ou bien pour la récupération des heures non effectuées du fait de la modification.

6.1.2. Dispositions complémentaires relatives au travail à temps partiel

Le contrat de travail à temps partiel doit obligatoirement mentionner l'ensemble des dispositions résultant de l'article L 3123-14 du code du travail.

Conformément aux dispositions découlant des articles L. 3123-17 et L. 3123-18 du code du travail, le nombre maximum d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois est de 10 % de la durée du travail prévue au contrat. Ce nombre peut être porté par accord d'entreprise au 1/3 de la durée prévue au contrat. (av. 13 11 2009).

Les heures complémentaires ne peuvent toutefois avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou de la durée fixée conventionnellement.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que ceux reconnus aux salariés à temps complet, et notamment en ce qui concerne l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

Les salariés à temps partiel seront traités selon les principes relatifs à la rémunération des salariés à temps complet dans le respect des règles de proportionnalité.

Le temps de travail quotidien sera conforme aux dispositions issues de l'article L 3123-16 du code du travail, c'est-à-dire qu'au cours d'une même journée, les horaires d'un salarié à temps partiel ne doivent comporter qu'une interruption d'activité qui ne dépasse pas deux heures à l'exception des enseignants compte tenu des exigences propres à l'activité exercée.

6.1.3. Cas particuliers (av. 13.11.2009)

Des dispositions propres aux cadres permanents sont prévues au titre II.

Des dispositions propres aux chargés d'enseignement-intervenants non permanents sont prévues au titre III.

6.2. Modification du contrat

Des modifications du contrat peuvent être apportées à la demande de l'une ou l'autre partie ; en cas de contestation, le différend peut être porté à la connaissance des délégués du personnel ou de la commission prévue au titre II, article 17.5 de la présente convention pour les cadres permanents assurant des enseignements.

Conformément aux dispositions issues de l'article L. 1223-7 du code du travail, la seule diminution du nombre d'heures stipulé au contrat de travail en application d'un accord de réduction de la durée du travail ne constitue pas une modification du contrat.

6.3. Pièces à fournir

1. une copie d'une pièce d'identité ;
2. un curriculum vitae complet ;

3. une copie certifiée conforme des diplômes possédés ;
4. une fiche d'immatriculation à la sécurité sociale ;
5. pour les étrangers, hors Union européenne, attestation de résidence et permis de travail, et éventuelles autres attestations exigées par la loi ;
6. une déclaration sur l'honneur par laquelle le candidat atteste qu'il sera libre, à la date prévue pour l'entrée dans l'emploi, de tout engagement professionnel incompatible avec la fonction qu'il doit assumer.

Des dispositions propres aux cadres permanents sont prévues au titre II.

Des dispositions propres aux chargés d'enseignement – intervenants non permanents sont prévues au titre III.

6.4. Visite médicale d'embauche

L'examen médical d'embauche est effectué, le cas échéant, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

L'examen médical doit dans toute la mesure du possible, être effectué avant l'embauche. Au cas où cet examen médical ne peut être effectué ou ses résultats connus avant l'embauche, le salarié doit avoir été avisé qu'il ne pourra être maintenu dans son emploi ou dans l'établissement si l'examen médical conclut à son inaptitude.

6.5. Période d'essai

La période d'essai est d'une année, congés compris, pour les personnels assurant des enseignements, visés au titre II et au titre III, de six mois pour les cadres de direction. Pour les autres salariés, les dispositions prévues à l'article L. 1221-19 du code du travail sont applicables soit au maximum deux mois pour les ouvriers et employés, trois mois pour les agents de maîtrise et les techniciens, quatre mois pour les cadres (av. 13.11.2009).

Toutefois, la période d'essai peut d'un commun accord être réduite (av. 13.11.2009).

Conformément aux dispositions des articles L. 1221-25 et 26 du code du travail et sauf en cas de faute grave ou lourde, l'employeur qui veut mettre fin à la période d'essai doit prévenir le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de huit jours de présence ;
- 48 heures entre huit jours et un mois de présence ;
- deux semaines après un mois de présence ;
- un mois après trois mois de présence (av. 13.11.2009).

Conformément aux dispositions du code du travail, le salarié qui met fin à sa période d'essai respecte un délai de prévenance de 48 h délai ramené à 24 h si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours. (av. 13.11.2009).

Pour les CDD, les règles légales relatives à la rupture pendant la période d'essai s'appliquent. (av. 13.11.2009).

Article 7

Rupture du contrat de travail

Le contrat de travail peut prendre fin soit d'un commun accord, soit par consentement mutuel, (av. 13.11.2009) soit par départ en retraite, soit par démission, soit par licenciement ou mise à la retraite.

7.1. Retraite

Les modalités du départ volontaire à la retraite et de la mise à la retraite sont régies par les dispositions légales auxquelles s'adjoignent les suivantes.

De plus, pour les cadres permanents assurant des enseignements, il y a lieu de faire application des dispositions du titre II.

1° Délai de préavis

Le salarié qui désire faire valoir ses droits à la retraite est tenu d'en informer son employeur six mois au moins avant la date prévue de son départ.

L'employeur qui désire mettre à la retraite un salarié est tenu de l'avertir de son intention six mois au moins avant la date prévue pour le départ de ce dernier.

Dans les deux cas, cette formalité est accomplie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou lettre remise contre décharge.

2° Indemnité conventionnelle

Il est prévu en cas de départ en retraite une indemnité conventionnelle, non cumulable avec l'indemnité légale et calculée comme suit :

- 0,5 mois de salaire après 6 ans de présence dans l'établissement ;
- 1 mois de salaire après 12 ans ;
- 1,5 mois de salaire après 18 ans ;
- 2 mois de salaire après 24 ans ;
- 2,5 mois de salaire après 30 ans ;
- 3 mois de salaire après 36 ans.

En cas de contrats successifs dans différents établissements relevant de la présente convention, l'ancienneté à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité est celle qui résulte du cumul de l'ancienneté acquise en application de ces différents contrats.

En cas de contrats simultanés dans plusieurs établissements relevant de la présente convention, le cumul des temps effectués ne saurait porter l'ancienneté au-delà d'un équivalent temps plein.

Le personnel désirant faire valoir ses droits à la retraite avant l'âge prévu par les dispositions légales, peut bénéficier de cette indemnité, sur justification de la liquidation de ses droits. (av. 13.11.2009)

7.2. Démission

Le personnel non enseignant doit respecter en cas de démission un préavis d'une durée équivalente à celle prévue pour le licenciement au titre I, article 7.4.

Les dispositions propres aux cadres permanents assurant des enseignements sont prévues au titre II.

Les dispositions propres aux chargés d'enseignement-intervenants non permanents sont prévues au titre III.

7.3. Non-renouvellement du contrat

Lorsque le contrat est à durée déterminée avec clause de renouvellement, le non-renouvellement doit être notifié selon les formes légales et, en toute hypothèse, avant le 30 avril s'il s'agit d'un contrat dont la durée est basée sur l'année universitaire.

7.4. Licenciement du personnel

Tout licenciement pour faute doit intervenir dans le respect des procédures et des garanties définies par la loi.

Une faute lourde ou grave peut causer le licenciement sans préavis. Dans ce cas, avis en est donné dans les plus brefs délais aux délégués du personnel.

L'avis de licenciement doit préciser si le préavis doit être effectué et dans quelles conditions.

Sauf le cas de faute lourde ou grave, le licenciement donne lieu à un préavis :

- 1 mois pour une ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans ;
- 2 mois pour une ancienneté d'au moins 2 ans.

La lettre de convocation à l'entretien préalable mentionne explicitement, outre les dispositions légales, la possibilité pour le salarié de se faire assister.

Le délai séparant la date fixée pour l'entretien et la date de remise ou de présentation de la lettre recommandée avec avis de réception, ou de la lettre donnée contre décharge, doit respecter les dispositions légales.

Le salarié congédié peut demander la réunion de la commission de conciliation, conformément aux dispositions du titre IV, article 23.

Cette commission entend obligatoirement le demandeur, l'employeur ou son représentant et le délégué du personnel de l'établissement en cause.

Des dispositions propres aux cadres permanents assurant des enseignements sont prévues au titre II.

7.5. Indemnité de licenciement

Sauf le cas de faute lourde ou grave, il est alloué aux personnels faisant l'objet d'un licenciement, une indemnité distincte du préavis.

Cette indemnité fixée conformément aux dispositions du code du travail (art. R. 1234-4) à la date de signature du présent accord, est calculée en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'établissement :

- de 1 à 10 ans : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;
- au-delà de 10 ans : il est ajouté au montant précédent 2/15 de mois par année d'ancienneté supplémentaire (av. 13.11.2009).

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le traitement mensuel le plus élevé perçu au cours des trois derniers mois de travail (hors primes exceptionnelles et heures supplémentaires).

Al. supprimé (av. 13.11.2009).

7.6. Reclassement

En cas de licenciement économique, le personnel dont le contrat est rompu, doit être proposé comme candidature prioritaire aux autres établissements relevant de la présente convention (av. 13.11.2009).

7.7 Refus d'une modification du contrat de travail

Conformément aux dispositions issues de l'article L. 1222-7 du code du travail, lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent une modification de leur contrat de travail en application d'un accord de réduction de la durée du travail, leur licenciement est un licenciement individuel ne reposant pas sur un motif économique et est soumis aux dispositions des articles L. 1232-1 à L. 1232-6 du code du travail.

Article 8

Maladie. – Accident du travail. – Maternité. – Adoption

Le salarié empêché d'assurer son service pour maladie, doit avertir le chef d'établissement au cours de la première journée d'arrêt. L'employeur pourra exiger la production d'un certificat médical pour des arrêts maladie inférieurs à 48 heures. En tout état de cause, tout arrêt doit être constaté par un certificat médical dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Si les conditions ci-dessus sont remplies et après éventuelle contre-visite médicale, l'établissement verse à l'intéressé à l'échéance habituelle l'équivalent de la fraction de salaire net non garantie par les organismes de Sécurité Sociale et de prévoyance complémentaire :

- pendant un mois pour les salariés ayant plus d'un an de service dans l'établissement ;
- pendant trois mois pour les salariés ayant plus de deux ans de service dans l'établissement.

Le total des congés de maladie rémunérés ne peut dépasser les limites indiquées ci-dessus à l'intérieur de toute période de douze mois consécutifs. Dans tous les cas pour bénéficier de ces avantages, le salarié aura dû faire valoir ses droits à la Sécurité Sociale et auprès des organismes de prévoyance complémentaire.

A partir d'un an de service dans l'établissement, le personnel féminin bénéficie, en cas de grossesse, du traitement différentiel pendant la durée du congé de maternité.

En cas d'adoption, les règles du code du travail s'appliquent.

Les congés consécutifs aux accidents de travail, les congés de maternité, les congés de maladie rémunérés doivent être considérés comme période d'activité pour le droit aux congés payés.

A l'issue d'un congé de maladie d'une durée excédant la période rémunérée, le salarié qui a plus de deux ans de présence dans l'établissement garde le droit de reprendre le poste qu'il occupait au moment de l'arrêt de travail pendant un an à partir de la fin du congé rémunéré et sous réserve d'avertir son employeur avant sa reprise de travail. Au-delà de cette période, et pendant une année, une priorité de réaffectation lui est reconnue par l'établissement en cas de vacance d'un poste équivalent.

Article 9

Autorisations d'absences

Les absences rémunérées pour événements familiaux sont les suivantes :

- 5 jours en cas de décès des conjoints, parents, beaux-parents et enfants ;
- 5 jours en cas de mariage du salarié ;
- 1 jour en cas de mariage d'un frère ou d'une sœur du salarié ;
- 3 jours en cas de naissance, d'adoption ou du mariage d'un enfant du salarié ;
- 1 jour en cas de décès des frères, sœurs, beaux-frères, belles-sœurs, ascendants et petits-enfants, le jour des obsèques.

Une autorisation d'absence peut être demandée au chef d'établissement pour une circonstance exceptionnelle, en particulier en cas de maladie grave ou d'hospitalisation d'un enfant à charge ou pour toute fonction reconnue par la loi ou par l'établissement. Il n'est pas fait de retenue de traitement si les heures d'absence ont pu être remplacées par l'intéressé ou si elles résultent d'une obligation légale non rétribuée.

Article 10

Régime des congés

10.1. Repos hebdomadaire

Les salariés ont droit à un jour et demi de repos par semaine dont une journée entière qui est normalement le dimanche.

Conformément aux dispositions issues de l'article L. 3132-2 du code du travail, le repos hebdomadaire est fixé à 24 heures consécutives auxquelles doivent être ajoutées les 11 heures consécutives de repos quotidien.

Les permanences nécessaires doivent être assurées en fonction des besoins de l'établissement.

Toutefois, le service du dimanche, qui doit rester exceptionnel, sera établi par roulement dans la mesure du possible de façon à ce que chaque salarié puisse bénéficier d'un jour de congé au moins un dimanche sur deux.

Pour les jeunes de moins de 18 ans, le repos hebdomadaire est fixé à deux jours consécutifs.

10.2. Congés annuels

Les salariés ont droit à six semaines de congés payés par année de référence, jours fériés légaux non compris, répartis sur les périodes de vacances scolaires ou exceptionnellement, à une autre période en accord avec le chef d'établissement, de manière à assurer la bonne marche du service.

Dans les établissements où la réduction du temps de travail prendra la forme de l'attribution de jours de repos, ceux-ci seront considérés comme périodes de travail effectif pour le calcul de la durée du congé conformément aux dispositions de l'article L. 3141-5 du code du travail.

En tout état de cause, les congés payés d'été ne peuvent être inférieurs à trois semaines consécutives.

Les dates des congés doivent être portées à la connaissance des salariés au plus tard le 15 février pour les congés d'été et 2 mois auparavant pour les autres congés. A cet effet, un tableau d'échelonnement des dates de congés doit être dressé.

L'ordre des départs en congé est fixé par l'employeur conformément à l'article L. 3141-14 du code du travail ; dans ce cadre, il sera tenu compte le cas échéant de l'activité des salariés chez un ou plusieurs autres employeurs.

Les congés peuvent être pris dès l'ouverture des droits sans préjudice des articles L. 3141-13 à L. 3141-20 du code du travail.

Pour un service qui n'aura été assuré que pendant une période inférieure à un an à compter de la date d'embauche jusqu'au 31 mai suivant, le droit à congés payés est calculé proportionnellement au service assuré.

10.3. Congés pour convenance personnelle

L'attribution d'un congé pour convenance personnelle est subordonnée à l'intérêt du service et aux besoins de l'établissement. Il peut être accordé notamment dans les cas suivants : maladie du conjoint ou d'un enfant, enfant en bas âge, situation de famille difficile, etc. Ce congé n'ouvre pas droit à rémunération ni à congés payés.

Le délai, pour prévenir de la date du départ et de la date de retour de ce congé ainsi que de sa durée, est fonction de la nature des cas et négociable directement entre employeur et salarié.

10.4. Congés non rémunérés pour événements familiaux

Des congés non rémunérés pour événements familiaux sont accordés conformément aux dispositions du code du travail :

- congé pour enfant malade : L. 1225-61 du code du travail ;
- congé de présence parentale : L. 1225-62 du code du travail ;
- congé de solidarité familiale et de soutien familial : art L. 3142-16 à 31 du code du travail (av. 13.11.2009).

10.5. Congé sabbatique

Pour l'attribution et les modalités du congé sabbatique, les parties se réfèrent aux dispositions légales en vigueur.

10.6. Congé pour la création ou reprise d'entreprise

Les parties se réfèrent aux dispositions légales en vigueur.

Article 11

Durée du travail

11.1. Dispositions générales

Les dispositions légales relatives à la durée du travail s'appliquent à tous les salariés.

11.2. Dispositions propres aux cadres enseignants chercheurs permanents

Elles sont reprises dans le titre II.

11.3. Dispositions propres au personnel non cadre

Sur la base d'une durée légale hebdomadaire de 35 heures, la durée maximale annuelle de travail de ces salariés est de 1 600 heures.

11.4. Dispositions propres aux chargés d'enseignement intervenants non permanents

Elles sont reprises dans le titre III.

Article 12

Salaires

Les salaires sont versés mensuellement pour les salariés à temps plein et à temps partiel. Les modalités de rémunération des intervenants sont déterminées individuellement dans le cadre du contrat de travail. C'est au plein-temps que correspondent les salaires annuels minima garantis par la convention.

Les grilles de salaires annuels minima sont définies à l'annexe II A pour les salariés permanents et à l'annexe II B pour les chargés d'enseignement – intervenants non permanents. Ces grilles de salaires annuels minima seront révisées annuellement, conformément au titre IV, article 22.2, par la commission paritaire Nationale qui prendra comme référence, pour la négociation, l'évolution des différents indices du coût de la vie.

Pour la comparaison des salaires réels avec les taux minima garantis, il convient d'exclure les majorations relatives à la durée du travail (heures supplémentaires), les diverses primes à caractère exceptionnel, les indemnités de fonction, et les indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

Les jours fériés sont chômés et rémunérés dans les mêmes conditions que s'ils avaient été travaillés. Les avantages en nature (nourriture, logement) sont évalués au taux de la Sécurité Sociale.

Conformément aux dispositions résultant de l'article L. 3121-19 du code du travail, chacune des heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail à temps partiel donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou à la durée conventionnelle du travail applicable dans l'établissement si celle-ci est inférieure à la durée légale dans les conditions visées à l'article L 3123-2 du code du travail.

Article 12 bis

Evolution de la rémunération individuelle (accord du 14 octobre 2011)

Les dispositions propres aux chargés d'enseignement-intervenants non permanents sont précisées au titre III.

Pour les permanents, la négociation annuelle de branche porte sur les salaires minima annuels, et sur l'évolution des salaires réels conformément aux dispositions ci-après.

Les salariés des catégories 1 à 4 ont la garantie d'une évolution minimale de leur rémunération réelle en appliquant les coefficients suivants au pourcentage d'augmentation du salaire minima telle qu'il résulte de la négociation prévue à l'alinéa ci-dessus, de :

- 0,7 pour les catégories 1 à 3 ;
- 0,5 pour la catégorie 4.

A titre d'exemple une augmentation de 2 % des minima aurait donc une incidence de 1,4 % sur les salaires réels des catégories 1 à 3 et de 1 % pour les salaires réels de la catégorie 4.

Pour les salariés des autres catégories, la négociation annuelle porte également sur une évolution des salaires réels, qui peut être différente ou non selon les niveaux et/ou les catégories.

La rémunération globale annuelle de chaque salarié fait l'objet d'un examen annuel au cours d'un entretien entre le salarié et son responsable hiérarchique direct ou le directeur. Cet entretien est l'occasion d'un échange approfondi. L'évolution de la part de rémunération affectée au mérite tient particulièrement compte des performances obtenues par le salarié dans les missions et objectifs qui lui auront été confiés. Un salarié qui ne partage pas la manière dont il aura été apprécié peut présenter sa propre analyse successivement aux échelons supérieurs et saisir les délégués du personnel. Une réponse écrite sera donnée au salarié dans les 15 jours suivant chaque requête.

Article 13

Emploi et perfectionnement

(NB : voir aussi l'accord sur la formation professionnelle et la GPEC signé le 25 mai 2012.)

13.1 Emploi et perfectionnement

Les employeurs doivent accorder une attention particulière à l'étude prospective des emplois dans leur établissement.

Dans le cadre des obligations légales, ils proposent à leurs salariés la formation leur permettant de faire face soit à l'évolution de l'emploi qu'ils occupent, soit l'accès à un poste nouveau ou vacant.

Conformément aux dispositions découlant de l'article L. 6321-2 du code du travail, toute action de formation suivie par le salarié et dispensée dans le cadre de l'obligation de l'employeur d'assurer l'adaptation de ses salariés à l'évolution de leur emploi, doit être assimilée à du temps de travail effectif.

Toutefois, à la demande des salariés intéressés ou après avoir reçu leur accord écrit, des actions de formation individuelle ayant pour objet le développement des compétences pourront être organisées pour partie hors du temps de travail effectif.

13.2. Formation professionnelle permanente

La formation professionnelle et la formation permanente sont régies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Compte tenu de la nature et des objectifs des établissements, chacun d'entre eux s'efforce de dépasser les obligations légales.

Article 13 bis

Retraite et prévoyance complémentaire :

Pour les établissements relevant du champ d'application de la présente convention, sont obligatoires (un alinéa supprimé [av. 13.11.2009]) :

- un contrat d'adhésion à une institution ou un organisme d'assurance gérant le régime minimal de prévoyance institué au profit des cadres par la convention collective nationale du 14 mars 1947 (actuellement, cotisation minimale de 1,5 % du salaire limité au plafond de la Sécurité Sociale,

à la charge exclusive de l'employeur et incluant des garanties pour le décès, l'invalidité, l'incapacité et les rentes éducation) ;

- la conclusion d'un accord de prévoyance pour le personnel permanent non cadre, incluant l'assiette et le taux des cotisations, le niveau, le type de garanties (décès, invalidité, incapacité, rentes éducation...) et la répartition des cotisations entre employeurs et salariés. Cet accord visera l'équité avec les dispositions prises pour le personnel cadre.

En outre les établissements négocieront un contrat d'adhésion à une assurance complémentaire maladie et la répartition des cotisations entre employeurs et salariés.

TITRE II

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX CADRES PERMANENTS (ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, CADRES ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES)

Article 14

Conclusion du contrat de travail

Le contrat de travail de ces salariés ne sera définitif qu'après les autorisations éventuelles requises par la réglementation en vigueur.

Le contrat de travail des enseignants et enseignants chercheurs doit en outre spécifier la charge globale de travail et sa répartition dans l'année universitaire. (av.13 12 2009)

Pour la conclusion de ce contrat, outre les pièces spécifiées au titre I, article 6.3, ces salariés doivent fournir les pièces nécessaires à la constitution de leur dossier académique.

Les dispositions relatives à la période d'essai sont régies par le titre I, article 6.5.

Pour la conclusion d'un contrat de travail à temps partiel, il devra être conforme aux exigences résultant de l'article L. 3123-17 du code du travail telles que régies par le titre I, article 6.1.2.

Article 15

Rupture du contrat de travail

15.1. Démission ou départ volontaire à la retraite. – Délai de préavis

Les personnels enseignants ne peuvent se considérer déliés de toute obligation contractuelle tant que leurs missions afférentes à l'année universitaire en cours ne sont pas accomplies.

Toute démission de leur part doit être portée à la connaissance de l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au plus tard le 30 avril, sauf cas de force majeure.

L'enseignant désirant faire valoir ses droits à la retraite doit respecter le préavis et les formes spécifiées au titre I, article 7.1.1.

15.2. Licenciement des cadres permanents assurant des enseignements

Sauf en cas de faute lourde ou grave ou de licenciement économique l'employeur doit notifier le licenciement au plus tard le 30 avril.

Article 16

Congé spécial

Les enseignants, chercheurs et cadres administratifs à plein temps et exceptionnellement à temps partiel peuvent, après six ans d'activité, être admis à effectuer une période de formation et de recherche, dite congé spécial, ayant pour but le perfectionnement de leur activité. Cette période est de six mois au moins et douze mois au plus.

Dans ce cas, le contrat de travail est suspendu. Une négociation préalable peut s'établir : elle prévoit une indemnisation partielle par l'employeur des frais supportés par ces salariés, fixe le montant de cette indemnité et en règle la liquidation.

Ces salariés s'engagent à donner un compte rendu détaillé du déroulement de leur programme et à continuer leur service pendant au moins une année universitaire après leur retour.

Article 17

Durée du travail

17.1. Attributions

Par « enseignant-chercheur permanent », on désigne un cadre salarié qui, sous contrat à durée indéterminée ou déterminée, à temps complet ou à temps partiel, effectue l'ensemble de son activité à l'intérieur de l'établissement défini au sens large du terme.

Ses attributions sont notamment :

- l'enseignement incluant formation initiale et continue, tutorat, orientation, conseil, contrôle des connaissances ;
- la recherche ;
- la participation aux études et activités de conseil ;
- la promotion de l'école et le recrutement des élèves ;
- la diffusion des connaissances et la liaison avec l'environnement économique, social et culturel ;
- la coopération internationale ;
- l'administration ;
- la gestion de l'établissement.

17.2. Temps complet, temps partiel, modulation

La durée du travail est fixée en temps de présence dans l'établissement et, pour les activités d'enseignement, en nombre d'heures de cours, de travaux dirigés, de travaux pratiques et autres formes pédagogiques réparties sur plusieurs trimestres.

La répartition et la durée de ce travail dans la semaine, et selon les semaines, peuvent être modulées en fonction des nécessités du service à l'intérieur des 12 mois consécutifs qui constituent, pour l'établissement, l'année universitaire.

Sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou à la durée du travail applicable dans l'établissement, si celle-ci est inférieure à la durée légale.

La mise en place de la modulation doit résulter d'une convention ou d'un accord d'établissement dans les conditions et le respect des dispositions visées aux articles L. 3122-9 à L. 3122-18 du code du travail et à l'article L. 3123-14 du code du travail pour tout aménagement du temps partiel sur l'année (temps partiel modulé).

Dans le cadre du temps partiel modulé, le bénéfice de cet aménagement est subordonné à la conclusion d'un avenant au contrat de travail conforme aux dispositions résultant de l'article L. 3123-14 du code du travail et précisant notamment la qualification, les éléments de rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle de référence.

17.3. Définition de l'acte pédagogique interactif (API)

et des autres activités associées à cet acte (AAA) de l'enseignant permanent

17.3.1. L'acte pédagogique interactif (API) est défini comme le temps passé en face-à-face, par un enseignant devant un auditoire d'étudiants, d'apprentis, de stagiaires, promotion entière ou sous-ensemble. Il comprend, pour l'enseignant : la transmission des connaissances, l'exposé et la résolution des exercices proposés, les réponses aux interrogations des étudiants.

17.3.2. Les autres activités associées (AAA) à l'API sont celles effectuées en dehors du face-à-face étudiants et comprennent la préparation de l'API, y compris la mise à jour et l'articulation des connaissances dispensées, celle des exercices et interrogations, le contrôle des connaissances effectué hors API, la participation aux réunions de coordination pédagogique, la transmission des informations administratives relatives à l'API ainsi que la participation à la vie de l'établissement inhérente à la mission de tout permanent, d'une durée forfaitaire estimée au minimum au tiers de la durée de l'API.

Par vie de l'établissement, on entend les activités liées à la mission pédagogique de l'établissement (telles que l'écoute individuelle de l'étudiant, réunion de parents, séminaire de réflexion, promotion de l'école).

17.3.3. API et AAA servent à établir un coefficient de conversion qui permet de déterminer :

- par multiplication de la durée de l'API, la durée de travail correspondante ;
- par division de la durée annuelle du travail telle que définie au titre 1^{er}, article 11, la durée annuelle maximum d'API exigible d'un enseignant permanent qui se consacrerait exclusivement à l'enseignement.

17.4. Durée annuelle maximum d'enseignement d'API-TD

La spécificité propre de chaque établissement adhérent, qu'elle soit liée à la discipline enseignée, à son projet pédagogique particulier, à la diversité et la répartition des formes pédagogiques utilisées, ou à la fréquence de répétition des enseignements : cours magistral (CM), travaux dirigés (TD), travaux pratiques (TP, cours-TD, cours interactifs et autres formes possibles) ne permet pas, dans un cadre conventionnel, de définir pour un enseignant permanent une durée annuelle maximum unique d'enseignement API.

Il est conventionnellement fixé pour les travaux dirigés, non répétés, forme la plus transversale de pédagogie pratiquée, un coefficient minimum API-TD de 2,56. Cette disposition s'applique exclusivement aux deux premières années de son activité professionnelle d'enseignement au sein des établissements adhérents à cette convention collective.

On en déduit, pour un salarié temps plein, dont l'emploi et la charge de travail seraient consacrés exclusivement à une mission d'enseignement en TD (excluant toutes activités de recherche, expertises et excluant aussi toute responsabilité autre que celle de son enseignement), par l'application à la durée conventionnelle annuelle du travail définie au titre I, article 11, que le nombre maximum annuel d'heures de travaux dirigés non répétés sur l'année en face-à-face étudiants (ou API-TD) exigible pour ce poste d'enseignant permanent temps plein serait limité à 625 heures.

Ce poste d'enseignant temps plein effectuant 625 heures de face-à-face étudiants TD serait obligatoirement classé au sein de la grille FESIC catégorie 5.

Au bout de deux ans, le coefficient minimum d'API-TD devient 2,9 et la limite de 625 heures passe à 551 heures.

Toute modification des grilles existantes pour l'évaluation des charges de travail doit s'effectuer après consultation de la commission définie au titre II, article 17.5. En cas de litige la commission paritaire nationale peut être saisie.

17.5. Commission « charge de travail du personnel assurant des enseignements »

17.5.1. Une commission dont la composition est définie au titre II, article 17.5.2. est créée dans chaque établissement et a pour mission d'émettre un avis pour :

- définir une grille d'évaluation, en équivalence d'heures travaillées, des charges de travail propres aux formes pédagogiques pratiquées, en formation initiale ou en formation continue, aux activités de recherche ou de développement, de conseil, d'animation ;

- fixer les principes de répartition dans le temps des charges annuelles compatibles avec les nécessités du service.

(Un alinéa supprimé, av. 13.11.2009.)

Cette commission est sollicitée pour examiner les modalités de recrutement des enseignants, les équivalences de qualification, les procédures d'évaluation des emplois et doit être informée des modalités de mise en œuvre des règles relatives à la charge de travail.

L'employeur définit les charges de chaque membre du personnel enseignant en s'appuyant sur les résultats des travaux de cette commission et les lui fait connaître en principe avant le 31 mai précédant la rentrée des étudiants. Cette répartition des tâches pourra subir des modifications en cas de nécessité, et la commission charge de travail en sera informée.

(Un alinéa supprimé, av. 13.11.2009.)

17.5.2. La commission citée précédemment est composée au minimum de 4 personnes :

- Le directeur de l'établissement et/ou les délégués qu'il a désignés ;
- un nombre égal de personnes assurant des enseignements, désignées par leurs pairs suivant une élection à un tour dont les modalités sont convenues dans chaque établissement avec le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

TITRE III

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX CHARGES D'ENSEIGNEMENT – INTERVENANTS NON PERMANENTS

*(Voir aussi le texte complet de l'accord complétant ou modifiant les dispositions du titre III
de la convention collective, en date du 6 avril 2012)*

Article 18

Attributions

Le chargé d'enseignement – intervenant non permanent, contrairement à l'enseignant permanent visé à l'article 17 ci-dessus, effectue à l'intérieur de l'établissement une activité pédagogique limitée aux seuls actes pédagogiques interactifs, tels que définis à l'article 17.3.1. et correspondant au temps passé en face-à-face, devant un auditoire d'étudiants, d'apprentis, de stagiaires, promotion entière ou sous-ensemble.

Ces interventions pourront, le cas échéant, être assurées par toute autre forme d'enseignement à caractère interactif, tel que multimédia, enseignement à distance, etc.

De ce fait, le chargé d'enseignement ne participe pas à l'activité dénommée « vie de l'établissement » du titre II, article 17.3.2 et aux activités qui incombent aux enseignants permanents et notamment, la recherche, la participation aux études-conseil, l'international, la promotion et le recrutement des élèves.

Le chargé d'enseignement – intervenant non permanent doit assurer en outre la transmission des connaissances, l'exposé et la résolution des exercices proposés, les réponses aux interrogations des étudiants et l'évaluation des connaissances effectuées hors API.

Dans le cadre de l'évaluation des connaissances, le chargé d'enseignement – intervenant non permanent est amené notamment à procéder à la correction des copies. La transmission des résultats et des documents concernant les évaluations est faite à l'établissement dans le respect des délais qui lui auront été communiqués.

La préparation de l'API, y compris les mises à jour et l'articulation des connaissances dispensées, celle des exercices et des interrogations, ainsi que l'évaluation des connaissances effectuée hors API, ne constituent pas du temps de travail effectif. La durée du travail effectif est le temps pendant

lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles (art L. 3121-1 du code du travail).

Toutefois, le chargé d'enseignement pourra être amené à accomplir des interventions au-delà des heures d'API au titre notamment de la participation aux réunions de coordination pédagogique, jurys et réunions pédagogiques liés à son enseignement. Ce temps de travail sera considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

La présence du chargé d'enseignement au sein de l'établissement ne pourra être requise que pour l'exécution de l'API et pour les réunions visées ci-dessus.

Toutes autres missions non définies au présent article pourront être convenues d'un commun accord entre les parties ; un avenant au contrat de travail sera établi à cet effet dans le respect des dispositions légales et conventionnelles.

Article 19

Contrat de travail

19.1 Engagement

Le contrat de travail de ces salariés ne sera définitif qu'après les autorisations éventuelles requises par la réglementation en vigueur.

Pour la conclusion de ce contrat, outre les pièces spécifiées au titre I, article 6.3, ces salariés doivent fournir les pièces nécessaires à la constitution de leur dossier académique, ainsi que les éléments d'information concernant un ou d'autres emplois occupés concomitamment, ce notamment pour l'appréciation des éléments constitutifs de la protection sociale.

19.2. Période d'essai

La période d'essai est d'une année, congés compris.

Toutefois la période d'essai peut d'un commun accord être réduite (av. 13.11.2009).

19.3. Nature du contrat

L'employeur est tenu de préciser la nature du contrat de travail par écrit dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

19.3.1. Contrat de travail à durée déterminée

Conformément aux usages dans la profession et aux dispositions légales en vigueur visées aux articles L. 1242-2 et D. 1242-1 du code du travail, des contrats à durée déterminée peuvent être conclus notamment :

Dès lors qu'il s'agit d'actions d'enseignement limitées dans le temps, requérant l'intervention de chargés d'enseignement dont les qualifications ne sont pas normalement mises en œuvre de manière continue.

Pour une période correspondant à une fraction d'année scolaire inférieure à 23 semaines consécutives, hors périodes de vacances scolaires, et pour une durée d'intervention limitée à 240 heures API-TD non répétées.

Pour la création de cours supplémentaires liés à un surcroît passager d'effectif.

Pour des enseignements optionnels ou de nouveaux cours qui ne sont pas encore habilités par les instances d'évaluation externes ou internes.

Ce dernier cas correspond notamment à la situation où un établissement teste un nouvel enseignement durant une ou deux années académiques à l'issue desquelles cet enseignement peut être supprimé.

Dans ce cas, il sera possible de recourir au contrat à durée déterminée afin d'assurer la continuité de l'enseignement au bénéfice des élèves concernés, éventuellement jusqu'à la dernière année du cursus ou des cursus engagés pour cet enseignement.

19.3.2. Contrat à durée indéterminée intermittent (accord du 6 avril 2012)

19.3.2.1. Définition

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, il est intermittent (CDII) dans les conditions visées à l'article art L. 731-8 du code de l'éducation qui stipule :

« Les établissements d'enseignement supérieur privés dont l'activité principale conduit à la délivrance au nom de l'Etat, d'un diplôme sanctionnant cinq années d'études après le baccalauréat peuvent conclure des contrats de travail intermittents pour des missions d'enseignement, de formation, de recherche comportant une alternance de périodes travaillées et non travaillées.

Le contrat de travail est à durée indéterminée. Il doit être écrit et mentionner notamment :

1° La qualification du salarié ;

2° Son objet ;

3° Les éléments de sa rémunération ;

4° Les périodes à l'intérieur desquelles l'employeur peut faire appel au salarié moyennant un délai de prévenance de sept jours. Le salarié peut refuser les dates et horaires de travail proposés s'ils ne sont pas compatibles avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou une activité professionnelle non salariée. Dans ce cas le refus du salarié ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement ;

5° La durée minimale annuelle, semestrielle, trimestrielle ou mensuelle du travail du salarié ;

Le total des heures dépassant la durée minimale fixée au contrat ne peut excéder le tiers de cette durée, sauf accord du salarié.

Le salarié employé en contrat de travail intermittent bénéficie des mêmes droits que ceux reconnus aux salariés à temps complet sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par la convention collective, l'accord d'entreprise ou d'établissement.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité. »

Rappel code du travail :

Le CDII peut également être mis en place par voie d'accord d'entreprise ou d'établissement dans le cadre des articles L. 3123-31 à L. 3123-37 du code du travail.

19.3.2.2. Période minimum d'interruption

Calcul par semaine complète

Les périodes de non-activité se calculent par semaines complètes du lundi matin au dimanche soir.

Nombre de semaines :

Le nombre minimum de semaines d'interruption sur l'année complète, calculé soit du 1^{er} septembre au 31 août de l'année suivante, soit sur l'année calendaire sera :

– d'au moins 10 semaines complètes lorsque les congés payés de l'établissement ne sont pas supérieurs à 7 semaines ;

– d'au moins 11 semaines lorsque les congés payés de l'établissement sont de 8 ou 9 semaines ;

– d'au moins 12 semaines lorsque les congés payés de l'établissement sont supérieurs à 9 semaines.

Ces semaines comprennent les périodes éventuelles de fermeture de l'établissement et doivent comprendre au moins trois semaines pendant la période estivale.

Pendant les périodes d'interruption, il ne peut y avoir recours à la réalisation d'heures complémentaires sauf en cas exceptionnels d'urgence et avec l'accord exprès du salarié.

19.3.2.3. (accord du 6 avril 2012) La ou les périodes de travail correspondent aux seules heures de face-à-face pédagogique.

19.3.2.4. (accord du 6 avril 2012) Le montant de la rémunération sera versé au plus tard à la fin du mois suivant la fin de la réalisation de l'activité, y compris la transmission des résultats des évaluations. Sauf accord contraire entre les parties, la rémunération sera lissée mensuellement. Dans ce cas, la rémunération versée chaque mois est égale à la moyenne mensuelle de la rémunération totale calculée pour l'année académique.

19.4. Démission ou départ volontaire à la retraite. – Délai de préavis

Les chargés d'enseignement – intervenants non permanents ne peuvent se considérer déliés de toute obligation contractuelle tant que leurs missions afférentes à l'année universitaire en cours ne sont pas accomplies.

Toute démission de leur part doit être portée à la connaissance de l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au plus tard le 30 avril, sauf cas de force majeure.

Le chargé d'enseignement intervenant non permanent désirant faire valoir ses droits à la retraite doit respecter le préavis et les formes spécifiées au titre I, article 7.1.1.

Article 20

Rémunération

En raison de la spécificité de l'emploi des chargés d'enseignement, le calcul de la rémunération s'appuie sur des principes différents de ceux retenus pour les enseignants permanents.

La rémunération du chargé d'enseignement sera établie sur la base d'un taux horaire de référence, déterminé d'un commun accord entre les parties et qui ne pourra pas être inférieur aux minima conventionnels.

Ce taux horaire sera appliqué au nombre d'heures de face-à-face prévu au contrat de travail ou dans le dernier avenant.

La préparation de l'API, y compris les mises à jour et l'articulation des connaissances dispensées, celles des exercices et des interrogations et l'évaluation des connaissances, bien que ne constituant pas du temps de travail effectif, est incluse dans le taux horaire de référence appliqué aux heures de face-à-face.

Le taux horaire, lorsque le cours n'est pas répété, est appliqué par référence à la forme pédagogique utilisée, à savoir, cours magistral, interactif, travaux dirigés, travaux pratiques.

La participation aux jurys et aux réunions pédagogiques auxquels le chargé d'enseignement – intervenant non permanent pourra être convoqué, fait l'objet d'une rémunération selon un taux horaire spécifique.

Il appartient à chaque employeur d'identifier le taux horaire à appliquer au nombre d'heures de face-à-face pédagogique. Ce taux horaire d'intervention ne peut être inférieur, pour chaque type d'intervention (cours magistral, cours interactif, TD, TP, jury et réunion pédagogique), au minimum conventionnel figurant en annexe II B.

Un chargé d'enseignement – intervenant non permanent peut assurer des enseignements relevant de types d'interventions différents et donc se voir appliquer différents taux horaires.

Deux catégories d'enseignement doivent être distinguées :

- enseignement donné dans une des disciplines correspondant au cœur de métier de l'établissement (sciences de l'ingénieur dans une école d'ingénieurs, sciences de gestion dans une école de commerce et de gestion) ;

- enseignement donné dans une discipline complémentaire ne correspondant pas au cœur de métier de l'établissement (langues, sport, communication, culture générale, etc.).

Les grilles fixant les minima conventionnels des taux horaires de référence par types d'interventions feront l'objet d'une négociation annuelle en CPN. Ces minima incluent les congés payés.

Article 21

Statut (modifié accord du 6 avril 2012)

Du fait de leur implication limitée dans la vie de l'établissement, les chargés d'enseignement-intervenants du titre III n'ont par principe pas le statut de cadre. Cependant, sans que cela ne puisse remettre en cause la distinction de la convention collective entre le titre II et le titre III, qui définit deux catégories distinctes de salariés, le statut de cadre est attribué à un chargé d'enseignement-intervenant du titre III dès lors qu'il satisfait aux quatre critères cumulatifs ci-dessous :

1° La possession nécessaire d'un diplôme ou d'un titre de niveau minimum de type M1 ou expérience professionnelle équivalente, pour exercer son enseignement.

2° Une expérience d'enseignement d'au minimum trois années scolaires complètes dans l'établissement.

3° Une charge de travail dans l'établissement correspondant au minimum à 350 heures de face-à-face ;

4° l'initiative et la liberté d'agir et de faire définies par un niveau de compétences reconnu soit en pédagogie soit dans la matière enseignée qui lui permette d'avoir la possibilité d'adapter le programme de son enseignement. »

TITRE IV

CONCLUSION

Article 22

Commission paritaire nationale

La commission paritaire nationale comprend en nombre égal :

- des représentants du collège employeur désignés par les organisations d'employeurs signataires ;
- des représentants du collège salarié désignés par les organisations syndicales signataires.

Le nombre de représentants de chaque collège est fixé par accord entre l'ensemble des parties signataires et leur répartition à l'intérieur de chaque collège entre les organisations concernées par accord entre elles.

Des sous-commissions ad hoc pourront être désignées pour l'étude des problèmes spécifiques à certaines catégories de personnel.

22.1. Mission

La commission paritaire nationale a pour fonction :

- d'adapter la présente convention aux dispositions législatives ou réglementaires ultérieures ;
- d'interpréter la présente convention ;
- de modifier la grille des salaires minima garantis ;
- de s'assurer de la mise en place des commissions définies au titre II, article 17.5 et de la réalité de leur fonctionnement ;
- de siéger en conciliation pour examiner les litiges nés de l'application de la présente convention.

Les modifications de la présente convention doivent faire l'objet d'avenants régis par les dispositions du code du travail relatives aux conventions et accords collectifs (art. L. 2241-1 et suivants).

22.2. Fonctionnement

La Commission Paritaire Nationale se réunit toutes les fois qu'une question de sa compétence lui est soumise. Elle se réunit obligatoirement au cours du troisième trimestre de l'année scolaire pour procéder à l'actualisation de la grille des rémunérations annuelles minimales. Les dispositions qui en résultent prennent effet au 1^{er} septembre suivant. Préalablement à cette négociation, le collègue employeur doit remettre aux organisations syndicales, dans les formes et délais prescrits par la loi, le rapport prévu à l'article L. 2241-1 du code du travail.

La commission est présidée alternativement chaque année par un représentant des employeurs et un représentant des salariés. Le secrétariat étant assuré par un représentant de l'autre collègue.

Article 23

Conciliation

La commission paritaire nationale prévue à l'article 22 ci-dessus, est saisie en conciliation dans le cadre de sa mission définie à l'article 22.1 dans les conditions suivantes :

La partie la plus diligente adresse, avec la lettre de saisine, les pièces nécessaires à l'examen du litige au président de la commission paritaire nationale, au siège de la FESIC. Celui-ci réunit la commission dans un délai de 20 jours à compter de la réception de la lettre de saisine et convoque en même temps les parties.

Si la réunion débouche sur une conciliation, celle-ci doit faire l'objet d'un accord de conciliation signé par les deux parties et dont la copie leur est remise sur le champ.

Dans le cas contraire, ou en cas de non-comparution d'une des deux parties, la Commission constate la non-conciliation sous forme d'un document, signé du Président et du Secrétaire dont une copie est remise sur le champ ou adressée par lettre recommandée aux deux parties.

Article 24

Date de prise d'effet. – Durée. – Révision. – Dénonciation

La présente convention prend effet après le dépôt auprès des services du ministre chargé du travail et du greffe des Prud'hommes de Paris.

a) Elle est conclue pour une durée indéterminée.

b) Révision :

L'organisation signataire souhaitant une révision de certaines dispositions de la convention en informe le Président par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La demande précise si l'étude de la révision demandée peut s'inscrire dans le cadre normal des réunions de la commission paritaire nationale ou si une réunion immédiate est demandée. Dans ce dernier cas, le président convoque la commission qui devra être réunie dans un délai d'un mois à dater de la demande.

d) Les révisions et les avenants prennent effet à la date fixée lors de leur signature.

e) Dénonciation :

La partie dénonçant la convention doit en informer les autres parties contractantes par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Des négociations devront s'ouvrir dans les trente jours qui suivront l'envoi de cette lettre.

La présente convention continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions, ou, à défaut d'accord, pendant une durée d'un an à compter de la date de la dénonciation.

Article 25

Dispositions applicables aux nouveaux adhérents

25.1. Conventions et accords antérieurs

La présente convention collective se substitue aux conventions collectives auxquelles peuvent adhérer certains de ces établissements pour une partie de leur personnel. Toutefois les avantages individuels acquis antérieurement, qui peuvent résulter de leur application, restent acquis pour le personnel en fonction à la date d'effet de la présente convention. Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs existants, chaque fois qu'elles sont plus avantageuses pour ces salariés. En aucun cas, elles ne peuvent être interprétées comme réduisant les situations acquises par contrat individuel ou accord collectif d'établissement.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans certains de ces établissements : sera adoptée la disposition globalement la plus favorable de la présente convention ou des dispositions appliquées antérieurement.

Les difficultés d'application résultant de la mise en œuvre de la convention collective qui n'auront pu être résolues par accord au sein de l'établissement seront soumises à la commission paritaire nationale prévue au titre IV, article 22.

25.2. Dispositions transitoires

Ces établissements disposeront de la période allant de la date de leur adhésion à la présente convention jusqu'à la seconde rentrée universitaire pour procéder à la nouvelle classification des personnels engagés avant la date de prise d'effet, à la révision de leurs contrats de travail et à l'actualisation des accords d'établissement en cohérence avec les dispositions de la présente Convention Collective.

Article 26

Dépôt légal

Le texte de la présente convention sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et du greffe des prud'hommes de Paris.

ANNEXE I.A

CHARTRE DE LA FÉDÉRATION D'ÉCOLES SUPÉRIEURES D'INGÉNIEURS ET CADRES (FESIC)

1° Un projet pédagogique qui privilégie la promotion des personnes et leur participation

La formation, la promotion et l'épanouissement de tous ceux qui vivent dans les établissements de la FESIC (personnels et étudiants) constituent le fondement de leur projet pédagogique.

Le respect de chacun dans sa spécificité, une organisation faisant appel à la plus large participation et visant à ce que chacun atteigne ses objectifs personnels pour en découvrir toutes les dimensions, sont la traduction concrète de la primauté des personnes.

Cette primauté suppose la tolérance, qui exclut toute forme de « totalitarisme » et permet le pluralisme dans la réflexion et dans l'expression.

S'il y a ouverture au dialogue, la diversité des convictions et leur confrontation sont, pour chacun, source d'enrichissement.

2° La primauté de l'homme dans la technique, dans la recherche, dans l'économie

La référence aux valeurs évangéliques inspire, à chaque époque et dans chaque milieu, des conceptions de l'homme et du monde susceptibles de répondre aux questions toujours renouvelées des sciences et des techniques.

Les responsables des écoles de la FESIC constatent l'autonomie des techniques dans leur dimension scientifique. Mais ils affirment que les choix de développement scientifique, économique et social, la mise en œuvre des techniques doivent tenir compte du sens de la vie de l'homme et de son épanouissement personnel et social.

La primauté donnée à la personne invite ces écoles :

- à s'intéresser aux recherches qui témoignent du souci de tout l'homme et de tous les hommes ;
- à favoriser les courants de pensée et de foi qui contribuent à découvrir en l'homme toutes les valeurs qu'il recèle ;
- à s'opposer à tout ce qui diminuerait l'homme au nom de déterminismes extérieurs à lui-même.

3° Une attention particulière aux « laissés-pour-compte » du développement

Les écoles de la FESIC professent que le progrès technique ne trouve sens qu'au service de tous les hommes et particulièrement des plus démunis (individus, groupes sociaux ou peuples).

4° Un statut privé de type associatif

Pour poursuivre le projet pédagogique de leur établissement, directeurs, enseignants, personnels, étudiants, doivent pouvoir collaborer librement dans un cadre favorisant une réelle attention aux personnes et une large participation. Un statut privé de type associatif répond, mieux que d'autres, à cet objectif.

Il garantit en outre l'autonomie de l'institution à l'égard des instances de type public ou de type privé à but strictement professionnel ou économique.

Cependant, bien loin de refermer chaque établissement sur lui-même, cette option doit le conduire à articuler ses actions avec tout organisme de coordination et, en particulier, avec l'Etat, garant de l'intérêt général.

De même que l'espérance chrétienne tend vers un idéal de l'homme jamais atteint, les éléments constituant cette CHARTE ne se prétendent pas la synthèse de pratiques achevées. Ils veulent être une interrogation permanente adressée à tous ceux qui participent au fonctionnement des établissements de la FESIC.

ANNEXE I.B

RÈGLEMENT SPÉCIFIQUE : « CHARTE DE L'UGEI GP »

Charte UGEI groupement professionnel

L'épanouissement des élèves et des personnels de nos membres s'appuie sur la solidarité, le mérite individuel et l'implication collective.

Laïcité républicaine, mérite individuel, solidarité collective, indépendance d'esprit et promotion des valeurs du travail et de l'effort fondent notre projet et guident nos actions.

Projet harmonieux

Le dialogue permanent nourrit notre enrichissement mutuel et autorise une progression collective respectueuse de nos spécificités individuelles.

Le respect de chacun au sein d'une organisation transparente traduit notre engagement commun au service de tous. Nul n'est laissé en chemin pour de strictes questions de moyens matériels et/ou financiers, de l'instant où il respecte nos valeurs.

Enthousiasme scientifique

Nos responsables défendent l'autonomie des sciences et des techniques dans leurs dimensions conceptuelle, théorique et pédagogique. Les choix scientifiques, technologiques et pédagogiques obéissent au respect de l'être humain. Innovation pédagogique, progrès technologique et recherche scientifique demeurent au service de tous.

Notre enthousiasme scientifique et pédagogique se traduit quotidiennement :

- par une volonté d'excellence, d'exactitude, d'audace, de clarté, d'innovation et de performance ;
- par la mutualisation des efforts tendant à valoriser les résultats de nos quêtes scientifiques comme de nos innovations pédagogiques ;
- par une recherche qui doit se développer constamment, des synergies accrues entre nos membres comme avec nos partenaires universitaires français et étrangers, des collaborations permanentes avec les entreprises dans leurs efforts de R&D.

Développement solidaire

Notre autonomie à l'égard des institutions publiques ou privées, dans tous domaines, assure sa crédibilité, sa cohésion et sa force. Nos actions s'opèrent également dans le respect de celles de l'Etat, afin de concilier les objectifs de notre institution avec l'intérêt général.

La mutualisation de nos moyens et de nos actions autorise chacun à affirmer son appartenance à l'institution, à favoriser son implication dans le fonctionnement optimal de l'organisation et à bénéficier des résultats positifs qui en découlent, tant individuellement que collectivement.

Notre solidarité s'applique également à l'égard de tiers, publics ou privés, dans le cadre d'actions concertées, toujours respectueuses de nos principes.

(av. 13.11.2009)

ANNEXE II.A

GRILLE DES CATÉGORIES ET MINIMA DE SALAIRES POUR LES PERSONNELS PERMANENTS

*(Annexe abrogée par l'accord du 10 février 2012,
à compter de la mise en place de la nouvelle classification)*

CATÉGORIE	DÉSIGNATION
1	Emplois se caractérisant par l'exécution de tâches simples, et le plus souvent répétitives et n'exigeant aucune formation particulière
2	Emplois se caractérisant par l'exécution de tâches simples, mais pouvant nécessiter la connaissance et l'application de procédures ainsi que la prise d'initiatives pour leur mise en œuvre.
3	Emplois se caractérisant par leur spécialité et la spécialisation de leurs titulaires, qui possèdent une technicité acquise par la formation professionnelle. La progression dans ce niveau se manifeste, par la prise en charge de responsabilités de gestion ou techniques, suivant des objectifs généraux et avec initiative sur le choix des moyens.
4	En plus de la parfaite maîtrise de la technicité professionnelle, les employés classés à ce niveau ont une responsabilité de gestion ou technique et peuvent coordonner le travail d'autres employés.
5	En raison de leur compétence, les employés classés à ce niveau ont, sous le contrôle de la direction ou d'un cadre, une responsabilité permanente de commandement. Sont assimilés les employés possédant une technique (administrative ou d'enseignement) équivalente qui n'ont pas à exercer cette responsabilité de commandement.
6	Position I Cadres ou enseignants-chercheurs, ayant acquis par leur première formation les connaissances académiques requises mais n'assurant pas encore des responsabilités et/ou ne possédant pas l'expérience professionnelle suffisante.
7	Position II Cadres ou enseignants-chercheurs, agissant à partir de directives dans une unité technique, scientifique ou pédagogique. La responsabilité d'ensemble leur incombe sous l'autorité d'un cadre de catégorie supérieure. Ils participent à la définition des objectifs de leur secteur. Ils animent et coordonnent l'activité des personnels des catégories précédentes.
8	Position III Cadres ou enseignants-chercheurs dont les fonctions impliquent des responsabilités importantes exigeant une autonomie de jugement et d'initiative, des connaissances fondamentales et une expérience étendue dans une spécialité. Responsables confirmés, ils animent et coordonnent les activités des personnels des catégories précédentes.
9	Les fonctions impliquent de larges initiatives et responsabilités, déléguées par le directeur, nécessitant une compétence étendue. C'est au minimum un cadre ou enseignant-chercheur confirmé responsable d'un département d'enseignement ou de recherche ou un expert reconnu.
10	Directeurs des études et dirigeants

CATÉGORIE et formation souhaitée	ÉCHELONS (*) et minima annuels au 01/09/2006	EXEMPLES
Catégorie 1 Niveau VI 5 bis Education nationale	A 13 988,85 B 13 988,85 C 14 140,35 D 14 483,76 E 15 153,82	Employés de nettoyage, aide de labo, de cuisine, d'accueil, de sécurité, de reprographie

CATÉGORIE et formation souhaitée	ÉCHELONS (*) et minima annuels au 01/09/2006	EXEMPLES
Catégorie 2 Niveau V 5 bis Education nationale ou équivalent (CAP-BEP)	A 13 988,85 B 14 291,85 C 14 576,83 D 15 287,96 E 16 532,32	Ouvriers qualifiés, employés qualifiés : (de labo, de cuisine, d'entretien, de bibliothèque, de comptabilité). Dactylo, standardiste et concierges
Catégorie 3 Niveau IV Education nationale (BT-BAC)	A 14 291,85 B 14 746,37 C 15 240,46 D 16 291,56 E 17 868,14	Ouvriers qualifiés responsables d'un secteur, secrétaire, bibliothécaire, infirmier, technicien de labo, comptable 1 ^{er} échelon...
Catégorie 4 Niveau III Education nationale (BTS-DUT)	A 14 818,21 B 15 689,81 C 17 084,52 D 18 827,78 E 21 094,18	Secrétaire de direction, comptable 2 ^e échelon, assistant commercial...
Catégorie 5 Niveau II Education nationale (diplôme exigé)	A 15 427,65 B 17 141,76 D 19 198,79 E 21 427,13	Agent de labo principal, assistant d'ingénieur, chef de groupe, chef d'atelier, analyste programmeur, moniteur d'enseignement (TP) documentaliste...
Niveau 1 Education nationale Catégorie 6	A 19 638,33 B 21 533,23 D 23 428,23 E 25 495,47	
Catégorie 7	A 22 911,45 B 24 978,57 D 27 562,63 E 29 802,02	
Catégorie 8	A 27 346,79 B 30 081,48 D 32 816,18 E 35 550,88	
Catégorie 9	A 30 765,08 B 34 183,53 D 37 601,82 E 40 165,53	
Catégorie 10	HC	
<p>(*) Echelon A : possède les potentialités pour les exigences de la mission confiée mais ne les a pas encore manifestées par des résultats tangibles et durables. Aucun salarié ne peut rester dans cet échelon plus d'un an au-delà de la fin de la période d'essai éventuellement renouvelée.</p> <p>Echelon B : obtient des résultats satisfaisants dans la mission confiée.</p> <p>Echelon C : cet échelon n'est utilisé que pour les catégories 1, 2, 3 et 4. Il correspond à l'acquisition, par la pratique professionnelle, d'une compétence reconnue.</p> <p>Le salarié obtient des résultats satisfaisants et permanents dans la mission confiée.</p> <p>Le délai qui sépare l'entrée dans la catégorie et le passage à cet échelon ne peut excéder dix ans.</p> <p>Echelon D : obtient des résultats notoires et permanents dans la mission confiée et sait analyser les implications de cette mission et proposer des améliorations significatives</p> <p>Echelon E : les résultats obtenus vont au-delà des exigences requises par la fonction.</p>		

CATÉGORIE et formation souhaitée	ÉCHELONS (*) et minima annuels au 01/09/2006	EXEMPLES
<p>Sont classés agents de maîtrise : les salariés ayant atteint l'échelon D dans la catégorie 4. Pour les cotisations sociales, ils relèvent du régime des cadres, sous réserve de l'accord de l'AGIRC. (art. 4 bis) ARRCO.</p> <p>Sont classés cadres : les salariés ayant atteint l'échelon D dans la catégorie 5. (art. 4) AGIRC.</p>		

ANNEXE II.B

GRILLE DES MINIMA DE SALAIRES POUR LES CHARGÉS D'ENSEIGNEMENT-INTERVENANTS TELS QUE DÉFINIS AU TITRE III DE LA CONVENTION COLLECTIVE. – RÉMUNÉRATION HORAIRE BRUTE MINIMUM (SÉANCES NON RÉPÉTÉES)

(Modifiée par accord du 6 avril 2012)

CRITÈRES	TRAVAUX pratiques		TRAVAUX dirigés		COURS interactifs		COURS magistraux		JURYS, réunions
	Débutant	Confirmé	Déb.	Conf.	Déb.	Conf.	Déb.	Conf.	
L2 ou bac+ 2 L3 ou bac+ 3	18	19,10	24	25,5	30	31,8	33	35	15,1
M1 ou bac + 4	19	20,5	27	29,1	34	37,4	36	40	15,1
M2 ou bac + 5	20	21,2	28	29,7	37	39,2	41	43,5	15,1

Au-delà de la grille ci-dessus, les établissements peuvent en fonction de leurs besoins spécifiques et notamment de leurs exigences pédagogiques, tenir compte de critères complémentaires pour compléter leur grille tarifaire, tels que :

- le diplôme ou l'expérience professionnelle exigée du chargé d'enseignement-intervenant du titre III de la convention collective pour donner son cours ;
- la langue d'intervention...

Les établissements peuvent également tenir compte des caractéristiques du cours (création, mise à jour significative...) notamment par un avenant au contrat de travail pour le CDI.

NB : les rémunérations 2012-2013 ont été fixées par une décision unilatérale.

ACCORDS NON INSÉRÉS OU INSÉRÉS PARTIELLEMENT
DANS LA CONVENTION COLLECTIVE

Accord sur l'égalité professionnelle dans les établissements dépendant de la convention collective nationale du 5 décembre 2006 : enseignement, écoles supérieures ingénieurs et cadres (FESIC)

Entre

FESIC

UGEI GP

D'une part, et

Ensemble des organisations syndicales de salariés

D'autre part,

PRÉAMBULE

Le présent accord, conclu en application des dispositions légales ou conventionnelles, en particulier celles du code du travail, vise à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les établissements dépendant de la convention collective nationale du 5 décembre 2006 (FESIC).

Les parties signataires souhaitent réaffirmer que l'évolution professionnelle de tous les salariés hommes et femmes, doit être fondée sur leurs compétences et leur qualification.

Elles rappellent également que la question de l'égalité professionnelle suppose de s'inscrire dans la durée pour mesurer la situation actuelle, les tendances et évolutions significatives. Elles rappellent également que si l'analyse de la situation au niveau de la branche donne une première indication, c'est essentiellement au niveau de l'établissement que les mesures correctrices éventuelles doivent être prises.

Article 1^{er}

Recrutement

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences (y compris l'expérience professionnelle) et les qualifications des candidats, quel que soit leur sexe. Les établissements veilleront à ce qu'aucune mention précisant un critère de sexe n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi tant en externe qu'en interne. Ainsi à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution, compétences et qualifications comparables, les candidatures masculines et féminines seront analysées selon les mêmes critères.

En concertation avec les représentants du personnel, des actions seront, en tant que de besoin, menées dans les établissements pour améliorer l'accès des femmes et des hommes à des emplois où elles/ils sont peu représenté(e)s et auxquels elles/ils souhaitent avoir accès.

Article 2

Emploi, promotion et évolution professionnelle

Les hommes et les femmes ayant des postes et expériences similaires doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution. Les absences liées au congé de maternité, de paternité ou d'adoption ne peuvent avoir d'incidence sur les évolutions professionnelles.

Article 3

Rémunération

Les parties signataires réaffirment leur volonté que les rémunérations et carrières soient traitées sans discrimination. En particulier les niveaux de rémunération ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

En tant que de besoin, les établissements corrigeront les écarts de rémunération constatés à un même niveau de responsabilité, d'aptitude professionnelle, d'expérience et de diplômes.

Article 4

Formation professionnelle

Elément indispensable d'acquisition de savoirs, la formation professionnelle est un moyen essentiel pour permettre aux salariés de conforter ou développer leurs aptitudes professionnelles. Elle est aussi un moyen privilégié de gestion des compétences en favorisant l'évolution des qualifications des salariés. C'est pourquoi les parties signataires s'engagent à veiller à ce que les conditions d'accès des femmes et des hommes aux dispositifs de formation soient identiques.

Les formations en particulier les formations qualifiantes doivent pouvoir bénéficier autant aux femmes qu'aux hommes dans des conditions rendant celles-ci possibles pour les uns et pour les autres.

Afin de servir cet objectif, les parties signataires recommandent que l'organisation des formations prenne en compte la vie privée et familiale, en particulier au regard des contraintes matérielles de garde d'enfants.

Article 5

Dispositions relatives à l'état de grossesse déclarée

Dès que l'état de grossesse déclarée est connu de l'employeur, et jusqu'au congé maternité, les établissements prendront les mesures suivantes en concertation si nécessaire avec le médecin du travail de l'établissement :

- adaptation éventuelle du poste de travail ;
- pas d'exposition aux produits dangereux ;
- adaptation éventuelle des horaires de travail.

Si un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse s'avère nécessaire, il donne lieu au maintien de la qualification antérieure.

Article 6

Dispositions communes aux congés de maternité, d'adoption, parental d'éducation

Afin de gérer au mieux l'impact des périodes d'absences liées aux congés de maternité, d'adoption, parental d'éducation, et d'examiner les souhaits éventuels d'évolution, un entretien sera mis en place, si possible, avant le départ.

Les salariés qui reprennent leur travail à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation à plein temps, bénéficient d'un entretien systématique avec un représen-

tant de l'employeur. Celui-ci portera notamment sur l'évolution et l'orientation professionnelle, les modalités d'accompagnement à mettre en œuvre pour faciliter la reprise du travail ainsi que sur une formation éventuelle de réadaptation ou de remise à niveau notamment en cas de changement de techniques ou méthodes de travail survenues pendant la durée de l'absence.

Article 7

Dispositions spécifiques aux retours de congé parental d'éducation

Lors du retour de congé parental d'éducation et au plus tard au moment de l'entretien systématique prévu à l'article ci-dessus, il sera proposé aux salariés ayant au moins un an d'ancienneté au moment de la naissance (ou de l'adoption) et ayant été absent au moins un an à temps plein.

- une information sur l'évolution de l'établissement pendant la durée de l'absence ;
- un bilan de compétence ;
- une formation si nécessaire.

Article 8

Organisation et aménagement du travail

La question de l'aménagement du travail peut être importante pour favoriser l'égalité professionnelle. Une réflexion doit être menée pour permettre la mise en place d'une organisation par l'établissement des journées de travail visant à concilier vie de professionnelle et vie familiale. Il convient en particulier de veiller à ce que l'amplitude des interventions sur une journée prenne en compte, autant que possible la vie familiale.

Article 9

Informations communiquées au niveau de la branche

Des informations sur la situation respective des hommes et des femmes seront communiquées annuellement avec la présentation de la synthèse de l'enquête emploi, rémunération et situation économique.

Article 10

Dispositions applicables aux établissements employant plus de 50 salariés au sens de la législation sur les comités d'entreprise

Les établissements employant au moins 50 salariés au sens de la législation sur les comités d'entreprise communiqueront une fois par an à leur comité d'entreprise les informations suivantes par catégories professionnelles (ouvriers-employés, TAM, cadres) sur la situation respective des hommes et des femmes :

- recrutement ;
- formation professionnelle ;
- promotion professionnelle ;
- classification ;
- conditions de travail, et notamment temps de travail ;
- rémunération effective (mini, moyen, maxi).

Ces informations doivent permettre au comité d'entreprise d'une part d'avoir une vision de la situation de l'établissement au 31 décembre de l'année précédente, d'autre part de constater les évolutions. L'objectif est d'avoir cette évolution sur les trois dernières années. Dans la mesure où tous les établissements ne disposent pas de l'historique, il est admis que cet objectif puisse être atteint progressivement. Après consultation de leur comité d'entreprise, les établissements pourront par exception choisir une autre référence que le 31 décembre.

Si l'analyse comparée des situations respectives des hommes et des femmes fait apparaître dans une catégorie un écart de rémunération objectivement constaté (pour des emplois identiques), l'établissement devra faire de sa réduction une priorité.

L'information annuelle précisera également en tant que de besoin les mesures prises depuis un an pour assurer l'égalité professionnelle et les objectifs et actions pour l'année à venir.

Une analyse des promotions sera effectuée pour veiller au respect de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Une attention particulière sera portée sur celles qui impliquent des changements de niveau et de catégorie.

Au vu des informations qui leur auront été transmises, les représentants du personnel pourront présenter leurs observations et présenter toute proposition d'action visant à assurer l'égalité professionnelle.

Article 11

Etablissements non assujettis à la législation sur les comités d'entreprise

Les établissements non assujettis à la législation sur les comités d'entreprise sont invités à s'inspirer des dispositions de l'article précédent et communiqueront les informations à leurs représentants du personnel.

Article 12

Elections professionnelles

Les listes de candidatures aux élections professionnelles doivent tendre à respecter la proportion d'hommes et de femmes présents dans l'établissement (et éligibles) tant dans les candidats présentés que dans leur position sur la liste (principe de l'alternance de présentation H-F). Ceci relève de la responsabilité des organisations qui présentent les listes.

Article 13

Dépôt

Le présent accord sera déposé par la FESIC auprès du conseil des prud'hommes de Paris et des services du ministère chargé du travail.

Fait à Paris, le 21 mai 2010.

Convention collective nationale du 5 décembre 2006 ; enseignement, écoles supérieures ingénieurs et cadres (FESIC). – Négociation annuelle obligatoire/accord

Entre

FESIC

D'une part, et

FEP CFDT

FNEC-FP FO

SNEC CFTC

SPELC

D'autre part

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire au niveau de la branche professionnelle FESIC, UGEI GP, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes.

Article 1^{er}

Première évolution de la grille des minima salariaux

Les minima salariaux tels qu'ils sont issus de la décision unilatérale 2010 sont revalorisés de 2,5 %, sauf pour les échelons E de toutes les catégories. Cette revalorisation n'a aucune incidence sur l'évolution des salaires réels.

Article 2

Modification de l'article 12 bis de la convention collective

L'article 12 *bis* de la convention collective est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 12 *bis*

Evolution de la rémunération individuelle

Article intégré dans la convention collective. »

Article 3

Seconde évolution des salaires minima

La grille des salaires minima issue de l'article 1^{er} est revalorisée de 1,6 % pour les catégories 1 à 4. Ce pourcentage servira de base pour l'application du coefficient prévu à l'article 12 *bis* nouveau de la convention collective.

Article 4

Grille des salaires minima des salariés permanents

Les salaires minima annuels applicables pour l'année 2011-2012 sont fixés dans le tableau qui suit.

Ces salaires minima annuels garantis sont applicables pour des salariés permanents employés à temps plein. Pour les salariés permanents employés à temps partiel ou les salariés permanents recrutés en cours d'année, ces salaires sont applicables prorata temporis.

Ces dispositions sont applicables à compter du 1^{er} septembre 2011 et pour la période qui démarre le 1^{er} septembre 2011 et se termine le 31 août 2012.

Bien entendu, aucune rémunération ne peut être inférieure au Smic mensuel tel que fixé par la réglementation.

Salaires annuels minima 2011-2012

(En euros.)

CATÉGORIES	SALAIRE ANNUEL
1A	16 800
1B	16 800
1C	16 800
1D	16 800
1E	16 830
2A	16 800
2B	16 800
2C	16 850
2D	16 950
2E	17 650
3A	16 830
3B	16 930
3C	17 030
3D	17 653
3E	18 889
4A	17 340
4B	17 850
4C	18 870
4D	20 401
4E	22 299
5A	19 890
5B	20 400
5D	21 420
5E	23 260
6A	22 900
6B	23 400
6D	25 190
6E	27 540
7A	26 010
7B	27 000
7D	29 400
7E	31 800
8A	29 170

CATÉGORIES	SALAIRE ANNUEL
8B	32 230
8D	35 290
8E	38 050
9A	33 660
9B	36 720
9D	41 820
9E	46 410

Article 5

Evolution des salaires réels

Les salaires réels sur une base annuelle seront revalorisés pour la période du 1^{er} septembre 2011 au 31 août 2012, au minimum de :

- 1,12 % pour les catégories 1 à 3 en application du coefficient de 0,7 prévu dans le nouvel article 12 *bis* de la convention collective ;
- 0,8 % pour la catégorie 4 en application du coefficient de 0,5 prévu dans le nouvel article 12 *bis* de la convention collective ;
- 0,6 % pour la catégorie 5 ;
- 0,4 % pour les catégories 6 et 7 ;
- 0,2 % pour les salariés des catégories 8 et 9.

Article 6

Grille des minima de salaire pour les chargés d'enseignement-intervenants non permanents

A compter du 1^{er} septembre 2011 et pour l'année 2011-2012 la rémunération horaire brute minimum des chargés d'enseignement-intervenants non permanents est ainsi fixée pour les séances non répétées :

(En euros.)

	RÉMUNÉRATION HORAIRE brute minimum (séances non répétées) 2011-2012	
	Disciplines scientifiques du cœur de métier	Disciplines complémentaires
Cours magistral	43,08	35,56
Cours interactif	37,71	32,32
Travaux dirigés	29,10	26,95
Travaux pratiques	20,49	18,34

Le minimum horaire pour les jurys et réunions pédagogiques est fixé à 15,07.

Article 7

Dispositions diverses

Cet accord constitue un avenant à la convention collective nationale, enseignement, écoles supérieures ingénieurs et cadres (FESIC).

Article 8

Dépôt

Le présent accord sera déposé par les soins de la FESIC auprès des services chargés du Ministère du Travail et auprès du secrétariat du conseil des Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 14 octobre 2011.

NB : les rémunérations 2012-2013 ont été fixées par une décision unilatérale.

Accord sur les classifications dans les établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 5 décembre 2006 : enseignement, écoles supérieures ingénieurs et cadres (FESIC)

Entre :

FESIC

UGEI GP

D'une part, et

SPELC

SNEC CFTC

SYNEP CFE-CGC

FNEC-FP FO

D'autre part

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions du code du travail qui demande une négociation régulière sur les classifications, les organisations signataires ont décidé de mettre en place dans la branche professionnelle une nouvelle classification qui gardera le même champ d'application et se substituera à celle existante.

Les parties signataires rappellent que la classification a pour objectif de définir et de hiérarchiser des emplois dans des niveaux-échelons. Elle assure la relation avec la rémunération en matière de salaires minima conventionnels garantis en permettant d'appliquer le principe selon lequel à toute progression de niveau de classification est associée une progression de la rémunération minimale.

N'entrent pas dans le champ de la présente classification les cadres dirigeants auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions engageant leur établissement. Les cadres dirigeants ont par principe des relations directes avec les instances de gouvernance de leur établissement.

CHAPITRE I^{ER}

PRINCIPES GÉNÉRAUX

Article 1^{er}

Familles et catégories professionnelles

Pour classer les salariés concernés, il sera fait référence à deux grandes familles professionnelles :

- le personnel technique et administratif ;
- le personnel enseignant et enseignant-chercheur.

Les salariés sont regroupés en trois grandes catégories professionnelles :

- ouvriers, employés ;
- techniciens, agents de maîtrise ;
- cadres.

Article 2

Définitions des grandes catégories

Ouvrier, employé : l'ouvrier ou l'employé est un salarié exécutant des tâches plus ou moins complexes sous les directives de l'employeur ou d'une personne de l'encadrement.

Technicien et agent de maîtrise : le technicien est un collaborateur très qualifié. Ses compétences techniques lui permettent d'exécuter seul des tâches complexes. Peuvent être classés dans cette catégorie des personnels techniques ou administratifs. Sont aussi classés dans cette catégorie les agents de maîtrise, salariés en charge de l'animation et/ou de l'encadrement d'une équipe.

Des chargés d'enseignement, notamment chargés de travaux pratiques, peuvent entrer dans cette catégorie selon les modalités définies à l'annexe II.

Cadre : le cadre est un salarié aux compétences approfondies qui exerce des responsabilités élevées en bénéficiant d'une grande autonomie dans l'exercice de son emploi, dans le respect des orientations qui lui sont fixées. Il a des capacités à concevoir, apprécier, décider et entreprendre, à gérer des projets et des équipes. Il possède des qualités relationnelles marquées nécessaires à son activité.

Les cadres enseignants et enseignants-chercheurs permanents sont définis à l'article 17 de la convention collective.

Article 3

Classement des salariés

Les salariés sont classés de manière prioritaire par rapport à l'emploi occupé. Celui-ci est apprécié en fonction de trois critères classants, précisés en tant que de besoin à l'article 7 : formation minimale souhaitée et compétences nécessaires (voir aptitudes professionnelles dans certains cas), responsabilité – encadrement – interaction avec l'extérieur, et enfin autonomie. Selon l'emploi, chaque critère peut avoir une importance différente.

Pour la référence aux diplômes, ont été retenus comme critères les diplômes délivrés en France ou les diplômes inscrits au registre national des certifications professionnelles et les équivalences internationales.

Article 4

Niveaux. – Echelons

Neuf niveaux de classification (de A à I) sont retenus, et pour chaque niveau trois échelons sont prévus : débutant, confirmé, expérimenté (à l'exception du niveau A qui ne comporte que les deux premiers échelons).

Les salariés appartenant à l'une ou l'autre des catégories seront classés dans les niveaux suivants :

- ouvriers, employés : niveaux A, B, C ;
- techniciens et agents de maîtrise : niveaux D et E ;
- cadres : niveaux F, G, H, I.

CHAPITRE II

PRINCIPES D'APPLICATION

Article 5

Règles de changement d'échelon, de niveau, de catégorie

Le passage d'un échelon à un autre : seul le passage de débutant à confirmé est automatique après une durée maximale de 1 an pour les ouvriers ou employés, 2 ans pour les techniciens et agents de maîtrise, 4 ans pour les cadres. Ces durées sont des maxima, le changement d'échelon peut intervenir plus rapidement.

Le passage d'un niveau à un autre : il est de la seule responsabilité de l'employeur ou de son représentant en fonction de l'emploi tenu et de l'éventuelle évolution de ce dernier. L'employeur ou son représentant tiendra compte de l'évolution des compétences (acquises par l'expérience ou la formation continue) si elle a des répercussions sur la tenue de l'emploi. Dans la même catégorie, lorsqu'un salarié change de niveau dans son emploi ou dans le même type d'emploi, il est classé à l'échelon confirmé.

Le passage d'une catégorie à une autre : il relève de la seule responsabilité de l'employeur ou de son représentant en fonction de l'emploi tenu et de l'éventuelle évolution de ce dernier. L'employeur ou son représentant tiendra compte de l'évolution des compétences (acquises par l'expérience ou la formation continue) si elle a des répercussions sur la tenue de l'emploi. Lorsqu'un salarié change de catégorie, il peut démarrer au premier échelon (échelon débutant) du niveau de la nouvelle catégorie. Le changement de catégorie lorsqu'il est lié à un changement d'emploi peut s'accompagner d'une période probatoire dont la durée maximale est celle de la période d'essai prévue en cas de recrutement. Bien qu'il y ait un avenant au contrat pour ce passage, pendant cette période, et à la demande de l'une ou l'autre des parties, le salarié peut revenir à la catégorie antérieure sans que cela ne soit considéré comme une modification du contrat de travail précédent ou une cause de licenciement.

Les possibilités de changement d'échelon, de niveau ou de catégorie pourront être abordées à la demande de l'une ou l'autre des parties lors de l'entretien annuel prévu à l'article 12 *bis* de la convention collective et avec les mêmes possibilités de recours pour le salarié. Le passage à un échelon, niveau ou catégorie supérieurs entraîne une modification positive de la rémunération effective, dont les modalités pourront être abordées lors de l'entretien prévu à l'article 12 *bis* de la convention collective.

Article 6

Responsabilités temporaires

Le salarié qui exerce pour une période déterminée (par exemple, par la voie élective ou pour un projet limité dans le temps) une responsabilité supérieure, dont il a normalement la capacité, et différente de celle qu'il exerce habituellement, ne verra pas de ce seul fait sa classification modifiée. Il en est de même pour le salarié qui le temps d'une absence de longue durée accepte d'assurer l'intérim d'un emploi à responsabilité supérieure.

Il appartient à chaque établissement concerné de mettre en place les dispositifs temporaires adaptés et valorisants pour tenir compte de ces responsabilités. Ces dispositifs auront la même temporalité que ces responsabilités temporaires supérieures exercées.

A la fin de l'exercice de la responsabilité temporaire, le salarié reprend son emploi antérieur ou un emploi au moins équivalent.

Article 7

Définitions et glossaire retenus par le présent accord

Les parties signataires conviennent que les termes suivants utilisés dans le présent accord ou dans la grille de classification ont la signification principale suivante :

- autonomie : capacité à prendre en charge seul une mission ou une activité dans une logique de travail personnel ou d'équipe ;
- compétence : capacité, prouvée par l'expérience et/ou la formation, à mobiliser une combinaison particulière de connaissances, savoir-faire, aptitudes transversales ou spécifiques à un métier pour exécuter les activités et exercer les responsabilités confiées ;
- débutant : salarié qui prend la mesure des exigences de son emploi ;
- confirmé : salarié qui maîtrise son emploi ;
- expérimenté : salarié qui domine toutes les composantes de son emploi.

Et aussi :

- coordonner : combiner des éléments ou des personnes et les organiser en vue d'un résultat ;
- animer : donner une impulsion, faire vivre une équipe ;
- encadrer : exercer une autorité sur une ou un groupe de personnes ;
- piloter : être en charge d'un dossier, d'une mission et mettre en œuvre l'équipe concernée.

Elles conviennent aussi :

- que la performance, définie comme les résultats obtenus sur une période de référence dans le poste, appréciés en général par rapport à des objectifs fixés préalablement, n'induit pas un changement de classification ;
- qu'aucun diplôme ne peut conférer automatiquement le classement dans un niveau ou dans une catégorie professionnelle. Que par ailleurs la référence à un diplôme n'a de sens que si le diplôme professionnel ou universitaire est en lien direct avec le poste occupé. A contrario, l'absence d'un diplôme n'interdit pas l'accès à un niveau ou une catégorie (technicien ou cadre) dès lors qu'elle est compensée par une expérience professionnelle équivalente, sauf dans le cas d'une exigence présentée par les organismes officiels, imposant pour certaines fonctions d'enseignement ou de recherche un type explicite de diplôme. La classification minimale tiendra compte notamment des titres, diplômes, formation, expérience professionnelle (en conformité avec l'article 3).

Article 8

Grilles de classification

Grille de classification du personnel technique et administratif : voir annexe I du présent accord ;

Grille de classification des enseignants et enseignants-chercheurs relevant du titre II de la convention collective : voir annexe II du présent accord.

CHAPITRE III

MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Article 9

Mise en place de la classification

La classification, objet du présent accord, constitue une nouvelle classification. Il n'y a pas de grille de correspondance entre l'ancienne et la nouvelle classification.

Chaque emploi ou type d'emploi doit être décrit pour être intégré dans la classification.

La nouvelle classification doit être l'occasion de reclasser les salariés manifestement sous-évalués ou au contraire surclassifiés. Les salariés mis en position hors classification doivent être réellement des cadres dirigeants.

Le passage de l'ancienne à la nouvelle classification ne peut en aucun cas engendrer de perte de salaire pour le salarié concerné.

Les salariés en désaccord avec leur nouvelle classification pourront saisir leur employeur soit directement, soit par l'intermédiaire des délégués du personnel. La commission nationale paritaire de suivi et de mise en œuvre de l'accord pourra également être saisie dans le cadre de ses attributions définies à l'article 11.

Pour les cotisations sociales, les salariés classés en catégorie E confirmés ou expérimentés (échelons 2 et 3) relèvent du régime des cadres (art. 36 et 4 *bis* de la convention de 1947). Les salariés qui, en application de la nouvelle classification, ne relèveraient plus de ce régime conserveront cet avantage, sauf demande contraire de leur part.

Article 10

Rôle des représentants du personnel

Dans le respect des dispositions légales et sans remettre en cause le rôle de la direction, les représentants du personnel, quand ils existent, sont impliqués dans la mise en œuvre de la nouvelle classification, en particulier en amont lors de la définition par l'établissement de la méthode choisie, puis sur les modalités de mise en place (consultation préalable obligatoire), et en aval en cas de désaccord de tel ou tel salarié (rôle des délégués du personnel).

Article 11

Commission de suivi et de mise en œuvre

La CPN crée en son sein une commission paritaire de suivi et de mise en œuvre de l'accord à laquelle les instances représentatives du personnel, ou en cas d'absence de celles-ci, les salariés, peuvent recourir :

- en cas de difficulté de mise en œuvre ;
- et/ou de désaccord non résolu localement.

Cette commission a pour vocation de faire des rappels au contenu de l'accord et à son interprétation.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche désigne un représentant à cette commission.

Article 12

Délai de mise en œuvre

Les établissements dépendant de la convention collective sont invités à mettre en place la nouvelle classification dans les meilleurs délais après la signature du présent accord.

Les établissements adhérents mettront en œuvre la nouvelle classification au plus tard le 31 décembre 2013.

Un bilan de la mise en place de la nouvelle classification sera présenté à la commission nationale paritaire en 2014, en même temps que l'enquête emploi 2013.

Article 13

Dispositions diverses

L'annexe II A de la convention collective est abrogée.

Le présent accord constitue un avenant à la convention collective précitée.

Article 14

Dénonciation. – Dépôt

Le présent accord peut être dénoncé, par un ou plusieurs signataires, conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Le présent accord sera déposé par les soins de la FESIC au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris et auprès des services du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 10 février 2012.

ANNEXE I

Grille de classification du personnel technique et administratif

CATÉGORIE	NIVEAU	FORMATION MINIMALE SOUHAITÉE et/ou compétences	RESPONSABILITÉ, ENCADREMENT, interaction avec l'extérieur	AUTONOMIE
Ouvriers Employés	A	Pas de compétence technique ou de formation spécifique	Responsabilité limitée à l'exécution des consignes formulées	Exécution de tâches simples ; souvent répétitives. Contrôle régulier de son activité
	B	Premier niveau dans le métier ; connaissance d'une technicité restreinte à son activité CAP, BEP ou formation équivalente ou expérience professionnelle équivalente reconnue	Capable de mettre en œuvre des compétences ou acquis précis	Exécution de tâches plus complexes et contrôle fréquent de son travail
	C	Compétences plus approfondies dans son activité Brevet de technicien, bac (général, pro, technique) ou formation équivalente validée, ou expérience professionnelle équivalente reconnue	Prise en charge de responsabilité de gestion ou de techniques suivant des objectifs généraux ; peut coordonner fonctionnellement le travail d'autres ouvriers et employés, peut animer une équipe restreinte ; 1 ^{er} niveau d'interaction avec l'extérieur	Est capable d'initiatives dans le choix des moyens d'exécution. Contrôle ponctuel de son travail
TAM	D	Maîtrise des techniques professionnelles de son métier ; dispose de compétences particulières ; technicité importante DUT, BTS ou formation équivalente validée, ou expérience professionnelle équivalente reconnue	Peut coordonner et animer une équipe d'ouvriers et employés, traiter et transmettre des informations vers des interlocuteurs internes ou externes	Autonomie dans l'exécution de son travail, sous le contrôle d'un cadre ou d'un TAM
	E	Haute technicité professionnelle dans son métier, compétence dans plusieurs domaines ou compétences spécifiques approfondies dans un domaine Diplôme de type L3 ou formation équivalente validée, ou expérience professionnelle équivalente reconnue	Peut coordonner, animer, encadrer une équipe ; peut adapter et proposer des actions avec des interlocuteurs internes ou externes	Large autonomie dans l'exercice de son métier et la mise en œuvre de ses compétences ; capable de résoudre des problèmes complexes

CATÉGORIE	NIVEAU	FORMATION MINIMALE SOUHAITÉE et/ou compétences	RESPONSABILITÉ, ENCADREMENT, interaction avec l'extérieur	AUTONOMIE
Cadres	F	Expérience reconnue dans un domaine d'activité et/ou compétences supérieures dans un domaine Diplôme de type M1 ou expérience professionnelle équivalente reconnue	Peut encadrer une équipe et/ou piloter une équipe transverse ; peut être responsable de la gestion d'un budget ciblé	Autonomie dans le cadre d'objectifs déterminés ; responsabilité devant un chef de service ou directeur
	G	Compétences supérieures dans plusieurs domaines ou très approfondies dans un domaine Diplôme de type M1 ou expérience professionnelle équivalente reconnue		Large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux ; responsabilité devant un chef de service ou un directeur
	H	Maîtrise de l'ensemble des responsabilités d'un ou de plusieurs services. Compétences très approfondies ou diversifiées Diplôme de type M2 ou expérience professionnelle équivalente reconnue	Encadre une équipe de cadres ou de TAM ; propose son budget et en a la responsabilité de gestion	Grande autonomie sous la responsabilité/contrôle d'un directeur
	I	Maîtrise de l'ensemble des responsabilités d'une ou de plusieurs directions. Compétences très étendues, approfondies et diversifiées Diplôme de type M2 ou expérience professionnelle équivalente reconnue	Dirige un ou des services ou encadre une équipe de cadres ; négocie et est responsable de son budget ; organise sa stratégie dans sa ou ses responsabilités ; participe à l'élaboration de la stratégie globale de l'établissement	Autonomie très large ; il peut engager l'établissement dans plusieurs domaines ; responsable devant la direction générale ou le conseil d'administration
	Hors classification		Cadre dirigeant	Peut engager l'établissement dans son ensemble

ANNEXE II

**Grille de classification des enseignants et enseignants-chercheurs
relevant du titre II de la convention collective**

CATÉGORIE	NIVEAU	FORMATION MINIMALE SOUHAITÉE et/ou compétences	RESPONSABILITÉ, ENCADREMENT, interaction avec l'extérieur	AUTONOMIE
TAM	E	Chargés d'enseignement ou de recherche Diplôme de type L3 ou diplôme équivalent ou expérience professionnelle équivalente reconnue	Enseignant ou chercheur sous la responsabilité d'un autre enseignant ou chercheur	Autonomie faible
	F	Enseignant ayant la connaissance approfondie de son domaine académique Diplôme de type M2 ou expérience profession- nelle équivalente reconnue	Enseignant ayant la seule responsabilité pédago- gique de son enseignement ; enseignant-cher- cheur ayant la seule responsabilité de la spécialité de sa recherche	Autonomie dans le cadre de son enseignement ou de sa recherche sous le contrôle d'un respon- sable
Cadres	G	Enseignant possédant une expertise dans un large domaine ; enseignant-chercheur ; expert Diplôme de type M2 ou expérience profession- nelle équivalente reconnue	Enseignant pouvant animer ou encadrer des ensei- gnants ; EC pouvant animer ou encadrer de jeunes chercheurs dans son domaine d'expertise ; rela- tions avec des tiers internes ou internes	Autonomie dans l'organisation de ses enseigne- ments et de ses activités de recherche sous la responsabilité d'un responsable ou d'un direc- teur ; autonomie dans son domaine d'expertise soumise à évaluation interne et externe
	H	Enseignant-chercheur ; expert de niveau national ou international ; enseignant ou enseignant-cher- cheur encadrant Diplôme de type M2 ou expérience profession- nelle équivalente reconnue	Enseignants pouvant encadrer des enseignants dans un large domaine ; encadre des EC et/ou chercheurs ; propose son budget et en a la res- ponsabilité de gestion ; organisation d'activités de recherche ciblées	Grande autonomie dans l'exercice de ses respon- sabilités sous le contrôle d'un directeur ou du directeur général
	I	Enseignant-chercheur ; expert de niveau national ou international ; enseignant-chercheur ayant une responsabilité managériale étendue	Organisation de la stratégie dans son domaine de responsabilité ; gestion d'une direction et/ou des activités de recherche ; a la négociation et la res- ponsabilité de son budget	Très grande autonomie dans l'exercice de ses res- ponsabilités ; responsabilité devant la direction générale ou le conseil d'administration

Les niveaux de formation/diplôme doivent par ailleurs respecter les réglementations extérieures.

NB. – Pour les enseignants et enseignants-chercheurs, à titre de simple repère, sont donnés quelques exemples d'emplois n'ayant pas de valeur conventionnelle :

- niveau E : chargés de TD, TP ;
- niveau F : ingénieur bac + 5 ; enseignant ne faisant pas de recherche ; EC débutant ;
- niveau G : ingénieur bac + 5 ; enseignant expert ; enseignant-chercheur ; enseignant-chercheur disposant d'une HDR ; responsable de promotion ou filière ;
- niveau H : enseignant expert ; enseignant-chercheur ; enseignant-chercheur disposant d'une HDR ; responsable d'options majeures ; responsable de laboratoire ;
- niveau I : enseignant-chercheur ; expert international ; enseignant-chercheur disposant d'une HDR ; directeur de recherche (grandes unités) ; directeur pédagogique.

Avenant n° 1 à l'accord du 10 février 2012 sur les classifications dans les établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 5 décembre 2006 : enseignement, écoles supérieures ingénieurs et cadres (FESIC)

Entre

FESIC

UGEI GP

D'une part, et

SPELC

SNEC CFTC

SYNEP CFE-CGC

FNEC-FP FO

D'autre part,

Article 1^{er}

Dans le cadre de la nouvelle grille de classification issue de l'accord du 10 février 2012, la grille des salaires minima pour les salariés concernés par cette nouvelle classification est ainsi fixée.

Salaire annuel pour un salarié employé à temps plein

(En euros.)

NIVEAU	CATÉGORIE	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3
A	Ouvrier Employé	16 800	17 220	NC
B		17 300	17 650	18 100
C		18 000	18 650	19 200
D	TAM	19 400	20 200	21 000
E		21 000	21 800	22 700
F	Cadre	23 500	24 850	26 850
G		27 000	29 160	32 100
H		32 000	35 200	38 720
I		37 000	40 700	44 770

Article 2

Date d'application

Cette grille s'appliquera dans les établissements qui mettraient en œuvre la nouvelle classification dans le courant de l'année scolaire 2011-2012.

Elle servira de base pour les salariés concernés lors de la négociation annuelle 2012.

Article 3

Dépôt

Le présent avenant sera déposé par les soins de la FESIC auprès des services chargés du ministère du travail et auprès du secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 10 février 2012.

NB : les rémunérations 2012-2013 ont été fixées par une décision unilatérale.

Accord complétant ou modifiant les dispositions du titre III de la convention collective nationale du 5 décembre 2006, enseignement, écoles supérieures ingénieurs et cadres (FESIC)

Entre

FESIC

UGEI GP

D'une part, et

FEP CFDT

SNEC CFTC

SPELC

D'autre part,

PRÉAMBULE

Les parties signataires du présent accord, considérant que le recours à des chargés d'enseignement-intervenants tels que définis dans le titre III de la convention collective fait partie intégrante de l'activité des établissements concernés par la convention collective, ont décidé sans remettre en cause le titre III de la convention collective (qui définit deux catégories distinctes de salariés) de le compléter ou de le modifier par les dispositions suivantes.

Article 1^{er}

Dispositions communes

1.1. Négociation annuelle obligatoire de branche

Comme pour les autres salariés, la négociation annuelle de branche portera sur l'évolution de la grille des salaires minima et sur l'évolution des salaires réels.

1.2. Sauf dispositions contraires ou spécifiques, les dispositions générales du titre I^{er} de la convention collective bénéficient aux chargés d'enseignement-intervenants du titre III de la même convention. Par ailleurs les salariés du titre III participent aux élections professionnelles dans le cadre de la législation en vigueur du code du travail.

1.3. Classification

La classification spécifique des chargés d'enseignement-intervenants du titre III ainsi que la grille de salaires minima qui lui est associée est définie en annexe I au présent accord.

1.3.1. Organisation de la classification

Pour chaque type d'intervention, il est mis en place deux échelons :

- débutant ;
- confirmé.

Le passage d'un échelon à l'autre s'effectue après une ancienneté maximale de 3 ans en qualité de salarié de l'établissement.

1.3.2. Statut cadre

Les dispositions de l'article 21 de la convention collective sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 21

(Dispositions insérées dans le texte de la convention collective.) »

Article 2

Contrat à durée indéterminée intermittent (CDII)

2.1. L'article 19.3.2 de la convention collectives est remplacé par les dispositions suivantes :

« 19.3.2. Contrat à durée indéterminée intermittent

(Dispositions insérées dans le texte de la convention collective.) »

2.2. CDII

2.2.1. Les parties signataires considèrent que le CDII offre aux deux parties de meilleures garanties que le CDDU ; il doit donc devenir la référence pour les salariés ayant un volume d'heures significatif et dispensant le même type d'enseignement plus de 2 années consécutives. En conséquence, elles émettent les recommandations jointes en annexe II au présent accord.

2.2.2. Absences

2.2.2.1. Comme les autres salariés, les salariés en CDII bénéficient des dispositions de la convention collective relatives aux absences dont notamment : maladie, maternité, accident du travail, adoption.

2.2.2.2. Traitement des heures perdues : en cas d'absences couvrant des périodes d'activité prévues au contrat de travail du salarié, l'établissement peut avec l'accord du salarié faire récupérer ces heures perdues. Dans un tel cas, ces heures seront des heures complémentaires (en principe dans la limite des 30 %) et seront rémunérées au tarif des heures perdues et récupérées.

Article 3

Clause de revoyure

Les parties signataires conviennent de se rencontrer après 1 an d'application du présent accord, pour en faire le bilan, analyser les difficultés éventuelles d'application et décider si nécessaire de le renégocier en tout ou en partie.

Article 4

Date d'application

Le présent accord entrera en vigueur au plus tard le 1^{er} septembre 2012. Mais la négociation annuelle sur les salaires 2012-2013 prendra comme base de négociation la grille de salaire en annexe I.

Article 5

Le présent accord constitue un avenant à la convention collective.

Article 6

Le présent accord sera déposé par les soins de la FESIC auprès des services du ministère chargé du travail et auprès du conseil des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 6 avril 2012.

ANNEXE I

Classification et grille de salaires minima associée

L'annexe II B de la convention collective est remplacée par les dispositions suivantes (*texte intégré dans la convention collective*).

**Recommandations sur l'usage des contrats pour les chargés
d'enseignement-intervenants tels que définis dans le titre III de la convention collective**

Sauf cas particuliers, notamment la création de nouveaux cours, la mise en place de cours supplémentaires ou l'utilisation des cours optionnels et au-delà de la seconde année d'enseignement :

II.1. Les écoles sont invitées à proposer un CDII pour les chargés d'enseignement-intervenants du titre III assurant plus de 110 heures de face-à-face sur l'année scolaire.

II.2. Au-delà de 260 heures de face-à-face sur l'année scolaire, les établissements devraient analyser l'activité exacte du chargé d'enseignement-intervenant et en particulier les missions et responsabilités exercées. Si les conditions du titre II sont remplies, il lui sera proposé en conséquence un CDI à temps partiel, et il prend dès lors les droits et les devoirs du titre II. Sinon, il lui sera proposé un CDII.

II.3. Le CDII ne devrait pas concerner les salariés exerçant une activité supérieure à 400 heures de face-à-face sur l'année scolaire et, si l'analyse de l'activité du chargé d'enseignement-intervenant et en particulier de ses missions et responsabilités, le confirme, le CDI (à temps plein ou à temps partiel) devrait s'imposer avec les droits et devoirs du titre II. Sinon, il rentre dans le cadre du titre III de la convention collective.

Observation : les volumes d'heures évoqués ci-dessus (points II.1, II.2, II.3) sont les heures inscrites dans le contrat de travail.

Accord sur la formation professionnelle et la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) dans les établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 5 décembre 2006 : enseignement, écoles supérieures ingénieurs et cadres (FESIC)

Entre

FESIC

UGEI GP

D'une part, et

FEP CFDT

SPELC

SNEC CFTC

SNEFP CGT

SYNEP CFE-CGC

FNEC-FP FO

D'autre part,

Dans le cadre de l'obligation triennale de négocier sur la formation professionnelle et notamment les objectifs et moyens, ainsi que sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), les parties signataires sont convenues de mettre dans le même accord ces deux thèmes de négociation compte tenu des nombreuses interactions entre les deux sujets.

CHAPITRE I^{ER}

FORMATION PROFESSIONNELLE

A. – Généralités

Les parties signataires tout en constatant que la mise en œuvre de la formation professionnelle relève de manière prioritaire de chaque établissement, tiennent à rappeler que chaque établissement doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veiller à leur employabilité, c'est-à-dire au maintien de leur capacité à occuper un emploi. Elles réaffirment également que la formation professionnelle est un atout et un investissement tant pour l'entreprise que pour le salarié.

1.1. Bénéficiaires

Tous les salariés sont potentiellement bénéficiaires d'actions de formation dans le respect des contraintes et spécificités de leur emploi ou contrat de travail.

Dans ce cadre, les parties signataires conviennent que tous les salariés ayant une ancienneté reconnue supérieure à 5 ans doivent se voir proposer au moins une action de formation tous les 5 ans, la participation à des colloques, séminaires extérieurs y compris à l'international ou séminaires organisés par les organisations patronales, étant dans ce cadre considérée comme une action de formation. Les établissements disposent au maximum de 3 ans à compter de la signature du présent accord pour atteindre cet objectif pour l'ensemble des salariés concernés.

Les actions de formation pour les chargés d'enseignement-intervenants non permanents sont en principe pour les actions de catégorie 1, telles que définies à l'article 1.5, réalisées en dehors des heures de face-à-face, considérées comme du temps de travail effectif, et rémunérées en heures complémentaires et au minimum au tarif fixé par la branche pour les heures de réunion. Ces heures

nécessitent l'accord du salarié. Les actions de catégorie 2, telles que définies à l'article 1.5, sont réalisées en dehors du temps de travail et indemnisées sur la base d'une allocation de 50 % du tarif minimum conventionnel fixé ci-dessus.

1.2. Objectifs

Les parties signataires sont convenues de définir quatre objectifs principaux aux actions de formation :

- actualiser, approfondir, enrichir ou acquérir des compétences ou connaissances ;
- préparer les salariés, notamment les enseignants, aux évolutions de l'enseignement, aux nouvelles technologies, aux évolutions des demandes et des comportements des publics formés ;
- favoriser la réalisation de projets professionnels ;
- permettre les évolutions professionnelles.

1.3. Publics prioritaires

Les parties signataires considèrent qu'au niveau de la branche, les publics prioritaires des actions de formation sont :

- les salariés les moins qualifiés ;
- les salariés amenés à changer de poste ;
- les salariés n'ayant pas bénéficié d'action de formation depuis au moins 5 ans ;
- les publics faisant l'objet de plans d'actions spécifiques dans les établissements, notamment en application de dispositions légales ou conventionnelles.

Lors de l'établissement de leur plan de formation (ou de leurs actions de formation pour l'année à venir), les établissements peuvent définir en fonction de leurs besoins spécifiques des publics prioritaires complémentaires.

1.4. Actions prioritaires

Les parties signataires conviennent de définir au niveau de la branche les actions prioritaires suivantes :

- pour les enseignants et enseignants chercheurs :
 - la maîtrise d'au moins une langue étrangère, et la formation à l'interculturalité ;
 - l'évolution des méthodes d'enseignement ;
 - la conduite de projets ;
- pour les administratifs et techniciens :
 - la maîtrise d'au moins une langue étrangère si le poste le nécessite ;
 - la maîtrise des technologies de l'information ;
 - la communication interpersonnelle, en particulier pour ceux en contact avec le public ;
- pour les salariés en situation de management : la conduite d'équipes.

Lors de l'établissement de leur plan de formation ou de la définition des actions de formation pour l'année à venir, les établissements peuvent définir, en fonction de leurs besoins spécifiques, des actions prioritaires complémentaires.

B. – Dispositifs

Principaux moyens d'accès à la formation

Le salarié peut accéder à des actions de formation par différents moyens :

- le plan de formation : sa mise en place et son exécution relèvent de la seule responsabilité de l'employeur ;
- le DIF (droit individuel à la formation) : droit du salarié, le DIF relève dans sa mise en œuvre d'une codécision : employeur et salarié ;

- le CIF (congé individuel de formation) : il relève de l'initiative du salarié ;
- les périodes de professionnalisation : elles sont réservées à certains publics ;
- les contrats de professionnalisation : ils ne sont accessibles qu'à certains publics.

1.5. Plan de formation

L'élaboration d'un plan de formation obligatoire pour les établissements de plus de 50 salariés est recommandée pour tous les établissements de moins de 50 salariés. Le comité d'entreprise (ou la DUP) est informé et consulté dans le cadre de la législation en vigueur. Conformément aux dispositions légales, les délégués syndicaux, quand ils existent, reçoivent les mêmes documents d'information que les membres du comité d'entreprise (ou de la DUP).

Dans les établissements de moins de 50 salariés, la direction informe au moins une fois par an les délégués du personnel sur les résultats de la formation et sur les projets de formation pour l'année à venir. En l'absence de représentants du personnel tous les salariés sont informés des actions de formation envisagées par tout moyen choisi par l'établissement.

Grandes actions de formation au sein du plan

Conformément aux dispositions légales, les actions de formation peuvent être classées entre deux grandes catégories au sein du plan de formation de l'établissement.

1. Les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi : ces actions constituent un temps de travail effectif et sont donc rémunérées comme tel.

2. Les actions de développement des compétences : avec l'accord écrit du salarié, ces actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail du salarié dans la limite de 80 heures par année civile (ou de 5 % du forfait jours ou horaire). Dans ce cas, chaque heure de formation donne lieu au versement d'une allocation de formation correspondant à 50 % de la rémunération nette horaire de référence.

1.6. Droit individuel à la formation (DIF)

Le droit individuel à la formation s'exerce dans le cadre des dispositions légales en vigueur. Il est en particulier rappelé que chaque salarié à plein temps acquiert un droit individuel annuel de 20 heures, dans la limite d'un droit global de 120 heures, et que ce droit est proratisé pour les salariés à temps partiel.

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF nécessite un accord écrit de l'employeur. Dans le cas de deux refus successifs, le salarié peut présenter sa demande de formation à l'organisme collecteur du CIF.

En principe, les actions de formation dans le cadre du DIF se déroulent en dehors du temps de travail et donnent lieu au versement par l'établissement d'une allocation de formation correspondant à 50 % de la rémunération horaire nette de référence.

Les parties signataires conviennent que dans les établissements tous les salariés seront informés par écrit de leurs droits acquis et chaque année à la même période : fin août ou fin janvier ou autre date choisie par l'établissement.

Il est également rappelé qu'une information complémentaire des salariés est obligatoire au moment de la rupture de leur contrat de travail : lettre de licenciement et certificat de travail.

La portabilité du DIF en cas de rupture du contrat de travail : les droits à DIF peuvent être utilisés par le salarié, et les heures utilisées indemnisées, conformément à la législation en vigueur.

1.7. Congé individuel de formation (CIF)

Les salariés peuvent bénéficier d'un congé individuel de formation dans le cadre de la législation en vigueur. Il est ouvert aux salariés ayant une ancienneté en tant que salarié d'au moins 24 mois consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'établissement concerné.

Le salarié qui bénéficie d'un CIF peut obtenir de l'OPACIF auquel adhère son établissement une prise en charge partielle de son salaire et des frais de formation.

1.8. Périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation associent une formation et l'exercice d'un contrat de travail. Les salariés bénéficiaires sont des salariés de l'établissement en CDI, notamment ceux qui ont une qualification insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, ou ceux âgés d'au moins 45 ans ou comptant 20 ans d'activité professionnelle, ou les salariés revenant d'un congé parental.

Conformément à la loi, les périodes de professionnalisation ont une durée d'au moins 35 heures pour les établissements d'au moins 50 salariés et de 70 heures pour celles d'au moins 250 salariés, cette durée minimale n'étant pas exigée pour la réalisation d'un bilan de compétences, d'une VAE ou pour la formation des salariés d'au moins 45 ans.

Les actions de formation se déroulent en principe pendant le temps de travail, mais elles peuvent aussi se dérouler hors du temps de travail dans le cadre de l'utilisation du DIF ou avec l'accord écrit du salarié dans le cadre du plan de formation et moyennant des engagements de l'établissement. Pour les salariés en CDII : les règles fixées à l'article 1.1 sont applicables.

1.9. Contrats de professionnalisation

Ces contrats, qui associent une formation et l'exercice d'un contrat de travail, ont pour objet de favoriser l'insertion des jeunes de moins de 26 ans ou la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et des bénéficiaires des minima sociaux. Les clauses de dédit-formation ne sont pas autorisées. La rémunération obéit à des règles spécifiques.

Les contrats de professionnalisation ont une durée minimale de 6 mois, la durée totale peut être portée à 24 mois notamment pour l'obtention d'un diplôme professionnel. Si le bénéficiaire a obtenu la qualification visée, le contrat de professionnalisation peut être renouvelé pour préparer une qualification supérieure ou complémentaire.

1.10. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Elle permet aux salariés d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre ou d'un CQP en faisant valider leurs expériences acquises, notamment professionnelles.

Les salariés ayant 20 ans d'activité professionnelle ou ayant plus de 45 ans ont une priorité d'accès à la VAE.

Les parties signataires considèrent que, dans les établissements, les publics prioritaires sont les enseignants en poste qui ne peuvent justifier des diplômes exigés par les autorités de tutelle.

1.11. Congé spécial

Il est rappelé que les salariés peuvent également bénéficier du congé spécial tel que prévu à l'article 16 de la convention collective.

1.12. OPCA et OPACIF

Information : les salariés de chaque établissement sont informés, par tout moyen décidé par la direction, de l'OPCA et de l'OPACIF, auxquels l'établissement adhère : coordonnées et interlocuteurs.

Financement : certaines actions citées aux articles précédents peuvent bénéficier d'un financement total ou partiel par les deux organismes ci-dessus.

1.13. Clauses de dédit formation

Les établissements peuvent mettre en place des clauses de dédit formation pour les actions de développement des compétences : d'une durée au moins égale à 120 heures ou d'un coût, hors coût

salarial, supérieur à 3 000 €, sous réserve d'une prise en charge des frais de formation (salaires non compris) par l'établissement et du dépassement par celui-ci de ses obligations légales en matière de financement.

Sa durée ne peut excéder 2 ans ou 3 ans si l'action dure plus de 6 mois. Elle doit être prévue dès le départ et son non-respect par la démission avant la fin de la période d'engagement entraîne le remboursement par le salarié des frais de formation engagés en appliquant un système dégressif.

CHAPITRE II

GESTION PRÉVISIONNELLE DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES (GPEC)

La mise en place de la GPEC relève d'abord de la responsabilité de chaque établissement.

A. – Dispositifs

2.1. Entretien professionnel de milieu de carrière

L'entretien professionnel de milieu de carrière est organisé, par les établissements de plus de 50 salariés, pour les salariés dans l'année qui suit leur 45^e anniversaire. Il a notamment pour objet d'informer les salariés sur les droits en matière de bilan d'étape professionnel, bilan de compétences, action de professionnalisation.

Les autres établissements sont invités à mettre en place cet entretien pour leurs salariés concernés.

2.2. Bilan de compétences

Les salariés en CDI ayant au moins 5 ans d'ancienneté peuvent demander à bénéficier d'un bilan de compétences pris en charge soit par l'organisme collecteur du CIF, soit dans le cadre du DIF, après accord de l'employeur, soit dans le cadre du plan de formation.

Ce droit est aussi ouvert aux salariés ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et justifiant soit de 20 ans d'activité professionnelle, soit d'un âge supérieur à 45 ans. Bien entendu, d'autres salariés peuvent, avec l'accord de leur employeur et de l'organisme financeur, obtenir un bilan de compétences.

Pour les salariés en CDD, les conditions spécifiques prévues par la loi sont applicables.

2.3. Mobilité interne

La mobilité interne est un des outils permettant aux salariés soit de progresser dans leur évolution professionnelle, soit de conserver leur emploi. Lorsqu'un salarié en bénéficie, les deux parties peuvent d'un commun accord prévoir une période probatoire de durée limitée au cours de laquelle ou à son issue, le salarié retrouve son emploi antérieur ou un emploi équivalent.

2.4. Tutorat intergénérationnel

Les établissements sont invités à choisir pour chaque salarié en contrat ou période de professionnalisation, un tuteur interne chargé de les accueillir et de les guider dans l'entreprise.

Les dépenses de formation des tuteurs ainsi que celles liées à l'exercice du tutorat peuvent être prises en charge partiellement par l'OPCA.

Les parties signataires rappellent que les établissements peuvent proposer en interne, à des salariés dans leur seconde partie de carrière, des opérations de tutorat pour les jeunes embauchés. A l'inverse, il peut être demandé à de nouveaux embauchés de participer à la mise à jour des connaissances des salariés en poste dans des domaines spécifiques.

Les établissements sont invités à mettre en place :

- des dispositifs permettant de valoriser la fonction de tuteur et de maître d'apprentissage ;
- des actions aidant à exercer ces fonctions.

2.5. Passeport orientation et formation

Chaque salarié peut établir à son initiative son passeport orientation formation qui contient les informations qu'il a lui-même rédigées :

- soit sur sa formation initiale : diplômes, titres, connaissances, compétences... ;
- soit sur sa formation continue en particulier : actions de formation internes ou externes à l'entreprise, qualifications obtenues, etc.

Le salarié est seul propriétaire de son passeport. L'établissement ne peut ni lui imposer, ni en exiger la communication.

Le salarié peut obtenir des modèles de passeport notamment auprès des OPCA.

2.6. Bilan d'étape professionnel

A la date de signature du présent accord, les conditions d'application de cette nouvelle obligation ne sont pas déterminées.

B. – Information, négociation

2.7. Au niveau de la branche : évolution de l'emploi

Au niveau de la branche, les informations sur l'emploi seront complétées par les données, quand elles existent, sur les 2 années précédentes afin d'avoir une vision des évolutions sur 3 ans.

2.8. Au niveau de l'établissement

Information collective :

Dans les établissements de plus de 50 salariés, le comité d'entreprise (ou la DUP) est informé une fois par an sur la « stratégie » de l'entreprise pour la ou les années à venir, et ses conséquences éventuelles sur les emplois et les compétences. Les autres établissements sont également invités à fournir cette information à leurs représentants du personnel quand ils existent.

Diagnostic :

Tous les établissements sont invités, quelle que soit leur taille et tous les 5 ans, à procéder à un diagnostic global sur l'état des lieux des métiers et des compétences, les passerelles éventuelles entre les métiers, l'analyse des métiers en développement ou en décroissance. Ils en informent les représentants du personnel.

2.9. Négociation triennale obligatoire

Prévue par le code du travail, elle concerne les établissements employant au moins 300 salariés.

CHAPITRE III

DISPOSITIONS FINALES

3.1. Clause de revoyure

Les parties signataires se reverront après 3 ans d'application de l'accord pour un bilan de son application et décider des aménagements éventuels à y apporter.

En cas d'évolution législative, réglementaire ou conventionnelle (ANI étendu) ayant un impact sur le contenu du présent accord, les parties se reverront dans les 3 mois pour apporter en tant que de besoin les modifications nécessaires au présent accord.

3.2. Dépôt

Le présent accord sera déposé par la FESIC auprès des services de l'administration du travail et du conseil des prud'hommes.

Fait à Paris, le 25 mai 2012.

SOUS-SECTION 2 ACCORDS THÉMATIQUES

Sur les thématiques visées, les parties se réfèrent aux dispositions des accords ci-dessous listés :

THÉMATIQUE	DÉNOMINATION
Egalité Professionnelle	Accord du 21 mai 2010
Rémunération	Accord salarial du 14 octobre 2011 faisant suite à la négociation obligatoire sur les salaires annuelle
Classifications	Accord du 10 février 2012 sur les classifications dans les établissements de la FESIC. Avenant n° 1 portant mise en place des salaires minimaux de la nouvelle grille de classification
Dispositions concernant la Catégorie des titres III	Accord du 6 avril 2012 complétant ou modifiant les dispositions du titre III de la convention nationale
Formation professionnelle	Accord du 25 mai 2012 sur la formation professionnelle et la GPEC
Rémunération	Accords salariaux successifs faisant suite à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires

SECTION 3

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES/CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES PROFESSEURS DE L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE LIBRE ENSEIGNANT DANS LES ÉTABLISSEMENTS HORS CONTRAT ET DANS LES ÉTABLISSEMENTS SOUS CONTRAT MAIS SANS ÊTRE CONTRACTUELS (EX-IDCC 0390)

SOUS-SECTION 1

CONTENU

(Texte du 23 juillet 1964 modifié par les avenants des 21 janvier 1971, 23 juin 1983, 12 décembre 1984, 28 janvier 1987, 11 décembre 1990, 12 mars 1991, 16 décembre 1992, 7 janvier 1993, 13 janvier 1994, 10 février 1994, 6 décembre 1994, 9 février 1996, 20 septembre 1996, 27 janvier 1998 et 7 mars 2000)

Article 1^{er}

La présente convention a pour but de régler les rapports entre :

- d'une part, la ou les personnes physiques et morales ayant qualité d'employeurs dans les établissements d'enseignement secondaire privés ouverts au bénéfice de la loi du 15 mars 1850 ;
- d'autre part, les professeurs salariés.

Il s'agit :

- des professeurs enseignant dans des classes du premier et du second cycle des établissements visés ci-dessus :
 - hors contrat ;
 - sous contrat, mais n'étant pas eux-mêmes contractuels (postes vacants, heures non prises en charge par l'Etat, classes laissées hors contrat, etc...) ;
- des professeurs enseignant dans les mêmes conditions dans les classes élémentaires de ces établissements.

La présente convention ne s'applique donc pas aux professeurs des établissements d'enseignement technique ou agricole privés.⁽¹⁾

Elle ne concerne pas les écoles spécialisées qui relèveraient d'un ministère autre que celui de l'éducation nationale.

Elle est destinée à préciser les droits et les devoirs des parties contractantes en ce qui concerne notamment : les conditions d'engagement, de licenciement et de départ, les règles professionnelles et les modalités de l'accomplissement de la mission pédagogique.

(1) CPN du 7 janvier 1993 : « Au regard de l'article 1^{er}, la CPN considère que le champ d'application de la convention collective (établissements ouverts au titre de la loi du 15 mars 1850 [dite loi Falloux]) ne prévoit pas, dans l'état actuel, de dispositions spécifiques pour les classes ouvertes au titre de la loi du 25 juillet 1919 (dite loi Astier) ».

Délibération de la CPN du 10 février 1994 : « les classes de BTS » n'entrent pas dans le champ d'application de la convention collective, car elles relèvent de la loi Astier.

Toutefois, dès lors que l'activité principale de l'établissement relève de la loi Falloux, la convention collective s'applique, non seulement pour l'enseignement général, mais aussi pour l'activité accessoire que constituent les classes de BTS.

Dans ce cas, la grille minimum à appliquer est la grille des MA2 ».

Article 2

Est déclaré professeur de l'enseignement privé, celui qui, remplissant les conditions d'âge, de diplômes, d'aptitudes pédagogiques, morales et physiques prévues par la loi et la présente convention, est attaché à un ou plusieurs établissements d'enseignement privés.

La limite d'âge des professeurs de l'enseignement privé est fixée à la fin de l'année scolaire où le professeur a atteint 65 ans. Toutefois, par accord écrit entre les parties, cette limite d'âge peut être repoussée d'année en année.

L'indemnité de départ en retraite est versée dans les conditions prévues par la loi ⁽¹⁾.

Tout service d'enseignement effectué dans un établissement privé est pris en compte pour la détermination de l'ancienneté.

Article 3

Admission au titre de professeur de carrière

Sont déclarés professeurs de carrière, les professeurs qui remplissent les conditions suivantes :

- avoir débuté dans l'enseignement privé avant 45 ans révolus ;
- avoir au minimum cinq ans d'enseignement effectif dans les établissements relevant d'organismes signataires de la présente convention, c'est-à-dire, soit au moins un demi-service dans le même établissement, soit un service supérieur au mi-temps dans plusieurs établissements.

Article 4

Service

a) Le temps de service dans les classes élémentaires est de 27 heures ⁽²⁾ d'enseignement par semaine.

La rémunération est due pour ces 27 heures d'enseignement. Toute réduction de ce temps ayant une incidence sur le traitement ne peut être acquise que d'un commun accord.

b) Le temps normal de service des classes secondaires est de 18 heures d'enseignement et de 20 heures pour les enseignements spéciaux.

c) Pour l'enseignement du second degré et dans les disciplines générales, il est possible de faire un demi-service supplémentaire qui peut être distribué entre plusieurs établissements, mais deux heures seulement peuvent être exigées par l'employeur principal.

Article 5

Conformément aux dispositions légales, les parties contractantes reconnaissent, pour tous les professeurs, le droit d'adhérer ou non à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre IV du code du travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat pour arrêter leur décision, en ce qui concerne notamment l'engagement, la conduite ou la

(1) NDLR : en cas de départ volontaire du professeur à la retraite, celui-ci perçoit l'indemnité légale de départ à la retraite qui est égale à :

- un demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté dans l'établissement ;
- un mois de salaire après 15 ans ;
- un mois et demi après 20 ans ;
- deux mois après 30 ans.

S'il s'agit d'une mise à la retraite à l'initiative de l'employeur à 65 ans, le professeur perçoit une indemnité de départ en retraite égale à l'indemnité légale de licenciement, soit après deux ans d'ancienneté :

- 1/10 de mois par année d'ancienneté ;
- + 1/15 de mois pour les années au-delà de 10 ans.

(2) NDLR : la réduction du temps d'enseignement de 30 heures à 27 heures a pour objet de prendre en compte les charges de travail auxquelles sont tenus les instituteurs pour leur perfectionnement pédagogique et la concertation entre eux.

répartition du travail. Les professeurs, de leur côté, s'engagent à respecter la liberté syndicale de leurs collègues.

En ce qui concerne les délégués du personnel et les comités d'entreprise, les parties se réfèrent à la loi.

Le personnel féminin jouit des mêmes droits que le personnel masculin.

Article 6

L'engagement des professeurs est sanctionné obligatoirement par un contrat sous seing privé en double exemplaire selon un modèle type établi par les parties signataires de la présente convention.

Tout contrat est signé, d'une part par le professeur, et, d'autre part, par la ou les personnes physiques et morales responsables vis-à-vis des autorités académiques et vis-à-vis du Ministère du Travail.

Des accords particuliers à chaque établissement règlent éventuellement, d'une façon forfaitaire, le prix de la pension.

S'il est question, dans ces accords, « d'avantages en nature », sans autre précision, ceux-ci doivent être compris au sens et au taux de la Sécurité Sociale.

Article 7

(Avenant du 9 février 1996)

Les enseignants sont embauchés sur contrat à durée indéterminée. Toutefois, des contrats à durée déterminée peuvent être conclus dans les cas prévus limitativement par la loi.

Dans les professions de l'enseignement, seuls les emplois qui correspondent à un enseignement limité à une fraction d'année scolaire, ou à un enseignement non permanent dans l'établissement, peuvent donner lieu à la conclusion de contrats au titre des usages ; les enseignants qui sont recrutés pour toute la durée de l'année scolaire et pour dispenser un enseignement entrant chaque année dans le programme de l'établissement doivent l'être par contrat à durée indéterminée.

Le contrat doit comporter :

1. La définition du caractère propre de l'établissement, c'est-à-dire les objectifs pédagogiques, éducatifs, philosophiques et spirituels, assurant la vie et la pérennité de l'établissement, que le professeur s'engage à respecter, et les modalités de l'accomplissement de la mission pédagogique.

2. La date de prise d'effet et la durée d'engagement.

Au cas où il est à durée déterminée, le contrat doit contenir les mentions obligatoires prévues par la législation en vigueur.

3. La catégorie du professeur, ainsi que son ancienneté dans la profession.

4. Le traitement initial et le barème de référence en vigueur.

5. Le nombre d'heures données au professeur, les matières enseignées et les classes qui peuvent lui être confiées.

6. Mention que le professeur a pris connaissance du règlement intérieur de l'établissement, établi conformément au code du travail et en accepte les dispositions.

7. L'engagement pour les deux parties de respecter la présente convention.

8. La durée de la période d'essai conformément à l'article 13 de la présente convention.

Article 8

La durée de l'année scolaire se définit par référence à celle fixée par le ministère de l'éducation nationale.

Les congés particuliers aux établissements peuvent être récupérés afin de respecter la durée totale de l'année scolaire.

Le professeur appartenant à un établissement au moment de son départ pour le service national est, à son retour, réintégré à son poste dans les conditions prévues par la loi, s'il en fait la demande.

Pendant la durée de son service national, son contrat est suspendu et son emploi pourvu par un professeur engagé par un contrat à durée déterminée. Dans ce cas, la durée du service national est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté.

Si le salarié remplacé ne manifeste pas son intention de reprendre son emploi et que le chef d'établissement d'une part et le remplaçant d'autre part souhaitent poursuivre les relations contractuelles, le contrat doit se transformer en contrat à durée indéterminée.

Article 9

a) Les traitements sont fixés normalement par un accord national(1). Dans tous les cas, des accords régionaux peuvent être signés par les délégués régionaux des syndicats à l'échelon académique dans le respect de la législation en vigueur.

Les traitements sont annuels, payables par douzième – congés payés inclus. (Avenant du 7 janvier 1993) Ils sont obtenus par application, à la date considérée, de la valeur du point de la Fonction Publique, à l'indice correspondant à l'échelon de la catégorie d'enseignants. Les majorations en nombre de points d'indice de la Fonction Publique s'appliquent automatiquement.

b) Si l'effectif d'une classe dépasse 35 élèves à la date du 15 novembre, le traitement correspondant est majoré de 5 %.

c) Les heures accidentelles de suppléance non prévues au contrat sont payées à l'heure effective. Cette heure effective est calculée en prenant comme base le traitement normal annuel du professeur remplaçant et en comptant l'année scolaire pour 36 semaines.

d) (Avenant du 20 septembre 1996.) Tout travail complémentaire de service d'enseignement effectué sur proposition écrite du chef d'établissement pour assurer le suivi et l'encadrement des élèves d'une classe ou section (de type professeur principal) doit être rémunéré par accord de gré à gré en nombre d'heures d'enseignement et en tenant compte de l'effectif.

Article 10

Vacances

Le traitement des vacances est proportionné au temps de service accompli au cours de l'année scolaire.

a) Le professeur, dont le temps de service court du début de l'année scolaire jusqu'au départ aux grandes vacances, reçoit le traitement complet pendant toute la durée des grandes vacances scolaires.

b) Dans le cas où le professeur, pour quelque cause que ce soit, hormis les cas prévus à l'article 11, n'enseigne pas toute l'année scolaire, son traitement reste mensuel. Il est dû à partir du jour de la prise de fonction au jour inclus de la cessation de fonction. Les petites vacances sont comptées comme période scolaire et, à titre d'indemnité de vacances, il reçoit les 5/19 du total des sommes reçues à titre de traitement.

(1) NDLR : la réduction du temps d'enseignement de 30 heures à 27 heures a pour objet de prendre en compte les charges de travail auxquelles sont tenus les instituteurs pour leur perfectionnement pédagogique et la concertation entre eux.

Concernant les professeurs majoritairement sous contrat, la CPN apporte les précisions suivantes : « Les contrats sont conclus dans le cadre de la convention collective. Le barème prévu par la convention collective constitue un minimum. La négociation du traitement s'effectue de gré à gré, compte tenu des possibilités économiques de l'établissement et de la situation administrative de l'enseignant ». (CPN du 23 mai 2000).

Article 11

Maladie ou maternité

a) Le professeur empêché d'assurer son service pour maladie ou accident de travail doit en avvertir l'établissement. Si l'arrêt de travail dure plus de 48 heures, il doit être constaté par un certificat médical dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Dans ce cas, l'établissement prend à sa charge, pendant cette absence, la différence entre le traitement du professeur et les prestations auxquelles il a droit au titre de la Sécurité Sociale :

- après la période d'essai, pendant un mois pour les professeurs ayant moins de trois ans de service dans les établissements relevant de la présente convention ;
- pendant deux mois pour les professeurs ayant de trois à cinq ans de service dans les établissements relevant de la présente convention ;
- pendant trois mois pour les professeurs ayant plus de cinq ans de service dans les établissements relevant de la présente convention, sauf dispositions légales plus favorables.

Dans tous les cas, pour bénéficier de ces avantages, le professeur aura à faire valoir ses droits à la Sécurité Sociale. Le total des congés de maladie donnant droit au salaire différentiel ne peut dépasser les limites ci-dessus à l'intérieur de toute période de douze mois consécutifs.

Le chef d'établissement a le droit de faire visiter le professeur malade par un médecin dans les formes et les conditions prévues par la loi.

b) Le personnel féminin relevant de la présente convention collective et justifiant d'un an de présence dans l'établissement a droit, en cas de grossesse, au plein traitement pendant la durée prévue par la législation de la sécurité sociale.

c) En cas d'adoption, les dispositions du paragraphe b ci-dessus s'appliquent aux personnels relevant de la présente convention.

Article 12

Absences

Les absences rémunérées pour événements personnels sont les suivantes (en jours ouvrés) :

- un jour en cas de décès d'un frère ou d'une sœur ;
- trois jours en cas de décès du conjoint, des parents, beaux-parents et enfants ;
- trois jours en cas du mariage d'un enfant du salarié ;
- quatre jours en cas de mariage du salarié ;
- trois jours au plus pour la présélection militaire.

Elles sont prises au moment des événements en cause.

Garde d'enfant malade (avenant du 12 décembre 1984).

Les salariés pourront, sur justificatif et avec l'accord du chef d'établissement, bénéficier d'une autorisation d'absence exceptionnelle pour soigner un enfant malade. Le traitement afférent à ces absences ne sera pas retenu dans la limite de trois jours par année scolaire.

Une autorisation d'absence peut être demandée au chef d'établissement pour une circonstance exceptionnelle ou pour toute fonction reconnue par la loi ou par l'établissement. Il n'est pas fait de retenue de traitement, si les heures d'absence ont pu être remplacées par l'intéressé ou si elles résultent d'une obligation légale non rétribuée.

Dans toute la mesure du possible, les heures de classes doivent être sauvegardées.

Les professeurs de carrière peuvent demander au chef d'établissement un congé sans traitement pour convenance personnelle. Par accord bilatéral, ce congé de durée déterminée sera précisé et éventuellement renouvelable.

Les professeurs de carrière en congé pour convenance personnelle pourront obtenir leur réintégration dans l'établissement, à condition de faire connaître leur intention au chef d'établissement dans les délais prévus par accord bilatéral lors de la suspension de leur contrat de travail. Les professeurs remplaçants seront engagés par contrat à durée déterminée.

Le temps de congé pour convenance personnelle ou pour mandat syndical ou civique comptera pour l'ancienneté s'il est employé au service de l'enseignement libre ou au perfectionnement professionnel dans les conditions approuvées par les organismes signataires.

Congé parental (avenant du 28 mars 1984). Dans les établissements rémunérant au moins 15 salariés travaillant au moins à mi-temps, le bénéfice des dispositions du code du travail relatives au congé parental d'éducation et à la période d'activité à mi-temps (art. L. 122-28-1 et suivants) ne peut être refusé aux salariés travaillant au moins à mi-temps et ayant 2 ans d'ancienneté dans l'établissement. Pour les autres cas, les parties signataires se réfèrent à la loi.

Article 13

13.1. Durée du contrat

Le contrat, écrit et rédigé conformément à l'article 7, est conclu pour une durée indéterminée. Cependant, il pourra être conclu un contrat à durée déterminée dans les cas limités par la loi, notamment pour le remplacement d'un professeur qui est temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu.

13.2. Période d'essai

Contrat à durée indéterminée

Le professeur peut quitter l'établissement :

- sans préavis pendant le premier mois ;
- sur préavis d'au moins huit jours pendant les deux mois suivants.

Pendant les trois premiers mois, le chef d'établissement peut mettre fin aux fonctions du professeur sur préavis d'au moins huit jours et sans indemnité.

Contrat à durée déterminée

Les parties signataires de la présente convention se réfèrent au code du travail.

13.3. Rupture du contrat

Contrat à durée indéterminée

Passé la période d'essai, toute rupture de contrat à durée indéterminée peut être soumise à la commission paritaire régionale et ne prend alors effet qu'après sa décision.

Sauf accord des parties constaté par écrit, ou cas de faute lourde ou grave et hormis le cas de licenciement économique pour insuffisance d'effectifs mentionné au *b* ci-dessous, la rupture du contrat par démission ou licenciement ne peut intervenir en cours d'année scolaire. Elle doit être notifiée par l'une ou l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception avant le 1^{er} juin ⁽¹⁾.

(1) CPN du 23 mai 2003 : La commission paritaire nationale estime que l'obtention d'un contrat pour une classe jusqu'alors hors contrat entraîne de fait la suppression du ou des postes d'enseignement hors contrat concernés et conduit à un licenciement économique. Dans le cadre des propositions de reclassement que l'établissement doit faire et ce, en lien avec la Commission Paritaire Nationale, le professeur peut solliciter un emploi d'enseignant rémunéré par l'Etat en s'adressant prioritairement à la commission académique de l'emploi dont son établissement relève. Par dérogation au 2^e alinéa de l'article 133 de la convention collective des professeurs hors contrat de l'enseignement secondaire libre, la procédure de licenciement économique en cas de notification tardive de la mise sous contrat d'une classe doit être engagée dans les 15 jours suivant la notification officielle du passage sous contrat. »

a) (Avenant du 7 janvier 1993.) En cas de licenciement pour motif économique, les procédures suivantes sont appliquées :

- en l'absence de représentants du personnel dans l'établissement, que le licenciement soit individuel, collectif ou général, l'entretien individuel est maintenu ;
- dans les établissements dotés de représentants du personnel, procédant aux licenciements d'au moins dix salariés sur une même période de trente jours ;
- l'entretien préalable individuel avec chacun des salariés concernés est requis s'il y a licenciement partiel du personnel ;
- l'entretien individuel n'est pas obligatoire en cas de fermeture d'établissement ; mais dans ce cas, l'ensemble du personnel doit être réuni par le chef d'établissement, pour recevoir une explication sur la situation économique et financière justifiant la fermeture de l'établissement.

L'envoi de la notification du licenciement ne peut avoir lieu qu'après l'une ou l'autre de ces formalités.

b) (Avenant du 7 mars 2000.) Si le licenciement pour motif économique est lié à une insuffisance d'effectifs constaté au-delà du 1^{er} juin, et au plus tard en début d'année scolaire, l'entretien préalable doit avoir lieu au plus tard 15 jours après la rentrée scolaire et la rupture du contrat doit être notifiée avant le 1^{er} décembre.

En aucun cas, la procédure ne peut être engagée en juillet et août. » ^{(1) (2)}

Préavis :

Le préavis a la durée suivante :

- trois mois pour les personnels cadres et, s'ils ont plus de cinq ans d'ancienneté dans l'établissement, pour les personnels non cadres ;
- deux mois pour les personnels non cadres s'ils ont plus de deux ans d'ancienneté dans l'établissement ;
- un mois pour les personnels non cadres ayant moins de deux ans d'ancienneté dans l'établissement.

Si le préavis n'a pas été effectué en totalité à la date du 30 juin, une indemnité compensatrice de la partie non effectuée du préavis est versée au salarié. Cette indemnité ne peut en aucun cas se confondre avec l'indemnité de congés payés.

En cas de suppression de poste ou de fermeture d'établissement, la Commission Paritaire est habilitée à rechercher le reclassement des professeurs et à prendre éventuellement les contacts nécessaires pour cela avec les autres ordres d'enseignement ⁽³⁾.

(1) CPN du 16 septembre 1994 : « Dans le cas d'une réduction d'horaire qui doit être proposée au plus tard dans les 15 jours après la rentrée (cf. article 133), et pour respecter le délai de réflexion d'un mois, prévu par la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993, l'entretien préalable au licenciement économique, en cas de refus du professeur (refus de la modification substantielle du contrat) ne pourra intervenir qu'à l'issue de ce délai. En tout état de cause, la rupture du contrat doit être notifiée avant le 1^{er} décembre. »

(2) CPN du 24 septembre 1994 : « L'article 133 b de la convention collective des professeurs hors contrat du secondaire prévoit un principe et des exceptions :

Le principe : le licenciement doit être notifié avant le 1^{er} juin de l'année scolaire en cours.

Les exceptions : le licenciement peut être notifié en cours d'année scolaire lorsqu'il y a accord des parties constaté par écrit ou faute grave ou faute lourde.

En cas d'insuffisance d'effectif constaté en début d'année scolaire, le licenciement économique peut être notifié jusqu'au 1^{er} décembre et l'entretien préalable doit avoir lieu au plus tard 15 jours après la rentrée scolaire.

Remarques : l'article 133 b ne fait pas obstacle à ce que le licenciement lié à une insuffisance d'effectif prévisible soit notifié avant le 1^{er} juin. »

(3) CPN du 11 décembre 1991 : « En cas d'urgence, une commission restreinte, formée de deux représentants du collège employeur et de deux représentants du collège salarié, peut être mise en place afin de faciliter le reclassement rapide des enseignants hors contrat qui perdraient leur emploi par suite d'une brusque compression d'emploi ou d'une fermeture imprévisible d'établissement. Compte rendu sera fait à tous les partenaires de la commission paritaire. »

Contrat à durée déterminée :

Les parties signataires de la présente convention se réfèrent au code du travail pour le délai de prévenance et l'indemnité de fin de contrat.

Sauf accord des parties constaté par écrit, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure. Avis en sera donné aux délégués du personnel dans les plus brefs délais.

13.4. Entretien préalable (avenant du 7 janvier 1993)

Le salarié peut se faire assister au cours de l'entretien :

- soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'établissement ;
- soit, si l'établissement n'a pas d'institution représentative du personnel, par un conseiller de son choix inscrit sur une liste dressée par le représentant de l'Etat (art. L. 122-14 du code du travail) ;
- soit par un délégué mandaté par une organisation de salariés signataire de la convention collective dont relève le salarié. Dans ce cas, il doit en avvertir son employeur ou son représentant un jour ouvrable avant la date fixée pour l'entretien ; l'employeur pourra alors se faire assister par un représentant appartenant à un organisme signataire au titre du collège employeur de ladite convention collective. Dans ce dernier cas, l'employeur pourra reporter la date de l'entretien jusqu'au troisième jour ouvrable suivant la date initialement prévue.

13.5. Indemnité de licenciement

Il est alloué aux professeurs une indemnité de licenciement distincte de l'indemnité de préavis et calculée comme suit :

- jusqu'à cinq ans de présence dans l'établissement : indemnité légale ;
- à partir de cinq ans de présence dans l'établissement : un cinquième de mois par année de présence dans l'établissement ⁽¹⁾ ;
- à partir de dix ans de présence dans l'établissement, il sera ajouté au chiffre précédent un dixième de mois par année de présence au-delà de 10 ans.

Article 14

Tout licenciement pour faute doit intervenir dans le respect des procédures et des garanties définies par la loi.

a) Un licenciement pour faute professionnelle ne peut intervenir qu'après deux avertissements écrits, donnés pour répétition de négligences professionnelles ou d'attitudes répréhensibles (non-observation du règlement intérieur de l'établissement, non-respect des règles professionnelles et des modalités de l'accomplissement de la mission pédagogique, telles qu'elles sont définies dans le contrat de travail, non-respect du caractère propre, absences non motivées, retards persistants, manifestations antireligieuses et propagande politique auprès des élèves...).

b) En cas de licenciement pour faute grave ou lourde :

- le professeur se voit confirmer son licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception ;
- avis en est donné aux délégués du personnel dans les plus brefs délais ;
- le professeur dispose d'un délai de deux jours francs pour saisir la commission paritaire régionale et en aviser son employeur, le recours est suspensif du licenciement mais non de la cessation immédiate des fonctions et de la rémunération.

La commission se réunit dans un délai maximum de huit jours francs et tente de concilier les parties.

(1) Interprétation de la CPN du 14 octobre 1993 : «la CPN confirme que l'ancienneté au regard de l'indemnité de licenciement s'apprécie depuis l'entrée dans l'établissement. Cette interprétation a prévalu dès l'origine ».

En cas d'échec de cette tentative ou si la commission n'a pas été saisie, le licenciement est effectif à la date de sa notification sans préjudice d'un recours aux tribunaux, seuls compétents pour l'appréciation d'une faute lourde ou grave.

Dans la profession, peuvent être considérées comme fautes lourdes, par exemple :

- insultes publiques, brutalités ou manifestations d'hostilité à l'égard de la direction ;
- actes contraires aux bonnes mœurs ;
- coups et injures entre collègues, ivrognerie.

Article 15

Le professeur est tenu de conserver, dans son attitude et dans ses mœurs, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'établissement où il enseigne, la dignité inhérente à sa fonction d'éducateur. Le chef d'établissement veille à ce qu'une attitude respectueuse soit observée à l'égard du professeur.

Les observations d'ordre professionnel ou moral sont faites par le chef d'établissement par simple écrit ou au cours d'entretiens particuliers. Dans le cas où la direction de l'établissement porte atteinte à la dignité du professeur, celui-ci peut cesser son enseignement et doit alors faire appel à la commission paritaire de conciliation dans les 48 heures.

Article 16

Le professeur doit respecter et faire respecter le matériel qui lui est confié.

Article 17

(Avenant du 12 décembre 1984)

Les salariés visés par la présente convention bénéficient pour leurs enfants, de l'exonération de la scolarité ou de la contribution des familles à l'exclusion des frais personnels (assurances, visites médicales, pension, demi-pension, etc...) dans l'établissement où exerce ce personnel et, si cet établissement ne dispose pas des classes conformes à l'orientation choisie, dans un autre établissement adhérant aux organismes signataires. Toutefois, cette exonération peut être totale ou partielle : elle est subordonnée aux possibilités économiques de l'établissement.

Article 18

Dans tous les établissements, les professeurs doivent respecter le caractère propre de l'établissement.

Article 19

(Avenant du 9 février 1996)

L'adhésion à une caisse des cadres et à une caisse de retraite complémentaire est obligatoire pour les établissements relevant de la présente convention.

Les salariés non cadres et cadres bénéficient des garanties prévues par un régime de prévoyance qui doivent être au moins égales à celles fixées par l'accord national du 8 septembre 1978 et ses avenants.

Article 20

Les litiges individuels ou collectifs nés de l'application de la présente convention pourront être soumis à la commission paritaire régionale compétente. Cette commission est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée à son président.

Celui-ci doit la réunir dans un délai d'un mois après réception de la lettre recommandée.

Les parties peuvent se faire assister ou représenter.

En cas d'échec de la procédure de conciliation, le litige peut être porté devant la commission paritaire nationale.

Article 21

Commissions paritaires

Il est constitué :

- d'une part, une commission paritaire nationale ;
- d'autre part, une commission paritaire par région.

Ces commissions sont constituées comme suit :

- 8 délégués titulaires employeurs, désignés par les organismes signataires ;
- 8 délégués titulaires salariés, désignés par les organismes signataires.

Chaque délégué titulaire peut se faire remplacer par un suppléant.

Ces commissions sont présidées alternativement chaque année par un représentant des employeurs et par un représentant des salariés.

Article 22

Commission paritaire nationale

La commission paritaire nationale est chargée notamment des fonctions suivantes :

- 1° Adapter la convention collective aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur ;
- 2° Etablir les barèmes minimaux de traitement ;
- 3° Se constituer en commission de conciliation ;
- 4° Interpréter la présente convention.

Elle se réunit au moins une fois par an.

Article 23

Les commissions paritaires régionales se constituent en commissions de conciliation.

Article 24

Dénonciation. – Révision

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 prévue à l'article 22. 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.

Révision

Chacune des parties peut demander la révision de certains articles de la convention collective. La demande, adressée par lettre recommandée aux autres parties ainsi qu'au président de la commission paritaire nationale prévue à l'article 22, doit comporter la désignation des articles à réviser.

Le président de la commission paritaire nationale convoque les parties qui doivent être réunies dans le mois qui suit la demande de révision.

ANNEXE I

TRAITEMENTS ANNUELS DES PROFESSEURS HORS CONTRAT

1. Grilles des professeurs des classes secondaires ⁽¹⁾

CLASSES SECONDAIRES		
Tableau d'avancement	Grilles niveau II (licence, maîtrise et éducation physique assimilées)	
Pour un service hebdomadaire de : 18 heures (EPS 20H)		
Echelon	Durée	Indices
		Applicables à compter du 1 ^{er} novembre 2006
1	2 ans	322
2	2 ans	328
3	2 ans	341
4	2 ans	351
5	2 ans	357
6	2 ans	365
7	2 ans	375
8	2 ans	382
9	2 ans	393
10	2 ans	403
11	2 ans	418
12	2 ans	435
13	Final	445

CLASSES SECONDAIRES		
Tableau d'avancement	Grilles niveau II (licence, maîtrise et éducation physique assimilées)	
Pour un service hebdomadaire de : 18 heures (EPS 20H)		
Échelon	Durée	Indices
		Applicables depuis le 1 ^{er} novembre 2006
1	2 ans	281
2	2 ans	289
3	2 ans	297
4	2 ans	300
5	2 ans	304
6	2 ans	308

(1) Suite à la signature de l'avenant du 11 décembre 1990, à la majoration uniforme de deux points d'indices à compter du 1^{er} novembre 1991, aux avenants des 7 janvier 1993, 13 janvier 1994, 10 février 1994 et 6 décembre 1994 et suite aux augmentations de points sur les bas salaires aux 1^{er} juillet 1998, 1^{er} avril 1999, 1^{er} juillet 1999 et 1^{er} décembre 1999 en application de l'accord salarial 1998/1999 de la fonction publique 1998, à l'avenant du 14 octobre 2000, aux mesures sur les bas salaires dans la fonction publique au 1^{er} mai 2001, les avenants des 16 juin 2003 et 7 avril 2006 et la majoration uniforme d'un point au 1^{er} novembre 2006.

CLASSES SECONDAIRES		
Tableau d'avancement		Grilles niveau II (licence, maîtrise et éducation physique assimilées)
Pour un service hebdomadaire de : 18 heures (EPS 20H)		
Échelon	Durée	Indices
		Applicables depuis le 1 ^{er} novembre 2006
7	2 ans	318
8	2 ans	323
9	2 ans	332
10	3 ans	344
11	4 ans	359
12	4 ans	375
13	Final	390

Mesures transitoires :

Pour les enseignants dont l'indice actuel est supérieur à celui de la nouvelle grille, cet indice est maintenu au titre des avantages acquis.

Au cours de l'année scolaire 1994-1995, les enseignants qui sont dans leur 20^e année garderont le bénéfice de l'ancienne grille soit l'indice 346 au cours de leur 21^e année et les enseignants qui sont dans leur 24^e année garderont le bénéfice de l'ancienne grille soit l'indice 367 pour la 25^e année.

*2. Grilles des enseignants des classes élémentaires,
annexées aux établissements secondaires hors contrat*

Grilles applicables à compter du 1^{er} novembre 2006 ⁽¹⁾

CLASSES ÉLÉMENTAIRES			
Tableau d'avancement pour un service hebdomadaire		Avec CAP ou diplôme homologué de niveau III ⁽¹⁾ 27 h	Sans CAP 27 h
Echelon	Durée	Indices 01/11/06	Indices 01/11/06
1	2 ans	300	281
2	3 ans	307	291
3	3 ans	331	308
4	4 ans	340	320
5	4 ans	359	338
6	4 ans	378	357
7	4 ans	407	377
8	5 ans	425	396
9	Final	435	409

(1) NDLR : niveau III : formation du niveau BTS ou diplôme des IUT ou de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur.

(1) Suite à la signature de l'avenant du 12 mars 1991, à la majoration uniforme de deux points d'indices à compter du 1^{er} novembre 1991, aux avenants des 7 janvier 1993, du 10 février 1994 et 6 décembre 1994 et suite aux augmentations de points sur les bas salaires aux 1^{er} juillet 1998, 1^{er} avril 1999, 1^{er} juillet 1999 et 1^{er} décembre 1999 en application de l'accord salarial 1998/1999 de la fonction publique, de l'avenant du 14 octobre 2000, des mesures sur les bas salaires dans la fonction publique au 1^{er} mai 2001, de l'avenant du 7 avril 2006 et de la majoration uniforme d'un point au 1^{er} novembre 2006.

Grilles applicables à compter 1^{er} novembre 2006 ⁽¹⁾

CLASSES ÉLÉMENTAIRES		
Avec diplôme homologué de niveau II		
Echelons	Durée	Indices 01/11/06
1	2 ans	320
2	2 ans	326
3	2 ans	340
4	2 ans	350
5	2 ans	357
6	2 ans	365
7	2 ans	375
8	2 ans	382
9	2 ans	393
10	2 ans	403
11	2 ans	418
12	2 ans	425
13	2 ans	435

3. Grille des enseignants des classes préparatoires, applicables à compter du 1^{er} novembre 2006 ⁽²⁾

GRILLE NIVEAU I		
Classes préparatoires aux grandes écoles		
Echelons	Durée	Indices 01/11/06
1 ^{er} échelon	3 ans	358
2 ^e échelon	4 ans	377
3 ^e échelon	4 ans	396
4 ^e échelon	4 ans	418
5 ^e échelon	5 ans	443
6 ^e échelon	5 ans	466
7 ^e échelon	5 ans	499
8 ^e échelon	5 ans	513
9 ^e échelon	final	542

(1) Avenant du 14 octobre 2000 modifié suite aux mesures sur les bas salaires dans la fonction publique au 1^{er} mai 2001, avenant du 28 avril 2006 et majoration uniforme d'un point au 1^{er} novembre 2006.

(2) Avenants des 7 janvier 1993, 20 septembre 1996 et 27 janvier 1998, augmentation de points sur les bas salaires aux 1^{er} juillet 1998, 1^{er} avril 1999, 1^{er} juillet 1999 et 1^{er} décembre 1999 en application de l'accord salarial 1998/1999 de la fonction publique (CPN du 18 septembre 1998), avenant du 7 avril 2006 et majoration uniforme d'un point au 1^{er} novembre 2006.

ANNEXE II

Contrat type d'engagement des professeurs de l'enseignement secondaire libre enseignant dans les établissements hors contrat et dans les établissements sous contrat mais sans être contractuels

NDLR : ne pas tenir compte des contrats types qui n'ont pas fait l'objet d'une actualisation récente.

Entre les soussignés,

l'établissement

représenté par M.

Fonction.....

et

M.

domicilié à

Conformément aux dispositions de la convention collective du 23 juillet 1964 et de ses avenants, il est convenu ce qui suit :

M. s'engage à respecter le caractère propre de l'établissement spécifiquement défini dans l'annexe ci-jointe et qu'il (ou elle) a paraphé après en avoir pris connaissance.

– Le contrat est conclu pour une durée indéterminée.

– M. prendra ses fonctions le premier jour de la période d'essai fixée ainsi :

– pendant le premier mois : le professeur peut quitter l'établissement sans préavis ;

– pendant les deux mois suivants : le professeur est tenu à un préavis de huit jours ;

– pendant les trois premiers mois : le chef d'établissement peut mettre fin aux fonctions du professeur moyennant un préavis d'au moins huit jours et sans indemnité ;

– l'établissement s'engage à assurer à M. un horaire de heures hebdomadaires dans les matières suivantes :

.....

.....

.....

La répartition de ces heures entre les différentes matières fait l'objet d'un tableau de service annuel. Pour les besoins exceptionnels du service, il pourra être proposé à M. d'effectuer des heures hebdomadaires accessoires au présent contrat de travail, pour la durée maximale d'une année scolaire. Elles feront l'objet d'un avenant au présent contrat ;

– à la date de son engagement, l'ancienneté de M. est de années (en fonction des pièces justificatives fournies) ;

– en conséquence, le traitement de M. est calculé sur la base de l'indice correspondant à l'échelon conformément au barème de traitement des professeurs hors contrat, en vigueur à la date du présent contrat d'engagement ;

– M. reconnaît avoir pris connaissance de la convention collective et du règlement intérieur de l'établissement ;

- M. fournira les photocopies de ses diplômes et de ses références professionnelles ;
- M. s’engage à déclarer à son employeur tout autre emploi rémunéré et soumis à charges sociales ;
- Le présent contrat est établi en deux exemplaires signés par les deux parties contractantes. Il prend effet à la date de sa signature.

Fait à le

Le chef d’établissement

Le professeur

Cachet de l’établissement

Modèle d'avenant type n° 1

NDLR : ne pas tenir compte des contrats types qui n'ont pas fait l'objet d'une actualisation récente

Entre les soussignés
signataires du contrat de travail conclu le
il est convenu ce qui suit :

Pour les besoins exceptionnels du service M. effectuera heures
hebdomadaires accessoires audit contrat pendant la seule année scolaire 19..-19.. .

Fait à le

Le chef d'établissement

Le professeur

Cachet de l'établissement

Modèle d'avenant type n° 2

NDLR : ne pas tenir compte des contrats types qui n'ont pas fait l'objet d'une actualisation récente

Le contrat conclu le entre et est modifié ainsi :

L'horaire de heures est porté à heures .

Fait à le

Le chef d'établissement

Le professeur

Cachet de l'établissement

ANNEXE III

APPLICATION DE L'ARTICLE L. 132-17 DU CODE DU TRAVAIL (*ACCORD DU 31/03/98*)

Entre les soussignés, il est convenu ce qui suit :

1. Autorisation d'absence et maintien de salaire

Tout salarié dûment mandaté pour représenter son organisation syndicale au sein d'une commission paritaire nationale ou régionale, doit demander à son employeur une autorisation d'absence.

Il n'est pas fait de retenue de salaire pour la participation du salarié à cette commission paritaire.

2. Remboursement des frais de déplacement

Dans la limite du nombre de réunions défini ci-après (III), les maîtres, ainsi que les salariés rémunérés par les établissements et relevant de l'une des conventions collectives ont droit au remboursement par leur établissement, sur justificatif, des frais suivants :

- transport du domicile au lieu de la réunion, calculé dans la limite maximale du prix du km SNCF 2^e classe, majoré des suppléments obligatoires.

3. Nombre annuel de réunions donnant lieu à remboursement

a) Réunions nationales

Treize commissions paritaires nationales, réparties comme suit :

- maître du primaire : 3 ;
- personnel AES : 3 ;
- personnel d'éducation : 4 ;
- documentalistes : 1 ;
- professeurs hors contrat :
 - technique : 1 ;
 - secondaire : 1.

Un crédit de deux réunions paritaires de conciliation suivant nécessité sera réparti entre les différentes commissions paritaires

Un crédit de quatre réunions paritaires est affecté aux réunions de la commission paritaire nationale interconventions collectives.

Selon les nécessités, par accord entre les deux collèges, le nombre de réunions peut être augmenté ou diminué.

b) Réunions régionales

1 commission paritaire régionale.

ANNEXE IV

DISPOSITIONS RELATIVES AUX RÉGIMES DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRES ET À LA PRÉVOYANCE (*AVENANT DU 9 FÉVRIER 1996*)

1. Statut de cadre pour les professeurs hors contrat

Conformément à l'arrêté d'extension du 17 décembre 1951 et au protocole d'accord du 15 septembre 1965, sont reconnus comme cadres au titre des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective du 14 mars 1947 (convention collective nationale des cadres) les professeurs qui répondent aux deux conditions suivantes :

- enseigner dans le second degré ;
- assurer au moins un demi-service par rapport au service défini à l'article 4 de la présente convention collective.

Conformément à l'accord d'octobre 1992, sont reconnus comme cadres les enseignants du premier degré ayant le titre de professeurs des écoles.

2. Taux de retraite ARRCO

Au titre des accords professionnels antérieurs, les établissements relevant des organismes employeurs signataires de la présente convention collective doivent cotiser aux caisses relevant de l'ARRCO aux taux contractuels de :

- 6,10 % au 1^{er} janvier 1988 ;
- 6,8 % au 1^{er} janvier 1992 ;
- 7,4 % au 1^{er} janvier 1993 ;
- 8 % au 1^{er} janvier 1994.

La répartition du taux est de 60 % pour l'employeur et 40 % pour le salarié.

3. Taux de retraite AGIRC

Le taux contractuel minimum est fixé, pour l'année 1996, à 13 %⁽¹⁾. La répartition employeur/salarié est fixée par l'AGIRC.

(1) NDLR : le taux minimum est désormais de 16 %.

SOUS-SECTION 2

ACCORDS THÉMATIQUES

Sur les thématiques visées, les parties se réfèrent aux dispositions des accords ci-dessous listés :

THÉMATIQUE	DÉNOMINATION
Durée du travail	Accord sur le temps partiel du 18 octobre 2013 révisé le 10 mars 2015
Formation professionnelle	Accord Interbranches sur l'emploi et la formation professionnelle dans les établissements d'enseignement privés du 3 novembre 2015 CQP éducateur de vie scolaire accord de création du 5 juin 2014 CQP coordinateur de vie scolaire accord de création du 2 juin 2015
Protection sociale	Accords collectifs relatifs aux régimes de prévoyance des personnels non cadres et cadres rémunérés par les établissements d'enseignement privé sous contrat du 2 octobre 2013 (révisés par le protocole d'accord du 26 juin 2014) Accord paritaire portant sur l'affiliation des salariés aux régimes de retraite et de prévoyance des cadres et assimilés du 27 juin 2013 Accord de création du régime EEP Santé du 18 juin 2015 Accord de recommandation d'assureurs/régime EEP Santé du 18 juin 2015 Accord paritaire concernant le relèvement du taux de cotisation de retraite complémentaire ARRCO pour les personnels des établissements privés accomplissant des tâches directement rémunérées par l'employeur privé du 13 décembre 1991
Rémunération	Accords salariaux successifs faisant suite à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires

SECTION 4

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES/CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES MAÎTRES DE L'ENSEIGNEMENT PRIMAIRE PRIVÉ DANS LES CLASSES HORS CONTRAT ET SOUS CONTRAT SIMPLE ET NE RELEVANT PAS DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DE L'ENSEIGNEMENT PRIMAIRE CATHOLIQUE (EX-IDCC 1326)

SOUS-SECTION 1

CONTENU

Article 1^{er}

Champ d'application

La présente convention a pour but de régler les rapports entre :

- d'une part, la ou les personnes physiques et morales ayant qualité d'employeurs dans les établissements d'enseignement primaire privés ouverts au bénéfice de la loi du 30 octobre 1886 ;
- d'autre part, les maîtres salariés enseignant dans les classes élémentaires et maternelles.

Il s'agit :

- des classes hors contrat (même si l'établissement est sous contrat) ;
- des classes sous contrat simple ⁽¹⁾.

Elle ne concerne pas les écoles spécialisées qui relèveraient d'un ministère autre que celui de l'éducation nationale.

Elle est destinée à préciser les droits et les devoirs des parties contractantes en ce qui concerne notamment :

- la liberté syndicale ;
- les conditions d'engagement, de licenciement et de départ ;
- les règles professionnelles et les modalités de l'accomplissement de la mission pédagogique.

Article 2

Définition

Est maître de l'enseignement privé, celui qui, remplissant les conditions d'âge, de diplômes, d'aptitudes pédagogiques, morales et physiques prévues par la loi et la présente convention, est attaché à un ou plusieurs établissements d'enseignement privés.

Le contrat du maître de l'enseignement privé cesse de plein droit à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle il atteint l'âge légal de la retraite.

Toutefois, par accord écrit entre les parties, cette limite d'âge peut être repoussée d'année en année.

Le contrat du maître agréé cesse dans les conditions prévues par la réglementation qui lui est applicable.

Tout service d'enseignement effectué dans un établissement privé est pris en compte pour la détermination de l'ancienneté.

Pour les maîtres des classes sous contrat, l'ancienneté est déterminée par les autorités académiques, cependant, quand ces maîtres sont appelés à exercer hors contrat, tout service d'enseignement accompli dans l'enseignement privé est pris en compte pour sa totalité.

(1) NDLR : les dispositions spécifiques applicables aux maîtres agréés sont en caractères italiques.

Article 3

Admission au titre de maître de carrière

Sont déclarés maîtres de carrière, les maîtres qui remplissent les conditions suivantes : avoir au minimum cinq ans d'enseignement effectif dans l'enseignement privé au moins à mi-temps.

Article 4

Service

Le temps normal de service, en présence des élèves, est de 27 heures hebdomadaires, ce qui équivaut à la durée légale du travail ⁽¹⁾.

A ce service peuvent s'ajouter, sans rémunération supplémentaire, au maximum deux heures hebdomadaires consacrées aux besoins généraux de l'établissement, notamment en ce qui concerne son caractère propre. Ce temps est, en principe, attenant aux heures de présence des élèves.

Pour les maîtres des classes sous contrat simple, les obligations de service sont celles fixées par l'Etat.

La rémunération est due pour ces 27 heures d'enseignement. Toute réduction de ce temps ayant une incidence sur le traitement ne peut être acquise que d'un commun accord.

Article 5

Droit syndical

Conformément aux dispositions légales, les parties contractantes reconnaissent, pour tous les maîtres, le droit d'adhérer ou non à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre IV du code du travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat pour arrêter leur décision, en ce qui concerne notamment l'engagement, la conduite ou la répartition du travail. Les maîtres, de leur côté, s'engagent à respecter la liberté syndicale de leurs collègues.

En ce qui concerne les délégués du personnel et les comités d'entreprise, les parties se réfèrent à la loi.

Le personnel féminin jouit des mêmes droits que le personnel masculin.

Article 6

Engagement

L'engagement des maîtres est sanctionné obligatoirement par un contrat sous seing privé en double exemplaire selon un modèle type établi par les parties signataires de la présente convention.

Tout contrat est signé, d'une part par le maître, et, d'autre part, par la ou les personnes physiques et morales responsables vis-à-vis des autorités académiques et vis-à-vis du Ministère du Travail.

Des accords particuliers à chaque établissement règlent éventuellement, d'une façon forfaitaire, le prix de la pension.

S'il est question, dans ces accords, « d'avantages en nature », sans autre précision, ceux-ci doivent être compris au sens et au taux de la Sécurité Sociale.

(1) NDLR : pour les maîtres hors contrat, il convient de porter la mention 169 heures sur la fiche de salaire.

Article 7

Contrat

Le contrat doit comporter :

1. La définition du caractère propre de l'établissement, c'est-à-dire les objectifs pédagogiques, éducatifs, philosophiques et spirituels, assurant la vie et la pérennité de l'établissement, que le professeur s'engage à respecter, et les modalités de l'accomplissement de la mission pédagogique.

2. La date de prise d'effet. Dans les cas, prévus par la loi, d'un contrat à durée déterminée, celui-ci comporte les mentions obligatoires précisées par le code du travail.

3. La catégorie du maître, ainsi que son ancienneté dans la profession ;

Pour les maîtres des classes sous contrat, l'ancienneté qui leur est reconnue est fixée par les autorités académiques.

4. Le traitement initial et le barème de référence en vigueur.

L'acceptation par le maître du traitement prévu par l'Etat.

5. L'horaire du maître et les classes qui peuvent lui être confiées.

6. Mention que le maître a pris connaissance du règlement intérieur de l'établissement, établi conformément au code du travail et en accepte les dispositions.

7. L'engagement pour les deux parties de respecter la présente convention.

8. La durée de la période d'essai conformément à l'article 13 de la présente convention.

9. L'engagement du maître de fournir, en temps utile, les pièces nécessaires à la constitution du dossier académique sous peine de caducité de son contrat si sa responsabilité est en cause.

Article 8

Durée de l'année scolaire

La durée de l'année scolaire se définit par référence à celle fixée par le ministère de l'éducation nationale.

Les congés particuliers aux établissements peuvent être récupérés afin de respecter la durée totale de l'année scolaire.

Article 9

Traitement des maîtres

9.1. Les traitements des maîtres hors contrat sont fixés normalement par un accord national. Dans tous les cas, des accords régionaux peuvent être signés par les délégués régionaux des syndicats à l'échelon académique dans le respect de la législation en vigueur.

Les traitements sont annuels, payables par douzième – congés payés inclus.

Le traitement des maîtres des classes sous contrat est celui prévu par l'Etat. Aucun supplément ne pourra être exigé, à moins qu'il ne se rapporte à un travail spécial non rétribué par l'Etat ou qu'il n'assure le maintien des droits acquis par les maîtres en fonction au moment de la passation du contrat par l'établissement.

9.2. Si l'effectif d'une classe dépasse 35 élèves à la date du 15 novembre, le traitement correspondant est majoré de 5 %.

Les règles applicables aux effectifs des classes sous contrat sont celles correspondantes de l'enseignement public.

9.3. Les heures occasionnelles de suppléance non prévues au contrat sont payées à l'heure effective. Cette heure effective est calculée en prenant comme base le traitement normal annuel du maître remplaçant et en comptant l'année scolaire pour 36 semaines.

Les règles applicables aux heures de suppléance dans les classes sous contrat sont celles correspondantes de l'enseignement public.

Article 10

Vacances

Le traitement des vacances est proportionné au temps de service accompli au cours de l'année scolaire :

10.1. Le maître dont le temps de service court du début de l'année scolaire jusqu'au départ aux grandes vacances, reçoit le traitement complet pendant toute la durée des grandes vacances scolaires.

10.2. Dans le cas où le maître, pour quelque cause que ce soit, hormis les cas prévus à l'article 11, n'enseigne pas toute l'année scolaire, son traitement reste mensuel. Il est dû à partir du jour de la prise en fonction au jour inclus de la cessation de fonction. Les petites vacances sont comptées comme période scolaire et, à titre d'indemnité de vacances, il reçoit les 5/19 du total des sommes reçues à titre de traitement.

Cette clause ne s'applique pas en cas de retrait de l'agrément par l'autorité publique.

Article 11

Maladie, accident du travail, maternité, adoption

11.1. Le maître empêché d'assurer son service pour maladie ou accident du travail doit en avertir l'établissement. Si l'arrêt du travail dure plus de 48 heures, il doit être constaté par un certificat médical dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Pour les maîtres agréés, ce certificat, portant la durée prévisible de l'arrêt, est communiqué dans les détails les plus rapides au chef d'établissement pour transmission aux autorités académiques. La période des petites vacances doit toujours être considérée comme une période de travail⁽¹⁾.

11.2. Dans ce cas l'établissement prend à sa charge, pendant cette absence, la différence entre le traitement du maître et les prestations auxquelles il a droit au titre de la Sécurité Sociale :

- après la période d'essai, pendant un mois pour les maîtres ayant moins de trois ans de service dans les établissements relevant de la présente convention ;
- pendant deux mois pour les maîtres ayant plus de trois à cinq de service dans les établissements relevant de la présente convention ;
- pendant trois mois pour les maîtres ayant plus de cinq ans de service dans les établissements relevant de la présente convention, sauf dispositions légales plus favorables.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux maîtres agréés.

Dans tous les cas, pour bénéficier de ces avantages, le maître aura à faire valoir ses droits auprès de la Sécurité Sociale.

Le total des congés de maladie donnant droit au salaire différentiel ne peut dépasser les limites ci-dessus à l'intérieur de toute période de douze mois consécutifs.

11.3. Le personnel féminin relevant de la présente convention collective et justifiant d'un an de présence dans l'établissement a droit, en cas de grossesse, au plein traitement pendant la durée prévue par la législation de la Sécurité Sociale.

(1) NDLR : c'est pourquoi, dans le cas d'un congé sur une période d'activité et de vacances scolaires, quelles qu'elles soient, il convient de faire une reprise de travail, même fictive, si elle tombe en période de congé.

11.4. En cas d'adoption, les dispositions du paragraphe 11.3 ci-dessus s'appliquent aux personnels relevant de la présente convention.

Article 12

Absences

Les absences rémunérées pour événements personnels sont les suivantes (en jours ouvrés) :

- un jour en cas de décès d'un frère ou d'une sœur ;
- trois jours en cas de décès du conjoint, des parents, beaux-parents et enfants ;
- trois jours en cas de mariage d'un enfant du salarié ;
- quatre jours en cas de mariage du salarié ;
- trois jours au plus pour la présélection militaire.

Elles sont prises au moment des événements en cause.

Une autorisation d'absence peut être demandée au chef d'établissement *ou à l'inspecteur d'académie sous couvert du chef d'établissement* pour une circonstance exceptionnelle ou pour toute fonction reconnue par la loi ou par l'établissement. Il n'est pas fait de retenue de traitement, si les heures d'absences ont pu être remplacées par l'intéressé ou si elles résultent d'une obligation légale non rétribuée.

Dans toute la mesure du possible, les heures de classes doivent être sauvegardées.

Les maîtres de carrière peuvent demander au chef d'établissement un congé sans traitement pour convenance personnelle. Par accord bilatéral, ce congé de durée déterminée sera précisé et éventuellement renouvelable.

Les maîtres de carrière en congé pour convenance personnelle pourront obtenir leur intégration dans l'établissement, à condition de faire connaître leur intention au chef d'établissement dans les délais prévus par accord bilatéral lors de la suspension de leur contrat de travail. Les maîtres remplaçants seront engagés par contrat à durée déterminée.

Le temps de congé pour convenance personnelle ou pour mandat syndical ou civique comptera pour l'ancienneté s'il est employé au service de l'enseignement privé ou au perfectionnement professionnel dans les conditions approuvées par les organismes signataires.

Dans les établissements rémunérant au moins 15 salariés travaillant au moins à mi-temps, le bénéfice des dispositions du code du travail relatives au congé parental d'éducation et à la période d'activité à mi-temps (art. L. 122-28-1 et suivants) ne peut être refusé aux salariés travaillant au moins à mi-temps et ayant deux ans d'ancienneté dans l'établissement. Pour les autres cas, les parties se réfèrent à la loi.

Les deux alinéas précédents ne s'appliquent pas aux maîtres agréés.

Le maître appartenant à un établissement au moment de son départ pour le service national est, à son retour, réintégré à son poste dans les conditions prévues par la loi, s'il en fait la demande.

Pendant la durée de son service national, son contrat est suspendu et son emploi pourvu par un maître engagé par un contrat à durée déterminée. Dans ce cas, la durée du service national est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté.

Si le salarié remplacé ne manifeste pas son intention de reprendre son emploi et si le chef d'établissement d'une part et le remplaçant d'autre part souhaitent poursuivre les relations contractuelles, le contrat doit se transformer en contrat à durée indéterminée.

Article 13

Durée et rupture du contrat

13.1. Durée du contrat

Le contrat, écrit et rédigé conformément à l'article 7, est conclu pour une durée indéterminée. Cependant, il pourra être conclu un contrat à durée déterminée dans les cas limités par la loi, notamment pour le remplacement d'un maître temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu.

13.2. Période d'essai

Contrat à durée indéterminée

Le maître peut quitter l'établissement :

- sans préavis pendant le premier mois ;
- sur préavis d'au moins huit jours pendant les deux mois suivants.

Pendant les trois premiers mois, le chef d'établissement peut mettre fin aux fonctions du maître sur préavis d'au moins huit jours et sans indemnité.

Contrat à durée déterminée

Les parties signataires de la présente convention se réfèrent au code du travail.

13.3. Rupture du contrat

Contrat à durée indéterminée

Passé la période d'essai pour les maîtres hors contrat *ou dès l'obtention de l'agrément par l'autorité académique pour les maîtres agréés*, toute rupture de contrat à durée indéterminée peut être soumise à la Commission Paritaire Nationale et ne prend alors effet qu'après sa décision.

Sauf accord des parties constaté par écrit, ou cas de faute lourde ou grave et hormis le cas de licenciement économique pour insuffisance d'effectifs mentionné au *b* ci-dessous, la rupture du contrat par démission ou licenciement ne peut intervenir en cours d'année scolaire. Elle doit être notifiée par l'une ou l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception avant le 1^{er} juin.

Toutefois, pour les maîtres agréés, la rupture du contrat de travail peut intervenir à tout moment si elle résulte du retrait de l'agrément décidé par l'autorité publique.

En cas de licenciement pour motif économique :

- a) On observera toujours la procédure de l'entretien préalable ;
- b) Si le licenciement pour motif économique est lié à une insuffisance d'effectifs constatée en début d'année scolaire, l'entretien préalable doit voir lieu au plus tard 15 jours après la rentrée scolaire et la rupture du contrat doit être notifiée avant le 1^{er} décembre.

Le préavis a la durée suivante :

- pour les maîtres de carrière : trois mois ;
- pour les autres maîtres ;
- deux mois s'ils ont plus de deux ans d'ancienneté dans l'établissement ;
- un mois dans le cas contraire.

Si le préavis n'a pas été effectué en totalité à la date du 30 juin, une indemnité compensatrice de la partie non effectuée du préavis est versée au salarié. Cette indemnité ne peut en aucun cas se confondre avec l'indemnité de congés payés.

En cas de suppression de poste ou de fermeture d'établissement, la Commission Paritaire est habilitée à rechercher le reclassement des maîtres et à prendre éventuellement les contacts nécessaires pour cela avec les autres ordres d'enseignement.

Contrat à durée déterminée

Les parties signataires de la présente convention se réfèrent au code du travail pour le délai de prévenance et l'indemnité de fin de contrat.

Le traitement des maîtres agréés ayant assuré une suppléance de longue ou de courte durée est celui prévu par l'Etat.

Sauf accord des parties constaté par écrit, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure. Avis en sera donné aux délégués du personnel dans les plus brefs délais.

13.4. Indemnité de licenciement

Il est alloué aux maîtres une indemnité de licenciement distincte de l'indemnité de préavis et calculée comme suit :

- jusqu'à cinq ans de présence dans l'établissement : indemnité légale ;
- à partir de cinq ans de présence dans l'établissement : un cinquième de mois par année de présence dans l'établissement ;
- à partir de dix ans de présence dans l'établissement, il sera ajouté au chiffre précédent un dixième de mois par année de présence au-delà de 10 ans.

Article 14

Licenciement

Tout licenciement pour faute doit intervenir dans le respect des procédures et des garanties définies par la loi *et la réglementation propre aux maîtres agréés*.

a) Un licenciement pour faute professionnelle ne peut intervenir qu'après deux avertissements écrits, donnés pour répétition de négligences professionnelles ou d'attitudes répréhensibles (non-observation du règlement intérieur de l'établissement, non-respect des règles professionnelles et de modalités de l'accomplissement de la mission pédagogique, telle qu'elles sont définies dans le contrat de travail, non-respect du caractère propre, absences non motivées, retards persistants, manifestations antireligieuses et propagande politique auprès des élèves...).

b) En cas de licenciement pour faute grave ou lourde :

- le maître se voit confirmer son licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception ;
- avis en est donné aux délégués du personnel dans les plus brefs délais ;
- le maître dispose d'un délai de deux jours francs pour saisir la commission paritaire nationale et en aviser son employeur. Le recours est suspensif du licenciement mais non de la cessation immédiate des fonctions et de la rémunération.

La commission se réunit dans un délai maximum de huit jours francs et tente de concilier les parties.

En cas d'échec de cette tentative ou si la commission n'a pas été saisie, le licenciement est effectif à la date de sa notification.

Peuvent être considérées comme fautes lourdes, par exemple :

- insultes publiques, brutalités ou manifestations d'hostilité à l'égard de la direction ;
- actes contraires aux bonnes mœurs ;
- coups et injures entre collègues, ivrognerie.

Néanmoins, seuls les tribunaux sont compétents pour qualifier le degré de gravité d'une faute.

Article 15

Comportement

Le maître est tenu de conserver, dans son attitude et dans ses mœurs, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'établissement où il enseigne, la dignité inhérente à sa fonction d'éducateur. Le chef d'établissement veille à ce qu'une attitude respectueuse soit observée à l'égard du maître.

Les observations d'ordre professionnel ou moral sont faites par le chef d'établissement par simple écrit ou au cours d'entretiens particuliers. Dans le cas où la direction de l'établissement porte atteinte à la dignité du maître, celui-ci peut cesser son enseignement et doit alors faire appel à la Commission Paritaire de Conciliation dans les 48 heures.

Article 16

Matériel

Le maître doit respecter et faire respecter le matériel qui lui est confié.

Article 17

Exonération de frais de scolarité

Les enfants des maîtres de carrière enseignant dans les établissements adhérant aux organismes signataires de la présente convention bénéficient de la scolarité gratuite à l'exclusion des frais annexes à caractère personnel dans les établissements relevant de la présente convention.

Les professeurs doivent tenir compte de la répartition géographique de ces établissements et de leurs possibilités économiques.

Article 18

Caractère propre

Dans tous les établissements, les maîtres doivent respecter le caractère propre de l'établissement.

Article 19

Retraite et prévoyance

L'adhésion à une caisse de retraite complémentaire est obligatoire pour les établissements relevant de la présente convention dans les conditions fixées par l'accord du 23 mars 1983 et de ses avenants ⁽¹⁾.

Les maîtres quittant les établissements à partir de 60 ans, en cas de départ à la retraite, ont droit à une indemnité de départ à la retraite en fonction de leur ancienneté dans l'établissement :

- un demi-mois pour les maîtres ayant atteint six ans d'ancienneté ;
- un mois pour les maîtres ayant atteint douze ans d'ancienneté ;
- un mois et demi pour les maîtres ayant atteint dix-huit ans d'ancienneté ;
- deux mois pour les maîtres ayant atteint vingt-quatre ans d'ancienneté ;
- deux et demi pour les maîtres ayant atteint trente ans d'ancienneté.

Les maîtres bénéficient des garanties prévues par un régime de prévoyance qui doivent être au moins égales à celles fixées par l'accord national du 8 septembre 1978 et ses avenants.

Article 20

Litiges

Les litiges individuels ou collectifs nés de l'application de la présente convention pourront être soumis à la commission paritaire nationale. Cette commission est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée à son président.

Celui-ci doit la réunir dans un délai d'un mois après réception de la lettre recommandée.

Les parties peuvent se faire assister ou représenter.

(1) NDLR : le taux est de 6,10 % à la date de la signature de la présente convention collective.

Article 21

Commission paritaire nationale

21.1. Composition

Une commission paritaire nationale est constituée comme suit :

- quatre délégués titulaires employeurs désignés par les organismes signataires ;
- quatre délégués titulaires salariés, désignés par les organismes signataires.

Chaque délégué titulaire peut se faire remplacer par un suppléant.

Cette commission est présidée alternativement chaque année par un représentant des employeurs et par un représentant des salariés.

21.2. Missions

La commission paritaire nationale est chargée notamment des fonctions suivantes :

- 1 1. Adapter la convention collective aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur ;
- 2 2. Etablir les barèmes minimaux de traitement ;
- 3 3. Se constituer en commission de conciliation ;
- 4 4. Interpréter la présente convention.

Elle se réunit au moins une fois par an.

21.3. Indemnisation

Les salariés des établissements relevant de la présente convention collective, appelés à participer aux Commissions Paritaires conventionnelles bénéficient du maintien de leur salaire, pendant la durée de leur absence.

Dans la limite de trois réunions annuelles, leurs frais de transport leur sont remboursés, par leur employeur, sur la base du tarif km SNCF 2^{de} classe.

Dans la mesure où ils évitent les perturbations de service, les suppléments éventuels sont également remboursés.

Article 22

Avantages acquis

La présente convention annule toutes les conventions antérieures ainsi que les statuts particuliers concernant les maîtres. Toutefois, les avantages antérieurs demeurent acquis.

Article 23

Dénonciation. – Révision

La présente convention vaut pour une durée indéterminée.

23.1. 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 prévue à l'article 21. 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.

23.2. Révision

Chacune des parties peut demander la révision de certains articles de la convention collective. la demande, adressée par lettre recommandée aux autres parties ainsi qu'au président de la commission paritaire nationale prévue à l'article 21, doit comporter la désignation des articles à réviser.

Le président de la commission paritaire nationale convoque les parties qui doivent être réunies dans le mois qui suit la demande de révision.

Article 24

Dépôt

Les formalités de dépôt de la convention seront accomplies par la partie la plus diligente auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de la signature.

Article 25

Date d'application

La présente convention prendra effet le 1^{er} janvier 1985.

ANNEXE

Grille indiciaire des maîtres hors contrat Barèmes applicables du 1^{er} septembre 2006 au 31 août 2007 ⁽¹⁾

TABLEAU D'AVANCEMENT		CLASSES ÉLÉMENTAIRES	
		Avec CAP ou diplôme d'instituteur	Sans CAP ni diplôme d'instituteur
Pour un service hebdomadaire de		27 h	27 h
Echelons	Durée ⁽¹⁾	Indice	Indice
1 ^{er} échelon	2 ans	289	276
2 ^e échelon	3 ans	296	280
3 ^e échelon	4 ans	324	307
4 ^e échelon	4 ans	332	312
5 ^e échelon	4 ans	352	332
6 ^e échelon	4 ans	371	352
7 ^e échelon	4 ans	401	372
8 ^e échelon	5 ans	420	392
9 ^e échelon	Final	427	402

(1) A compter du 1^{er} septembre 1991.

Grille indiciaire des maîtres hors contrat Barèmes applicables à compter du 1^{er} septembre 2007

TABLEAU D'AVANCEMENT		CLASSES ÉLÉMENTAIRES		
		Avec CAP ou diplôme d'instituteur ⁽¹⁾	Sans CAP ni diplôme d'instituteur ⁽²⁾	Avec diplôme homologué niveau II ⁽³⁾
Pour un service hebdomadaire de		27 h	27 h	27 h
Echelons	Durée ⁽⁴⁾	Indice	Indice	Indice
1 ^{er} échelon	2 ans	299	280	304
2 ^e échelon	3 ans	306	290	311
3 ^e échelon	4 ans	330	307	334
4 ^e échelon	4 ans	339	319	343
5 ^e échelon	4 ans	358	337	358

(1) Suite à la signature de l'avenant du 3 juin 1991, à la majoration uniforme de deux points d'indice à compter du 1^{er} novembre 1991 et à l'avenant du 28 avril 2006.

TABLEAU D'AVANCEMENT		CLASSES ÉLÉMENTAIRES		
		Avec CAP ou diplôme d'instituteur ⁽¹⁾	Sans CAP ni diplôme d'instituteur ⁽²⁾	Avec diplôme homologué niveau II ⁽³⁾
6 ^e échelon	4 ans	377	356	377
7 ^e échelon	4 ans	406	376	406
8 ^e échelon	5 ans	424	395	424
9 ^e échelon	Final	434	408	434

(1) Avenant du 28 avril 2006.
(2) Avenant du 28 avril 2006.
(3) Suite à la signature de l'avenant du 29 juin 2007 : il s'agit d'une grille temporaire jusqu'au 1^{er} septembre 2008 pour les quatre premiers échelons ; à compter du 5^e échelon, on se réfère à la grille avec CAP. En tout état de cause, les enseignants rémunérés sur une grille plus avantageuse continuent d'en bénéficier.
(4) A compter du 1^{er} septembre 1991.

SOUS-SECTION 2 ACCORDS THÉMATIQUES

Sur les thématiques visées, les parties se réfèrent aux dispositions des accords ci-dessous listés :

THÉMATIQUE	DÉNOMINATION
Durée du travail	Accord sur le temps partiel du 18 octobre 2013 révisé le 10 mars 2015
Formation professionnelle	Accord Interbranches sur l'emploi et la formation professionnelle dans les établissements d'enseignement privés du 3 novembre 2015 CQP éducateur de vie scolaire accord de création du 5 juin 2014 CQP coordinateur de vie scolaire accord de création du 2 juin 2015
Protection sociale	Accords collectifs relatifs aux régimes de prévoyance des personnels non cadres et cadres rémunérés par les établissements d'enseignement privé sous contrat du 2 octobre 2013 (révisés par le protocole d'accord du 26 juin 2014) Accord paritaire portant sur l'affiliation des salariés aux régimes de retraite et de prévoyance des cadres et assimilés du 27 juin 2013 Accord de création du régime EEP Santé du 18 juin 2015 Accord de recommandation d'assureurs/régime EEP Santé du 18 juin 2015 Accord paritaire concernant le relèvement du taux de cotisation de retraite complémentaire ARRCO pour les personnels des établissements privés accomplissant des tâches directement rémunérées par l'employeur privé du 13 décembre 1991
Rémunération	Accords salariaux successifs faisant suite à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires

SECTION 5
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES/CONVENTION COLLECTIVE DES PSYCHOLOGUES DE
L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ (EX-IDCC 1334)

SOUS-SECTION 1
CONTENU

*(TEXTE DU 19 DÉCEMBRE 1984, MODIFIÉ PAR L'AVENANT DU 7 JUILLET 2000, ET COMPLÉTÉ
PAR L'ANNEXE 1 : CHARTE EUROPÉENNE DES PSYCHOLOGUES, SIGNÉE LE 22 MAI 2002)*

Article 1^{er}

Champ d'application

La présente convention collective a pour but de régler les rapports entre :

D'une part :

Les personnes physiques ou morales ayant la qualité d'employeurs,

- soit dans les organismes constituant le support juridique des services de psychologie, d'information et d'orientation intégrés aux directions diocésaines ou interdiocésaines ou ayant passé avec ces dernières des accords ou conventions ;
- soit dans les établissements d'enseignement privés, régulièrement ouverts dans le cadre des lois du 30 octobre 1886 (enseignement primaire), du 15 mars 1850 (enseignement secondaire), du 25 juillet 1919 (enseignement technique) et du 2 août 1960 (enseignement agricole).

D'autre part :

Les personnes physiques dont les fonctions sont définies à l'article 2.

Elle est destinée à préciser les droits et les devoirs des parties contractantes, notamment en ce qui concerne :

- la liberté syndicale ;
- les conditions d'engagement et de licenciement et la rupture du contrat ;
- les règles professionnelles et les modalités de l'accomplissement de la fonction.

Article 2

Définition

Le psychologue est un spécialiste des sciences humaines qui contribue à l'étude et à la résolution des problèmes psychologiques et éducatifs tant individuels que collectifs.

Le psychologue est un cadre (depuis 85).

Article 3

Caractère propre

Le psychologue respecte le caractère propre de l'établissement ou du service dans lequel il travaille.

Article 4

*Règles professionnelles
(Avenant du 22.05.02)*

Le psychologue jouit des prérogatives inhérentes à la méthodologie de sa profession et exerce son activité dans le respect de la diversité des personnes et de leurs options et des principes généraux

définis, tant par la charte européenne présentée en annexe 1 que du code de déontologie adopté par l'ensemble des psychologues le 22.03.1996.

Article 5

Fonctions

Le psychologue exerce son activité notamment dans les domaines suivants :

- observation et orientation continues ;
- prévention, dépistage et traitement des inadaptations ;
- réflexion et actions éducatives ;
- recherche psychopédagogique, individuelle et collective,
- enseignement de la psychologie,
- formation professionnelle continue,
- formation initiale et continue des personnels éducatifs,
- éducation permanente.

Article 6

Qualification

Le psychologue doit justifier d'une formation sanctionnée par les diplômes ou titres d'enseignement supérieur précisés en annexe II.

Article 7

Libertés syndicales

Conformément aux dispositions de la législation en vigueur, les parties contractantes reconnaissent pour tous le droit d'adhérer ou non à un syndicat professionnel constitué en vertu du Livre IV du code du travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'engagement d'un psychologue et la définition de sa charge de travail.

Les salariés s'engagent de leur côté à respecter la liberté syndicale de leurs collègues.

En ce qui concerne les délégués syndicaux, les délégués du personnel et les comités d'entreprise, les parties se réfèrent à la loi.

Article 8

Durée et étendue du service

(Avenant du 07.07.2000)

a) La durée effective du travail au sens de l'article L 212-4 du code du travail est fixée en moyenne sur l'année à 35 heures hebdomadaires, à compter du 01.09.2000. La durée annuelle du travail est fixée à 1 570 heures à répartir sur un maximum de 210 jours. Une modulation pourra être mise en place par accord d'entreprise. Tout dépassement de la durée annuelle entraînant le paiement d'heures supplémentaires ou complémentaires devra faire l'objet d'un accord préalable de l'employeur.

b) Le temps des déplacements pour nécessité de service est inclus dans la durée du temps de travail hebdomadaire.

c) Les obligations de service du psychologue tiennent compte des nécessités de la documentation, de la préparation et de l'exploitation des interventions.

d) Selon les nécessités du service, le psychologue peut être amené à travailler en dehors des heures habituelles de service pour assurer des réunions d'information, de formation, pour participer aux

conseils de classes ou à des activités nécessaires à la bonne exécution de sa tâche. Le temps ainsi passé est pris en compte pour le calcul du temps de travail et peut ouvrir droit, s'il y a lieu, à récupération.

e) Les parties constatent que, compte tenu de leur activité, les psychologues peuvent ne pas être soumis à l'horaire collectif. En effet, les horaires ou la durée de leur travail ne peuvent pas toujours être prédéterminés, compte tenu de la nature de leurs fonctions, de leurs responsabilités et de leur degré d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. e) Un forfait annuel en heures ou en jours pourra être mis en place par accord d'entreprise dans le cadre de l'article L. 212-15-3 du code du travail.

f) La comptabilisation des jours travaillés et de l'horaire annuel est effectuée systématiquement par un support adapté, matérialisé par un formulaire déclaratif mis à la disposition de chaque psychologue et contrôlé par l'employeur.

Article 9

Engagement

9.1. Constitution du dossier :

- fiche d'état civil individuelle,
- curriculum vitae,
- certificat d'immatriculation à la sécurité sociale.
- original ou copie conforme des diplômes possédés et des attestations de formations suivies,
- certificat permettant d'établir l'ancienneté,
- une déclaration sur l'honneur par laquelle le candidat atteste qu'il sera libre, à la date prévue de sa prise de fonction, de tout engagement professionnel incompatible avec la fonction qu'il va assumer.
- pour les étrangers : les pièces exigées par la législation en vigueur.

9.2. Etablissement du contrat

L'engagement se fait par écrit en double exemplaire, préalablement à l'entrée en fonction. Le contrat doit spécifier :

- la nature de la fonction et ses conditions d'exercice (temps de travail).
- la référence à la présente convention collective.
- la rémunération.
- la durée de l'engagement conformément à l'article 10.

Des modifications au contrat en cours ne pourront être apportées que par l'accord des deux parties. Elles devront faire l'objet d'un avenant écrit.

En cas de contestation, le différend sera porté devant la commission paritaire prévue à l'article 20.

Article 10

Durée du contrat

Le contrat de travail est réputé à durée indéterminée sauf dans les cas prévus par la législation en vigueur.

La période d'essai est de 6 mois, éventuellement renouvelable d'un commun accord.

Pendant cette période d'essai, le contrat peut être résilié par l'un ou l'autre des parties sans indemnité :

- après un préavis de 15 jours au cours des 6 premiers mois ;
- après un préavis d'un mois en cas de renouvellement de la période d'essai.

Sauf accord particulier entre les parties, le contrat de travail cesse à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle le psychologue atteint 65 ans.

Article 11

Licenciement. – Démission

11.1. Préavis

Passé la période d'essai, sauf accord des parties constaté par écrit ou cas de faute grave ou lourde, la rupture du contrat, par démission ou licenciement, est signifiée par l'une ou l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception, au plus tard le 1^{er} mai et prend effet le 1^{er} septembre.

Le préavis est de 3 mois.

Dans le cas d'un licenciement, si après avoir pris la totalité des congés payés auxquels il avait droit, un psychologue n'a pas épuisé avant le 1^{er} septembre la durée de préavis, il lui sera versé, à titre d'indemnité, la rémunération brute afférente à la période de préavis non exécutée.

11.2. Recours

En cas de contestation, le différend peut être porté devant la commission paritaire prévue à l'article 20 par la partie la plus diligente qui la saisit dans un délai de 15 jours après signification écrite de la rupture du contrat.

Cet appel à la commission paritaire est suspensif du licenciement, mais non du départ du délai-congé.

11.3. Indemnité

Hors de cas de faute grave ou lourde, il est alloué une indemnité de licenciement distincte de l'indemnité de délai-congé et calculée comme suit :

- 1/10 de mois par année de présence dans l'établissement ou le service relevant de la présente convention jusqu'à 5 ans de présence ;
- 1/3 de mois par année de présence si celle-ci est supérieure à 5 ans.

Il est alloué, en outre 1/10 de mois par année de présence au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, soit le 1/12 des rémunérations des 12 derniers mois, soit le 1/3 des 3 derniers mois, soit le salaire réellement versé au cours du mois de licenciement.

L'indemnité totale ne peut dépasser 5 mois de salaire, quelle que soit l'ancienneté, sauf disposition légale plus favorable.

Article 12

Rupture du contrat en cas de faute grave ou lourde

12.1. La qualification des fautes relève de l'application souveraine des tribunaux.

12.2. La faute grave est privative du délai-congé ou préavis et de l'indemnité de licenciement. L'indemnité compensatrice de congés payés est égale au 1/6 des sommes perçues au titre de l'année scolaire en cours.

12.3. La faute lourde est en outre privative de l'indemnité compensatrice de congés payés.

12.4. En cas de faute lourde ou grave, le contrat peut être rompu immédiatement. Avis en est donné le même jour aux délégués du personnel. Le psychologue licencié se voit confirmer son licenciement par une lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre énonce la faute reprochée.

12.5. Le psychologue dispose de 3 jours francs pour saisir la CPN et en aviser son employeur par lettre recommandée avec avis de réception.

Ce recours à la commission est suspensif du licenciement, non de la cessation des fonctions et de la rémunération.

La commission se réunit dans un délai maximum de 10 jours francs à compter de la date de présentation de la lettre de saisine et tente de concilier les parties.

12.6. En cas d'échec de la tentative de conciliation, ou à défaut de saisine de la commission paritaire, le licenciement est effectif à la date de sa notification, sans préjudice d'un recours aux tribunaux.

Article 13

Traitement

13.1. Eléments

Le traitement comprend le traitement de base afférent à l'indice, l'indemnité de résidence et, s'il y a lieu, le supplément familial.

Les temps partiels sont rémunérés au prorata de leur durée effective, sur la base de la durée légale du travail hebdomadaire.

13.2. Classement indiciaire et avancement

Le classement indiciaire et l'avancement des psychologues sont réglés suivant les prescriptions de l'annexe III à la présente convention collective.

13.3. Frais professionnels

Les frais professionnels inhérents à l'exercice de la fonction (déplacements, frais de secrétariat...) sont remboursés sur justification.

13.4. Ancienneté

L'ancienneté est prise en compte pour sa totalité en ce qui concerne le temps passé dans la fonction de psychologue dans un organisme relevant de la présente convention. Les autres services accomplis dans l'enseignement catholique sont repris avec une pondération définie à l'annexe III de la présente convention.

Le temps de service national obligatoire accompli après l'entrée dans la fonction est pris en compte dans sa totalité.

Article 14

Congés

(Avenant du 22.05.02)

14.1. Congé hebdomadaire

Le psychologue a droit à un jour et demi de repos hebdomadaire, dont 24 heures consécutives.

14.2. Congé annuel

Les psychologues bénéficient de 6 semaines de congés payés par an, dont au moins 4 semaines consécutives durant les grandes vacances scolaires.

D'autre part, dans le cadre de la modulation du temps de travail, les psychologues bénéficient d'au moins 2 semaines à zéro heure chaque année.

14.3. Absences rémunérées pour événements personnels

Les absences rémunérées pour événements familiaux, déterminées en jours ouvrables, sont les suivantes :

- 1 jour en cas de décès d'un frère ou d'une sœur ;
- 3 jours en cas de décès du conjoint, des parents, beaux-parents et enfants ;
- 3 jours en cas de mariage, de profession religieuse, ou d'ordination sacerdotale d'un enfant du salarié, 4 jours en cas de mariage du salarié ;

- dans la limite de 3 jours pour la présélection militaire ;
- dans la limite de 3 jours par année scolaire pour soigner un enfant malade.

14.4. Absences et congés pour convenances personnelles

Une autorisation d'absence peut être demandée à l'employeur pour une circonstance exceptionnelle ou pour toutes fonctions reconnues par la loi, ainsi que pour l'exercice d'un mandat syndical. Il n'est pas fait de retenue si les heures d'absences ont pu être remplacées par l'intéressé, ou si elles résultent d'une obligation légale non rétribuée, ou si elles concernent la participation de l'intéressé à la commission paritaire définie par la présente convention collective.

Cette autorisation, sauf cas d'urgence imprévisible, doit être demandée 8 jours à l'avance. Dans la mesure du possible, les heures de services doivent être sauvegardées.

Les psychologues peuvent demander un congé sans traitement pour convenances personnelles. Ce congé, de durée déterminée, est précisé et, éventuellement, renouvelé par accord bilatéral. Pendant ce congé, le contrat est suspendu et, si le poste est pourvu, il l'est par un remplaçant avec un contrat à durée déterminée.

Dans les établissements ou services rémunérant au moins 15 salariés travaillant au moins à mi-temps, les dispositions du code du travail relatives au congé parental d'éducation et au travail à mi-temps (art. L. 122-28,1 et suivant) sont étendues aux psychologues travaillant au moins à mi-temps et ayant 2 ans d'ancienneté dans l'établissement ou le service.

Article 15

Maladie. – Accident du travail. – Maternité. – Adoption

15.1. Le psychologue empêché d'assurer son service pour maladie ou accident du travail en avertit son employeur. Un arrêt de 48 heures doit être constaté par un certificat médical.

15.2. A l'échéance habituelle, l'employeur verse au psychologue l'équivalent de la fraction de salaire non garantie par la sécurité sociale :

- pendant 1 mois, pour le psychologue ayant moins de 2 ans d'ancienneté et justifiant, sauf cas d'accident du travail, de 6 mois de service effectif dans le service ou l'établissement ;
- pendant 2 mois pour le psychologue ayant de 2 à 5 ans d'ancienneté dans le service ou l'établissement ;
- pendant 4 mois pour le psychologue ayant plus de 5 ans d'ancienneté dans le service ou l'établissement.

15.3. Ce droit à congé rémunéré est ouvert dans la mesure où le temps défini ci-dessus n'a pas été épuisé au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail. Il est limité au reliquat, sauf dispositions légales plus favorables.

15.4. Le personnel féminin, ayant 1 an d'ancienneté dans des établissements ou services relevant d'un des organismes signataires présente convention, bénéficie, en cas de grossesse, de plein traitement pendant la durée du congé prévu par la sécurité sociale.

15.5. En cas d'adoption, le psychologue, ayant un an d'ancienneté dans des établissements ou services relevant d'un des organismes signataires de la présente convention, bénéficie du plein traitement pendant la durée du congé prévu par la sécurité sociale.

15.6. Dans tous les cas, pour bénéficier de ces avantages, le salarié doit faire valoir ses droits auprès de la Sécurité sociale.

Article 16

Congé de longue maladie

16.1. A tout le personnel, justifiant d'au moins 2 ans de présence dans l'établissement ou de service et dont le traitement n'est pas pris en charge dans les conditions définies à l'article 15, est reconnu, pendant une période de 2 ans à compter de l'arrêt de travail, un droit sur le poste occupé.

16.2. Pendant ce congé, le contrat de travail est suspendu et, si le poste est pourvu, il l'est par un remplaçant avec un contrat à durée déterminée.

Article 17

Formation continue

Le psychologue bénéficie des possibilités de formation permanente inscrites dans la législation.

Le psychologue peut être envoyé par son employeur à une session ou un stage après accord réciproque quant à la matière, la date et le lieu.

Dans ce cas, les frais engagés sont à la charge de l'employeur et, après avis des représentants du personnel, normalement pris sur le budget formation.

Article 18

Retraites

18.1. Les employeurs sont tenus d'adhérer aux caisses de retraites complémentaires cadres. Les psychologues relevant de la présente convention y sont affiliés et doivent y cotiser.

18.2. Le psychologue cessant son activité à partir de 60 ans, soit pour un départ à la retraite, soit pour une inaptitude au travail reconnue par la sécurité sociale, a droit à une indemnité de départ à la retraite en fonction de son ancienneté dans l'établissement ou le service relevant de la présente convention. Cette indemnité est calculée comme suit :

- 1/2 mois pour le salarié ayant atteint 6 ans d'ancienneté ;
- 1 mois pour le salarié ayant atteint 12 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi pour le salarié ayant atteint 18 ans d'ancienneté ;
- 2 mois pour le salarié ayant atteint 24 ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi pour le salarié ayant atteint 30 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération est celui défini à l'article 11 ci-dessus. L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Article 19

Prévoyance

L'adhésion à un régime de prévoyance « cadres », est obligatoire pour l'établissement ou le service relevant de la présente convention.

Article 20

Commission paritaire nationale

20.1. Cette commission est constituée comme suit :

- délégués employeurs (6 titulaires, 6 suppléants) désignés par les organisations signataires,
- délégués des salariés (6 titulaires, 6 suppléants) désignés par les organisations syndicales signataires ;
- elle est présidée alternativement chaque année scolaire par un représentant des employeurs et par un représentant des salariés ;
- elle se réunit au moins une fois par an au cours du 3^e trimestre de l'année scolaire et chaque fois qu'elle aura à fonctionner en conciliation.

20.2. La commission paritaire nationale est chargée notamment des fonctions suivantes :

- établir les barèmes minima de traitement ;
- adapter la présente convention collective aux dispositions législatives réglementaires ;
- se constituer en commission de conciliation.

20.3. En application de l'article L. 132-17 du code du travail :

- une autorisation d'absence, sans retenue de salaire, sera accordée par l'employeur aux psychologues mandatés pour participer aux réunions de la CPN ;
- réunions par an de la CPN et, éventuellement, une réunion de conciliation donneront lieu à remboursement des frais de déplacements par l'employeur, sur justificatif et calculés dans la limite maximale du prix du km SNCF 2^e classe, majoré des suppléments obligatoires.

Article 21

Litiges

En cas de litiges individuels ou collectifs, spécialement dans l'application de la présente convention, la partie la plus diligente saisit la commission paritaire nationale par lettre recommandée à son président. Celui-ci doit la réunir dans un délai de 30 jours après la réception de la lettre (sauf cas prévu à l'article 11).

Article 22

Avantages acquis

La présente convention annule toutes les conventions antérieures ainsi que les statuts particuliers pouvant exister concernant les personnels en relevant. Toutefois, les avantages antérieurs demeureront acquis.

Article 23

Durée. – Dénonciation. – Révision

Durée :

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 6 mois à l'avance par lettre recommandée adressée aux autres organismes signataires ainsi qu'au président de la CPN prévue à l'article 20. La dénonciation doit donner lieu aux dépôts prévus par la loi. Le président de la CPN réunit la commission dans le mois qui suit la lettre de dénonciation.

Révision :

Chacun des organismes signataires peut demander la révision de certains articles de la convention collective. La demande, adressée par lettre recommandée au président de la CPN prévue à l'article 20, doit comporter la désignation des articles à réviser. Le président de la CPN réunit la commission dans le mois qui suit la demande de révision.

Date d'effet :

La présente convention collective prend effet à la date du 1^{er} janvier 1985.

Avenant du 7 juillet 2000 applicable au 1^{er} septembre 2000.

Fait à Paris, le 7 juillet 2000

Entre

Association des employeurs de psychologues de l'enseignement privé syndicat national des chefs d'établissements d'enseignement libre (SNCEEL)

D'une part, et

Syndicat national de l'enseignement chrétien (SNEC CFTC)

Fédération nationale des syndicats professionnels de l'enseignement libre catholique (FN-SPELC)

Fédération enseignement privé (FEP CFDT)

Syndicat national de l'enseignement privé (SYNEP CGC)

D'autre part,

La présente convention a été déposée à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris le 25 février 85.

ANNEXE 1

Charte européenne des psychologues : principes fondamentaux

(Avenant du 22.05.02)

Respect et développement du droit des personnes et de leur dignité

Le psychologue respecte et œuvre à la promotion des droits fondamentaux des personnes, de leur liberté, de leur dignité, de la préservation de leur intimité et de leur autonomie, de leur bien-être psychologique.

Il ne peut accomplir d'actes qu'avec le consentement des personnes concernées, sauf dispositions légales impératives. Réciproquement, quiconque doit pouvoir, selon son choix, s'adresser directement et librement à un psychologue.

Il assure la confidentialité de l'intervention psychologique et respecte le secret professionnel, la préservation de la vie privée, y compris lorsqu'il est amené à transmettre des éléments de son intervention.

La compétence

La compétence du psychologue est issue des connaissances théoriques de haut niveau acquises à l'université et sans cesse réactualisées, ainsi que d'une formation pratique supervisée par ses pairs, chaque psychologue garantissant ses qualifications particulières en vertu de ses études, de sa formation, de son expérience spécifique, en fixant par là même ses propres limites.

La responsabilité

Dans le cadre de sa compétence, le psychologue assume la responsabilité du choix, de l'application, des conséquences des méthodes et techniques qu'il met en œuvre et des avis professionnels qu'il émet au regard des personnes, des groupes et de la société. Il refuse toute intervention, toute fonction théorique ou technique qui entrerait en contradiction avec ses principes éthiques.

La probité

L'application de ces trois principes repose sur le devoir de probité qui s'impose à chaque psychologue dans l'exercice de l'ensemble de ses activités et dans son effort permanent pour clarifier ses références et méthodes, ses missions et fonctions, les services qu'il propose. Ces quatre principes sont fondamentaux et essentiels. Les psychologues s'engagent à respecter et développer ces principes, de s'en inspirer et de les faire connaître. A partir de ces principes, ils règlent les rapports qu'ils entretiennent dans leur propre communauté scientifique et professionnelle et ceux qu'ils développent avec l'ensemble des autres professions.

Adoptée à Athènes le 1^{er} juillet 1995 par les 29 pays membres lors de l'assemblée générale de la FEAP (fédération européenne des associations professionnelles de psychologues).

Fait à Paris, le 22 mai 2002.

ANNEXE 2

Convention collective nationale des psychologues

1. Sont reconnus qualifiés au sens de l'article 6, les psychologues justifiant des diplômes et titres suivants :

- le DESS de psychologie (bac + 5) ou un diplôme reconnu équivalent par la CPN ;
- les diplômes qui seraient reconnus équivalents par la CPN.

2. A titre transitoire, les psychologues, engagés après la date de la mise en application de la présente convention, avec la maîtrise de psychologie ou des diplômes reconnus équivalents, devront obtenir un DESS de psychologie dans un délai de 3 ans suivant la date d'embauche, faute de quoi ils ne relèveront plus de la présente convention.

L'employeur est tenu de laisser au psychologue stagiaire la possibilité d'acquérir cette formation. Dès l'obtention du DEA ou de DESS la qualité de psychologue lui est reconnue et il est classé au 1^{er} échelon de la grille, sans période d'essai.

Au cas où le psychologue n'obtiendrait pas son DEA ou son DESS dans le délai fixé au 1^{er} alinéa, l'employeur pourrait licencier le salarié. Cette non-obtention constituerait en effet un motif réel et sérieux de licenciement.

La CPN se réunira, 3 ans après la date de mise en application de la convention collective, pour statuer définitivement sur les diplômes minima exigés pour l'embauche des psychologues relevant de la présente convention.

ANNEXE 3

Grille indiciaire

(Modifiée par l'avenant du 14.04.2004 applicable au 01.09.2004)

1. Grille salariale des psychologues au 1^{er} septembre 2004

APRÈS	ÉCHELON	ANCIENNETÉ	INDICE
Jusqu'à 3 mois	1	3 mois	348
Après 3 mois	2	9 mois	375
Après 1 an	3	1 an	394
Après 2 ans	4	2 ans	415
Après 4 ans	5	2 ans et 6 mois	438
Après 6 ans et 6 mois	6	2 ans et 6 mois	466
Après 9 ans	7	2 ans et 6 mois	509
Après 11 ans et 6 mois	8	3 ans et 6 mois	549
Après 15 ans	9	3 ans et 6 mois	589
Après 18 ans et 6 mois	10	4 ans	629
Après 22 ans et 6 mois	11	4 ans et 6 mois	672
Après 27 ans	12	5 ans	712
Après 32 ans	13	–	752

Le reclassement se fera au 1^{er} septembre 2004 avec reconstitution de carrière (CPN du 14.04.2004)

Se reporter à la partie B où les grilles sont régulièrement mises à jour.

2. Grille indiciaire des chefs de service

Est considéré comme chef de service le psychologue désigné par l'employeur ayant reçu de lui délégation permanente pour organiser, assurer et contrôler le fonctionnement du service.

Le chef de service est rémunéré sur la grille indiciaire des psychologues. En outre, il bénéficie d'une majoration calculée en fonction du nombre de psychologues dont il a la responsabilité :

- 15 points par psychologue travaillant à temps complet ;
- 13 points par psychologue travaillant au moins à mi-temps ;
- la majoration de points pour les psychologues travaillant moins d'un mi-temps, est calculée au prorata d'un temps complet sur la base de 13 points.

3. Pondération des services antérieurs

a) Services antérieurs accomplis dans un établissement ou service relevant d'un organisme signataire de la présente convention.

Ces services sont pris en compte :

- pour leur totalité, si ces services ont été accomplis dans des fonctions rémunérées suivant le barème des professeurs certifiés ou agrégés ;

- pour les $2/3$ de leur durée, si ces services ont été effectués en tant qu'enseignant ou cadre non enseignant ;
- pour la moitié de leur durée, si ces services ont été accomplis dans d'autres fonctions. *b* Services antérieurs accomplis par un psychologue hors du champ d'application de la convention collective. La prise en compte de ces services fait l'objet d'un accord de gré à gré entre le psychologue et l'employeur.

ANNEXE 4

**Convention collective nationale des psychologues
de l'enseignement privé du 19 décembre 1984**
*(Avenant sur la réduction et l'aménagement du temps de travail
modifiant les articles 8 a et 14.2)*

Entre

Association des employeurs des psychologues de l'enseignement privé
SNCEEL

D'une part, et

SNEC CFTC

FEP CFDT

SPELC

D'autre part,

CADRE JURIDIQUE

Les récentes réformes législatives ont abaissé la durée légale de travail hebdomadaire à 35 heures de travail effectif dans les entreprises de 20 salariés et plus à compter du 1^{er} janvier 2000 et à compter du 1^{er} janvier 2002 dans les entreprises de moins de 20 salariés. Le présent accord est conclu dans le cadre de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relatif à la réduction négociée du temps de travail.

Il porte avenant à la convention collective nationale des psychologues de l'enseignement privé du 19 décembre 1984, et se substitue de plein droit à toute disposition conventionnelle antérieure, relative à la durée ou à l'aménagement du temps de travail et modifie notamment les articles 8 et 14 de la convention collective.

Le présent accord instaure un régime globalement plus favorable que la situation antérieure dans la mesure où il permettra d'anticiper la réduction du temps de travail avant le 1^{er} janvier 2002 pour les employeurs de moins de 20 salariés.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant concerne l'ensemble des psychologues relevant de la convention collective des psychologues de l'enseignement privé du 19 décembre 1984 (tant à temps complet qu'à temps partiel).

Article 2

Durée effective du travail

L'article 8 de la convention est complété comme suit :

« a) La durée effective du travail au sens de l'article L. 212-4 du code du travail est fixée en moyenne sur l'année à 35 heures hebdomadaires, à compter du 01.09.2000. La durée annuelle du travail est fixée à 1 570 heures à répartir sur un maximum de 210 jours. Une modulation pourra être mise en place par accord d'entreprise. Tout dépassement de la durée annuelle entraînant le

paiement d'heures supplémentaires ou complémentaires devra faire l'objet d'un accord préalable de l'employeur.

e) Les parties constatent que, compte tenu de leur activité, les psychologues peuvent ne pas être soumis à l'horaire collectif. En effet, les horaires ou la durée de leur travail ne peuvent pas toujours être prédéterminés, compte tenu de la nature de leurs fonctions, de leurs responsabilités et de leur degré d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Un forfait annuel en heures ou en jours pourra être mis en place par accord d'entreprise dans le cadre de l'article L. 212-15-3 du code du travail.

f) La comptabilisation des jours travaillés et de l'horaire annuel est effectuée systématiquement par un support adapté, matérialisé par un formulaire déclaratif mis à la disposition de chaque psychologue et contrôlé par l'employeur. »

Article 3

Congés payés

L'article 14.2 est modifié comme suit :

« Les psychologues bénéficient de 6 semaines de congés payés par an, dont au moins 4 semaines consécutives durant les grandes vacances scolaires.

D'autre part, dans le cadre de la modulation du temps de travail, les psychologues bénéficient d'au moins 2 semaines à zéro heure chaque année. »

Article 4

Durée de l'accord et date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il s'appliquera à compter du 1^{er} septembre 2000.

Article 5

Dénonciation

L'une et l'autre des parties contractantes ou la totalité de celles-ci peuvent dénoncer le présent avenant, en le faisant connaître 6 mois à l'avance par lettre recommandée adressée aux autres organismes signataires ainsi qu'au président de la CPN prévue à l'article 20. La dénonciation doit donner lieu au dépôt prévu par la loi.

Le président de la CPN réunit la commission dans le mois qui suit la lettre de dénonciation.

Article 6

Dépôt

Le présent avenant est déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Fait à Paris, le 7 juillet 2000.

SOUS-SECTION 2
ACCORDS THÉMATIQUES

Sur les thématiques visées, les parties se réfèrent aux dispositions des accords ci-dessous listés :

THÉMATIQUE	DÉNOMINATION
Durée du travail	Accord relatif à la réduction de la durée effective et à l'aménagement du temps de travail dans l'enseignement privé sous contrat du 15 juin 1999 modifié le 31 janvier 2007
	Accord de branche relatif au travail de nuit dans l'enseignement privé sous contrat du 2 juillet 2002 révisé le 31 janvier 2007
	Accord de branche sur les équivalences de nuit dans l'enseignement privé sous contrat du 31 janvier 2007
	Accord sur le temps partiel du 18 octobre 2013 révisé le 10 mars 2015
Formation professionnelle	Accord Interbranches sur l'emploi et la formation professionnelle dans les établissements d'enseignement privés du 3 novembre 2015
	CQP éducateur de vie scolaire accord de création du 5 juin 2014
	CQP coordinateur de vie scolaire accord de création du 2 juin 2015
Protection sociale	Accords collectifs relatifs aux régimes de prévoyance des personnels non cadres et cadres rémunérés par les établissements d'enseignement privé sous contrat du 2 octobre 2013 (révisés par le protocole d'accord du 26 juin 2014)
	Accord paritaire portant sur l'affiliation des salariés aux régimes de retraite et de prévoyance des cadres et assimilés du 27 juin 2013
	Accord de création du régime EEP Santé du 18 juin 2015
	Accord de recommandation d'assureurs/régime EEP Santé du 18 juin 2015
	Accord paritaire concernant le relèvement du taux de cotisation de retraite complémentaire ARRCO pour les personnels des établissements privés accomplissant des tâches directement rémunérées par l'employeur privé du 13 décembre 1991
Rémunération	Accords salariaux successifs faisant suite à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires

SECTION 6

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES/CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU TRAVAIL
DES PERSONNELS ENSEIGNANT HORS CONTRAT ET DES CHEFS DE TRAVAUX EXERÇANT
DES RESPONSABILITÉS HORS CONTRAT DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT
TECHNIQUES PRIVÉS (EX-IDCC 1446)

SOUS-SECTION 1

CONTENU

Article 1^{er}

Champ d'application

La présente convention a pour but de régler les rapports entre :

– d'une part, la ou les personnes physiques et morales ayant qualité d'employeur dans les établissements d'enseignement technique privés ouverts au bénéfice de la loi du 25 juillet 1919,

et d'autre part :

- les personnels enseignant dans les établissements techniques privés hors contrat ;
- les personnels enseignant dans les établissements techniques privés sous contrat pour la part de leur service non prise en charge par l'Etat ;
- les professeurs chefs de travaux exerçant dans les établissements techniques sous contrat pour leurs responsabilités spécifiques hors contrat.

La présente convention ne concerne ni les écoles d'ingénieurs ni les écoles supérieures de gestion.

Elle est destinée à préciser les droits et devoirs des parties contractantes en ce qui concerne notamment :

- la liberté syndicale ;
- les conditions d'engagement, de licenciement et de rupture de contrat ;
- les règles professionnelles et les modalités de l'accomplissement de la mission pédagogique.

CHAPITRE I^{ER}

PERSONNELS ENSEIGNANTS

Article 2

Définition du professeur de l'enseignement technique

Est déclaré professeur de l'enseignement technique privé celui qui, remplissant les conditions d'âge, de diplômes, d'ancienneté, d'aptitudes pédagogiques, morales et physiques prévues par la loi et la présente convention, est employé par un ou plusieurs établissements d'enseignement technique privé.

Article 3

Service d'enseignement

3.1. Durée

Pendant la durée de l'année scolaire déterminée par le ministère de l'éducation nationale, le temps complet de service des professeurs de l'enseignement technique privé se définit par un nombre d'heures hebdomadaires devant élève :

- 18 heures en LP ;
- 18 heures en LT ;
- 16 heures en postbac ⁽¹⁾.

3.2. Participation à des tâches spécifiques

En plus du travail d'enseignant, sur la demande du chef d'établissement, explicitée au contrat de travail, il pourra être demandé aux enseignants des tâches spécifiques qui feront l'objet d'une indemnité comme suit :

- pour les enseignants assurant des tâches de suivi des élèves, d'animation pédagogique : 15 points d'indice ;
- pour les enseignants assurant l'animation et la coordination pédagogique d'un niveau, d'une classe, d'une section : 25 points d'indice.

Modalités d'application de cette indemnité : indemnité payable trimestriellement, au prorata du temps de service.

NB. – L'organisation de ces tâches devra faire l'objet d'une consultation annuelle des enseignants.

La participation aux conseils de classe fait partie des tâches de suivi des élèves.

Recommandation de la commission paritaire du 8 juin 1990 : la commission paritaire recommande que pour les enseignants ayant une partie de leur horaire sous contrat et l'autre partie hors contrat, le complément d'indemnité de suivi et d'orientation versé par l'éducation nationale leur soit garanti.

Article 4

Vacances

La durée de l'année scolaire se définit par référence aux dates fixées par le ministère de l'éducation nationale.

Toutefois :

- les professeurs pourront être appelés, particulièrement au début ou à la fin des vacances d'été, à faire partie de jurys d'examen ;
- les professeurs d'atelier demeurent à leur poste 1 semaine après le départ des élèves pour les grandes vacances et rejoignent leur poste 1 semaine avant la date fixée pour la rentrée, en vue de la remise en état des ateliers. Ces temps sont indicatifs.

En tout état de cause, la période des vacances d'été ne pourra être réduite pour ces professeurs, de plus de 2 semaines au total.

Article 5

Engagement

L'engagement des professeurs se fait sur références fournies par le candidat. Il est concrétisé par un contrat de travail écrit, établi en double exemplaire, conformément aux dispositions de l'article 7.

(1) Le temps complet de 16 heures en postbac exclut toute référence au décret n° 61-1362 du 6 décembre 1961 à compter du 1^{er} septembre 2005 et abroge à compter de cette même date les délibérations de la CPN du 20 mars 1996 et du 25 avril 2000 ayant le même objet.

Le contrat de travail devra comprendre l'engagement, sous peine de caducité, de fournir, en temps utile, les pièces nécessaires à la constitution du dossier académique prévu par la loi du 25 juillet 1919.

Le contrat ne pourra entrer en vigueur qu'après accord de l'autorité administrative saisie du dossier académique.

Des modifications au contrat en cours peuvent être apportées par accord écrit entre les deux parties.

Article 6

Pièces à fournir

Les pièces à fournir sont :

- une preuve d'identité et le cas échéant de carte de travail ;
- les certificats médicaux exigés par la réglementation en vigueur ;
- l'original ou une copie certifiée conforme des diplômes possédés ;
- éventuellement, les certificats justifiant l'ancienneté et la compétence dans la profession ;
- la preuve d'immatriculation à la sécurité sociale ;
- un curriculum vitae complet ;
- le cas échéant un certificat de travail du précédent employeur ;
- une déclaration sur l'honneur par laquelle le candidat atteste qu'il sera libre, à la date prévue pour l'entrée dans l'emploi, de tout engagement professionnel incompatible avec la fonction qu'il doit assumer ;
- un extrait du casier judiciaire n° 2.

Article 7

Contrat

Le contrat doit comporter :

- la référence à la présente convention collective, au règlement intérieur et au projet éducatif de l'établissement, lesquels seront remis au candidat ;
- la date de prise d'effet ;
- la durée de l'engagement ;
- la période d'essai ;
- la prise en compte de son ancienneté ;
- le nombre d'heures hebdomadaires assurées par le professeur, les matières enseignées et les niveaux qui peuvent lui être confiés ;
- la détermination de la rémunération.

Article 8

Durée du contrat

Le contrat est conclu pour une durée indéterminée. Cependant il pourra être conclu pour une durée déterminée dans les formes et les cas prévus par la loi.

Article 9

Période d'essai

9.1. Contrat à durée indéterminée

La période d'essai est de 4 mois non renouvelable, pendant cette période le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties en respectant un délai de prévenance selon les dispositions suivantes :

Lorsque la rupture émane de l'employeur :

- 24 heures si la présence du salarié est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines au-delà de 1 mois de présence ;
- 1 mois au-delà de 3 mois de présence.

Lorsqu'elle émane du salarié :

- 24 heures si sa durée de présence est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures dans les autres cas.

9.2. Contrat à durée déterminée

Les parties signataires de la présente convention se réfèrent au code du travail.

Cette durée se calcule par rapport à la durée initialement prévue au contrat, c'est-à-dire pour :

- un contrat à terme imprécis, par rapport à la durée minimale du contrat ;
- un contrat à terme précis, par rapport à la durée totale du contrat.

Si le contrat comporte une clause de renouvellement, le calcul sera effectué sur la base de la durée initiale exclusivement.

Article 10

Rupture du contrat

10.1. Contrat à durée indéterminée

Passé la période d'essai, la rupture du contrat par démission ou licenciement ne peut intervenir en cours d'année scolaire et doit être notifiée par l'une ou l'autre partie, par lettre recommandée avec avis de réception avant le 1^{er} juin sauf accord écrit des parties, ou cas de faute grave ou lourde ou de force majeure.

En cas de rupture conventionnelle, le terme du contrat est décidé par les parties dans le cadre des dispositions légales.

10.2. Contrat à durée déterminée

Les parties signataires de la présente convention se réfèrent au code du travail pour le délai de prévenance et l'indemnité de fin de contrat.

Sauf accord des parties constaté par écrit, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure. Les institutions représentatives du personnel doivent être informées dans les plus brefs délais.

Article 11

Licenciement

Tout licenciement doit intervenir dans le respect des procédures et des garanties définies par la loi.

En cas de licenciement pour motif économique ou d'inaptitude, le chef d'établissement doit étudier les possibilités de reclassement du professeur licencié.

11.1. Faute professionnelle

Le licenciement pour faute professionnelle ne peut intervenir qu'après deux avertissements écrits. Le professeur licencié peut faire appel à la commission paritaire de conciliation prévue à l'article 28.

11.2. Faute grave ou lourde

Une faute grave ou lourde entraîne le licenciement sans préavis. Les institutions représentatives du personnel doivent être informées dans les plus brefs délais.

11.3. Indemnités de licenciement

Il est alloué au professeur licencié, sauf en cas de faute grave ou lourde, une indemnité de licenciement distincte de l'indemnité de préavis qui est calculée comme suit :

- 1/5 de mois par année d'ancienneté de 1 à 5 ans d'ancienneté ; auquel s'ajoutent
- 2/15 de mois par année d'ancienneté à partir de la 6^e année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le traitement mensuel le plus élevé perçu au cours des 3 derniers mois de travail.

Si le salarié a accepté une réduction de durée du travail pour motif économique dans les 24 mois précédant le terme du contrat le salaire de référence est celui qu'il aurait perçu s'il n'y avait pas eu de réduction de durée de travail.

Article 12

Rémunérations

12.1. Minima

Les rémunérations minimales ainsi que les conditions d'ancienneté sont établies par la commission paritaire nationale.

La grille ci-dessous est applicable depuis le 1^{er} janvier 2011.

ÉCHELON	DURÉE MINIMALE	DURÉE MAXIMALE	POSTBAC	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

Les salaires sont obtenus par application à la date considérée de la valeur du point de la fonction publique à l'indice correspondant à l'échelon dans la catégorie du salarié. Les traitements sont annuels et payables par douzième, congés payés inclus.

En cas d'emploi à des niveaux multiples, la proratisation de la rémunération est de règle ; néanmoins, la grille supérieure peut s'appliquer à la totalité de la rémunération.

Le passage anticipé à l'échelon supérieur peut se faire après accord entre le salarié et le chef d'établissement.

12.2. Cas particuliers

Les professeurs qui n'ont exercé que pendant une partie de l'année scolaire reçoivent, au titre des grandes vacances d'été, les 5/18 des traitements qui leur ont été versés pour le service effectif.

Les congés de maladie rémunérés et de maternité sont, pour le décompte des traitements des grandes vacances d'été, considérés comme période d'activité.

Des accords particuliers à chaque établissement règlent, éventuellement, d'une façon forfaitaire, le prix du logement et de la nourriture. S'il est question dans ces accords « d'avantages en nature », sans autre précision, ceux-ci doivent être compris au sens et au taux de la sécurité sociale.

Article 13

Ancienneté

Tout service d'enseignement sera pris en considération dans la détermination de l'ancienneté :

- dans leur totalité pour les services effectués dans un établissement relevant des organismes signataires ;
- pour les 2/3 pour les services effectués dans les établissements techniques ne relevant pas des organismes signataires.

CHAPITRE II

PROFESSEURS CHEFS DE TRAVAUX

Article 14

Définition

Peut être déclaré chef de travaux de l'enseignement technique privé tout enseignant qui justifie d'une expérience professionnelle d'au moins 5 ans dans l'enseignement ou la formation et dont les compétences sont reconnues.

Le chef de travaux qui n'assure que les rôles définis et rémunérés par l'Etat (circulaire n° 2011-215 du 1^{er} décembre 2011, BO n° 46 du 15 décembre 2011) ne relève pas de la présente convention collective.

Le chef de travaux rémunéré en tant que tel par l'Etat pour au moins un mi-temps et assurant les responsabilités spécifiques supplémentaires aux rôles définis dans la circulaire n° 2011-215 et définies ci-après relève de la présente convention collective pour les responsabilités spécifiques dans lesquelles il est un cadre autonome.

Article 15

Définition de l'emploi

15.1. Fonction définie et rémunérée par l'Etat en référence à la circulaire n° 2011-215 du 1^{er} décembre 2011

Pour toutes les activités de formation professionnelle et/ou technologique mises en œuvre par l'établissement, formation scolaire initiale et formation continue, le chef de travaux est un organisateur et un conseiller sous l'autorité directe du chef d'établissement.

Sa mission peut se décliner sous quatre domaines :

- conseil au chef d'établissement ;
- organisation des enseignements technologiques et professionnels ;
- coordination et animation des équipes d'enseignants ;
- relations avec les partenaires extérieurs.

15.2. Responsabilités spécifiques hors contrat

Le chef de travaux est un collaborateur direct du chef d'établissement ; ses responsabilités spécifiques sont celles faisant l'objet de la présente convention collective. Les paragraphes suivants définissent des responsabilités et non des tâches.

Lorsque l'ampleur des responsabilités le nécessite, le chef d'établissement, dans le cadre du budget adopté par l'OGEC ou le conseil d'administration de l'établissement, met à la disposition du chef de travaux les moyens humains nécessaires : adjoint ou assistant du chef de travaux, chef d'atelier, magasinier ou secrétaire, etc., ainsi que les moyens matériels nécessaires.

a) Délégation de pouvoirs en matière d'hygiène et de sécurité

En matière d'hygiène et de sécurité, le chef de travaux doit avoir délégation écrite de pouvoirs du chef d'établissement pour la totalité des lieux, plates-formes, installations, aménagements et agencements à usage d'enseignement professionnels et/ou technologiques dans l'établissement. A cet effet, disposant, en qualité de chef de travaux ou de faisant fonction, de la compétence nécessaire, il doit se voir garantir aussi les moyens, l'autorité et l'autonomie indispensables aux termes de la jurisprudence.

Les moyens comprennent notamment un budget suffisant pour les réparations de sécurité.

L'autorité comprend notamment le pouvoir de faire cesser immédiatement une activité non sécurisée et pour le temps nécessaire, ainsi que l'autorité disciplinaire sur toute personne dans les lieux couverts par la délégation.

b) Recrutement des personnels

Pour les personnels enseignant et non enseignant intervenant dans les enseignements professionnels et technologiques des sections scolaires professionnelles et technologiques et dans leurs locaux pédagogiques, le chef de travaux, obligatoirement :

- définit le profil du poste ;
- sélectionne les candidats ;
- reçoit les candidats en entretien d'embauche ;
- émet un avis circonstancié, au chef d'établissement, sur chaque candidat susceptible d'être retenu ;
- assure l'intégration effective dans l'établissement.

c) Exécution des budgets pédagogiques de fonctionnement

Validation des demandes et lancement des commandes.

Suivi de la réception des matières et des matériels.

Vérification et imputation des factures.

Suivi régulier du budget prévisionnel.

d) Préparation des budgets pédagogiques d'investissement

Constitution des dossiers à destination des financeurs et décideurs extérieurs.

Préparation et lancement des appels d'offres, négociation technique et commerciale en suivi.

e) Exécution des budgets pédagogiques d'investissement

Lancement des commandes.

Suivi et réception des matériels.

Suivi de l'installation et de la mise en service des équipements. Validation de la facturation.

Si besoin, organisation de la formation nécessaire à l'utilisation.

f) Formation des personnels

Pour les personnels enseignant et non enseignant intervenant dans les sections scolaires professionnelles et technologiques et dans leurs locaux pédagogiques, le chef de travaux analyse les besoins de formation, participe à la mise en œuvre du plan de formation, suit les personnels en retour de formation et s'assure du transfert des acquis de formation.

g) CFC-CFA

Quand un centre de formation continue et/ou un centre de formation d'apprentis et/ou une section d'apprentissage est annexé au lycée, le chef de travaux est obligatoirement responsable de la coordination avec le secteur scolaire en matière de gestion des ressources humaines et matérielles et de gestion du temps et de l'espace pédagogiques.

h) Représentations extérieures

Quand le chef d'établissement donne délégation, le chef de travaux représente l'établissement notamment auprès des instances de l'enseignement catholique.

i) Conseils

Ces responsabilités spécifiques rendent obligatoire pour le chef de travaux sa participation à des qualités au conseil de direction de l'établissement et au conseil de perfectionnement du CFC et du CFA.

Article 16

Congés annuels

En considération des responsabilités spécifiques du chef de travaux, les congés ne peuvent en aucun cas être inférieurs à 10 semaines dont au moins 5 consécutives pendant les vacances d'été. Les dates des congés sont fixées par accord entre le chef d'établissement et le chef de travaux.

Article 17

Contrat de travail

Le contrat doit être écrit et doit comporter outre les dispositions légales :

- la référence à la présente convention collective, au règlement intérieur et au projet éducatif de l'établissement, lesquels seront remis au candidat ;
- la date de prise d'effet ;
- la durée de l'engagement ;
- la prise en compte de l'ancienneté ;
- la définition de l'indemnité de responsabilités spécifiques ;
- la délégation écrite du chef d'établissement en matière d'hygiène et sécurité et le cas échéant les autres délégations ou mandats.

Le contrat de travail peut éventuellement comporter une période d'essai dans les conditions prévues à l'article 20.

Le contrat est conclu pour une durée indéterminée. Cependant il pourra être conclu pour une durée déterminée dans les formes prévues par la loi et uniquement pour un remplacement.

Article 18

Indemnité de responsabilités spécifiques

La base minimale de l'indemnité de responsabilités spécifiques en points d'indice majoré (fonction publique) est déterminée par l'ensemble des éléments suivants :

1. Part fixe : 60 points.

2. Part variable :

Calcul des effectifs pondérés :

- un élève compte pour 1 unité.
- 1 000 heures/année de stagiaire comptent pour 1 unité ;
- 350 heures/année d'apprenti comptent pour 1 unité.

EFFECTIFS PONDÉRÉS	TRANCHES	AVANT VALIDATION de la formation par la CPN	APRÈS VALIDATION de la formation par la CPN
< 400	A	60	85
400 – 1 000	B	70	100
> 1 000	C	80	115

La part variable est modifiée lorsque l'évolution des effectifs pondérés sur plusieurs années consécutives l'impose.

Le passage d'une tranche à l'autre en fonction de l'évolution des effectifs est déterminé par le tableau suivant :

DURÉE continue totale	MOYENNE des effectifs pondérés sur la durée	TRANCHE d'origine	PASSAGE en tranche	AVANT VALIDATION de la formation par la CPN	APRÈS VALIDATION de la formation par la CPN
3 ans	< 320	B	A	60	85
	< 800	C	B	70	100
2 ans	> 440	A	B	70	100
	> 1 100	B	C	80	115

L'application de ce dernier tableau sur le montant de l'indemnité de responsabilités spécifiques versée par l'établissement n'est pas une modification du contrat de travail, mais est obligatoirement consignée dans un avenant au contrat.

Article 19

Validation de la formation des professeurs chefs de travaux

19.1. Formation initiale qualifiante

Tout chef de travaux exerçant les responsabilités spécifiques hors contrat (conformément à l'article 15.2 de la convention collective) dans tout établissement relevant de la convention collective a le devoir de se former par une formation qualifiante, homologuée par la CPN.

A l'issue de cette formation et après validation, le chef de travaux est rémunéré conformément à l'article 18.2.

19.2. Obligations réciproques

Les besoins en formation des chefs de travaux sont constants. Des sessions doivent être régulièrement proposées dans le plan de formation par le chef d'établissement et par les intéressés.

La participation à la formation qualifiante homologuée est décidée par accord réciproque entre le chef de travaux et le chef d'établissement. Les frais en sont assurés par l'établissement selon l'article 27 de la convention collective.

Une formation qualifiante homologuée procure au chef de travaux une reconnaissance de sa qualification professionnelle.

19.3. Modalités d'obtention des évaluations de la formation en vue de la validation

La formation initiale des chefs de travaux est organisée par l'ECM (école des cadres missionnés) en partenariat avec le CTPN, dans le cadre réglementaire et conventionnel de l'enseignement technique privé.

Elle se décompose en :

- une formation théorique ;
- un stage pratique ;
- la rédaction d'un mémoire.

Formation théorique

La formation théorique est préalablement homologuée par la commission paritaire nationale et porte sur les quatre points déclinés dans l'article 15.1 (circulaire n° 2011-215 du 1^{er} décembre 2011).

L'évaluation de la formation théorique incombe au CTPN.

Stage pratique

Un stage pratique de 2 jours au minimum sur la fonction de chef de travaux dans un établissement scolaire différent de celui où il exerce sera effectué au cours de la formation.

L'évaluation du stage pratique est faite par le chef de travaux de l'établissement d'accueil sous la responsabilité du chef d'établissement d'accueil.

Mémoire

Un mémoire portant sur un point particulier des responsabilités spécifiques hors contrat est rédigé par le chef de travaux en formation.

L'évaluation de ce mémoire est réalisée par la CPN en présence du CTPN.

19.4. Obtention de la validation de la formation

Modalités

A l'issue de sa formation le chef de travaux fournit à la CPN un dossier comprenant :

- une demande écrite de validation ;
- un curriculum vitae ;
- les attestations des stages pratique et théorique ;
- le mémoire ;
- un contrat de travail avec référence à la présente convention collective.

Ces documents doivent parvenir à la FNOGEC, secrétariat de la commission paritaire nationale des professeurs chefs de travaux (277, rue Saint-Jacques, 75240 Paris Cedex 5) avant le 30 septembre de la deuxième année de formation pour être étudiés à la session annuelle unique de validation de la CPN.

Celle-ci se réunit au cours du premier trimestre scolaire de la deuxième année de formation pour une application financière au 1^{er} septembre de la même année scolaire.

Décision de la commission paritaire nationale :

- attribution de la validation de la formation ;
- refus de la validation de la formation.

En cas de refus, la CPN précisera au chef de travaux les éléments de formation théorique et/ou pratique déficients.

Article 20

Période d'essai

20.1. Contrat à durée indéterminée

La période d'essai, si elle est mentionnée dans le contrat du travail, est d'une durée de 4 mois renouvelable une fois.

Il ne peut y avoir de rupture de contrat en période d'essai par le chef d'établissement sans que celui-ci l'ait signifié au chef de travaux par écrit (lettre recommandée avec avis de réception) en temps opportun afin qu'il puisse participer au mouvement de l'emploi des maîtres sous contrat.

20.2. Contrat à durée déterminée

Les parties signataires de la présente convention se réfèrent aux dispositions du code du travail.

20.3. Rupture période d'essai

Pendant la durée de la période d'essai, le contrat peut être rompu en respectant un délai de prévenance selon les dispositions suivantes :

Lorsque la rupture émane de l'employeur :

- 24 heures si la présence du salarié est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines au-delà de 1 mois de présence ;
- 1 mois au-delà de 3 mois de présence.

Lorsqu'elle émane du salarié :

- 24 heures si sa durée de présence est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures dans les autres cas.

Article 21

Rupture du contrat de travail

21.1. Contrat à durée indéterminée

Passé la période d'essai, le licenciement ne peut intervenir en cours d'année scolaire sauf accord écrit des parties, ou cas de faute grave ou lourde ou de force majeure. Il doit être notifié par l'une ou l'autre partie, par lettre recommandée avec avis de réception avant le 1^{er} mars.

Dans le cas spécifique de faute grave ou lourde, un avis sera donné aux délégués du personnel dans les plus brefs délais.

Passé la période d'essai, la rupture du contrat par démission ou licenciement ne peut intervenir en cours d'année scolaire sauf accord écrit des parties, ou cas de faute grave ou lourde ou de force majeure. Elle doit être notifiée par l'une ou l'autre partie, par lettre recommandée avec avis de réception avant le 1^{er} mars.

21.2. Faute professionnelle

Le licenciement pour faute professionnelle ne peut intervenir qu'après deux avertissements écrits.

21.3. Indemnité de licenciement

Dans la mesure où le licenciement ne porte que sur les responsabilités spécifiques de droit privé, il est alloué au chef de travaux licencié, sauf en cas de faute grave ou lourde, une indemnité de licenciement distincte de l'indemnité de préavis et calculée comme suit :

- jusqu'à 5 ans de responsabilité spécifique dans l'établissement : indemnité légale de licenciement ;
- à partir de 5 ans de responsabilité spécifique dans l'établissement : 1/5 de mois par année de présence dans l'établissement ;

- à partir de 10 ans de responsabilité spécifique dans l'établissement, il sera ajouté au chiffre précédant 2/15 de mois par année de présence au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est 1/12 de la rémunération totale perçue des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le traitement mensuel le plus élevé perçu au cours des 3 derniers mois de travail.

Dans la mesure où le licenciement porterait aussi sur les fonctions rémunérées par l'Etat, il est alloué au chef de travaux cette indemnité en prenant l'ancienneté totale acquise dans l'établissement.

21.4. Contrat à durée déterminée

Sauf accord des parties constaté par écrit, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de faute lourde. A la demande du chef de travaux, le chef d'établissement informe les délégués du personnel dans les plus brefs délais.

CHAPITRE III

DISPOSITIONS COMMUNES

Par « professeur » ou « salarié » le présent chapitre vise toujours les professeurs et les chefs de travaux.

Article 22

Caractère propre

Dans tous les établissements, les professeurs doivent respecter le caractère propre de l'établissement.

Article 23

Libertés syndicales

Conformément aux dispositions légales, les parties contractantes reconnaissent pour tous les professeurs le droit d'adhérer ou non à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre I^{er} de la deuxième partie du code du travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat pour arrêter leur décision en ce qui concerne notamment l'engagement, la conduite ou la répartition du travail. Les professeurs, de leur côté, s'engagent à respecter la liberté syndicale de leurs collègues.

En ce qui concerne les instances représentatives du personnel les parties se réfèrent à la loi.

Article 24

Absences

24.1. Evénements familiaux et personnels

Les absences rémunérées pour événements familiaux ou personnels sont les suivantes en jours ouvrables :

- 3 jours en cas de décès du conjoint (marié, pacsé, concubin), des parents, beaux-parents et enfants y compris les enfants d'un conjoint ;
- 4 jours en cas du mariage ou de Pacs du salarié ;
- 3 jours en cas de mariage d'un enfant du salarié y compris les enfants d'un conjoint ;
- 1 jour en cas de décès d'un frère ou d'une sœur ou d'un aïeul ;

Ces absences sont prises au moment des événements en cause, s'y ajoutent éventuellement les délais de route nécessaires.

24.2. Soins à un enfant malade

Les salariés pourront, sur justificatif et avec l'accord du chef d'établissement, bénéficier d'une autorisation d'absence exceptionnelle pour soigner un enfant malade. Le traitement afférent à ces absences ne sera pas retenu dans la limite de 3 jours par année scolaire.

Le salarié peut sur justificatif médical et avec l'accord du chef d'établissement s'absenter 6 autres jours pendant lesquels il recevra un demi-salaire.

24.3. Autres absences

Une autorisation d'absence peut être demandée au chef d'établissement pour une circonstance exceptionnelle ou pour toute fonction reconnue par la loi ou par l'établissement ainsi que pour l'exercice d'un mandat syndical. Il n'est pas fait de retenue de traitement si les heures d'absence ont pu être remplacées par l'intéressé ou si elles résultent d'une obligation légale non rétribuée, ou de sa participation à une commission paritaire prévue par la présente convention, ou si elles résultent de la convocation à un examen ou un concours à caractère universitaire ou professionnel.

Dans toute mesure du possible, les heures de classes doivent être sauvegardées.

Les professeurs ayant 5 ans d'ancienneté dans un établissement relevant de la présente convention peuvent demander au chef d'établissement un congé sans traitement pour convenance personnelle. Ce congé de durée déterminée sera précisé et éventuellement renouvelé par accord bilatéral.

Le professeur en congé pour convenance personnelle pourra obtenir sa réintégration dans l'établissement, à condition de faire connaître son intention au chef d'établissement dans les délais prévus par l'accord susmentionné pour la rentrée scolaire suivante. Le professeur remplaçant sera engagé par contrat à durée déterminée.

Le temps de congé pour convenance personnelle s'il est employé au service de l'enseignement privé ou au perfectionnement professionnel dans des conditions approuvées par les organismes signataires ou pour mandat syndical ou civique comptera pour l'ancienneté.

Les autres absences ou congés sont réglés conformément à la loi ou contractuellement.

Article 25

Maladie. – Accident du travail. – Maternité. – Adoption

Le professeur empêché d'assurer son service pour maladie ou accident du travail doit en avvertir le chef d'établissement. Si l'arrêt dure plus de 48 heures, il doit être constaté par un certificat médical, dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Dans ce cas, l'établissement verse au salarié, à l'échéance habituelle, l'équivalent de la fraction de salaire non garantie par les organismes de sécurité sociale en application des dispositions légales en vigueur.

Ce droit à congé rémunéré est ouvert dans la mesure où les droits indiqués ci-dessus n'ont pas été épuisés au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail. Il est limité au reliquat.

Le personnel relevant de la présente convention et justifiant de 1 an de présence dans les établissements d'enseignement technique privés, a droit, en cas de congé de maternité ou d'adoption, au plein traitement, pendant la durée prévue par la sécurité sociale.

Dans tous les cas, pour bénéficier de ces avantages, le professeur aura dû faire valoir ses droits à la sécurité sociale.

A tout professeur en congé de longue maladie, justifiant d'au moins 2 ans de service dans un établissement d'enseignement technique privé, est reconnu un droit de priorité sur l'emploi occupé au moment du début de la maladie et cela pendant une période de 2 ans. Pendant ce temps, l'emploi est pourvu par un remplaçant avec un contrat à durée déterminée dont la date d'expiration est liée à celle de la fin du remplacement.

Article 26

Retraite. – Prévoyance

L'adhésion à une caisse de retraite complémentaire est obligatoire pour les établissements relevant de la présente convention.

Les salariés cadres bénéficient des garanties prévues par le régime de prévoyance conformément à l'accord national de prévoyance du collège cadre en vigueur.

Les salariés quittant l'établissement soit en cas de départ à la retraite à partir de l'âge d'ouverture des droits, soit en cas d'inaptitude au travail à partir de 60 ans reconnue par la sécurité sociale, ont droit à une indemnité de départ à la retraite fixée en fonction de leur ancienneté dans l'établissement :

- 1/2 mois pour les salariés ayant atteint 6 ans d'ancienneté ;
- 1 mois pour les salariés ayant atteint 12 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi pour les salariés ayant atteint 18 ans d'ancienneté ;
- 2 mois pour les salariés ayant atteint 24 ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi pour les salariés ayant atteint 30 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite, soit 1/3 des 3 derniers mois.

L'indemnité prévue au présent article ne peut se cumuler avec l'indemnité légale de départ à la retraite.

Article 27

Formation continue

Tous les professeurs et chefs de travaux bénéficient des dispositions législatives et conventionnelles relatives à la formation professionnelle continue (DIF, plan de formation, CIF, période de professionnalisation...). L'accord applicable est l'accord national interbranches sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue dans l'enseignement sous contrat du 28 juin 2011 et ses avenants.

Le traitement est maintenu et les frais réels justifiés sont à la charge de l'établissement après accord préalable.

Article 28

Commission paritaire nationale

Une commission paritaire nationale est chargée notamment des fonctions suivantes :

1. Adaptation de la présente convention aux dispositions législatives et réglementaires.
2. Interprétation de la présente convention.
3. Constitution en commission de conciliation.
4. En cas de suppression de poste ou de fermeture d'établissements, la commission paritaire est habilitée à rechercher le reclassement des professeurs et à prendre, éventuellement, les contacts nécessaires pour cela avec les autres ordres d'enseignement.

Cette commission est constituée d'un nombre égal de représentants des organismes employeurs et salariés dans la limite de 10 par collège.

Cette commission est présidée alternativement, par période de 2 ans, par un représentant du collège employeur et un représentant du collège salarié.

Elle se réunira au moins deux fois par an dont l'une en septembre et l'autre dans la première moitié du 3^e trimestre scolaire.

Pour l'application de l'article L. 2232-21 du code du travail concernant le fonctionnement des commissions paritaires, les parties signataires conviennent de se référer à l'accord national du 31 mars 1998.

Article 29

Litiges

Les litiges individuels ou collectifs résultant de l'application de la présente convention seront examinés avant toute autre procédure par la commission de conciliation prévue à l'article 28.

La commission est saisie par la partie la plus diligente par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au président de la CPN à l'adresse suivante : FNOGEC, secrétariat des commissions, 277, rue Saint-Jacques, 75240 Paris Cedex 05. Celui-ci devra réunir la commission dans un délai de 30 jours à dater de la réception de la lettre recommandée.

Les parties peuvent se faire assister ou représenter.

Article 30

Dénonciation. – Révision

La présente convention vaut pour une durée indéterminée.

30.1. Dénonciation

L'une ou l'autre des parties signataires ou la totalité de celles-ci peut dénoncer la présente convention, totalement ou partiellement, en le faisant connaître 6 mois à l'avance par lettre recommandée adressée aux autres parties signataires ainsi qu'au président de la commission paritaire nationale prévue à l'article 28. La dénonciation doit donner lieu aux dépôts prévus par la loi.

Le président de la commission paritaire nationale convoque les partenaires sociaux qui doivent être réunis dans le mois qui suit la lettre de dénonciation.

30.2. Révision

Chacune des parties signataires peut demander la révision de certains articles de la convention collective. La demande, adressée par lettre recommandée aux autres parties signataires ainsi qu'au président de la commission paritaire nationale prévue à l'article 28, doit comporter la désignation des articles à réviser.

Le président de la commission paritaire nationale convoque les parties signataires qui doivent être réunies dans le mois qui suit la demande de révision.

Fait à Paris, le 13 mai 1964, modifié le 5 juin 1987, le 26 mai 2004, le 18 mars 2005 et le 7 janvier 2013

La Fédération nationale des organismes de gestion des établissements d'enseignement catholique (FNOGEC)

L'union nationale de l'enseignement technique privé (UNETP)

La fédération nationale des syndicats professionnels de l'enseignement libre catholique (SPELC)

Le syndicat national de l'enseignement chrétien (SNEC CFTC)

Le syndicat national de l'enseignement privé (SYNEP CFE-CGC)

La fédération de la formation et de l'enseignement privé (FEP CFDT)

Le syndicat national de l'enseignement initial privé (SNEIP CGT)

Le syndicat national de l'enseignement privé force ouvrière (SNEP FO)

Le syndicat national de l'enseignement privé laïque (SNEPL CFTC)

SOUS-SECTION 2 ACCORDS THÉMATIQUES

Sur les thématiques visées, les parties se réfèrent aux dispositions des accords ci-dessous listés :

THÉMATIQUE	DÉNOMINATION
Durée du travail	Accord sur le temps partiel du 18 octobre 2013 révisé le 10 mars 2015
Formation professionnelle	Accord Interbranches sur l'emploi et la formation professionnelle dans les établissements d'enseignement privés du 3 novembre 2015 CQP éducateur de vie scolaire – accord de création du 5 juin 2014 CQP coordinateur de vie scolaire – accord de création du 2 juin 2015
Protection sociale	Accords collectifs relatifs aux régimes de prévoyance des personnels non cadres et cadres rémunérés par les établissements d'enseignement privé sous contrat du 2 octobre 2013 (révisés par le protocole d'accord du 26 juin 2014) Accord paritaire portant sur l'affiliation des salariés aux régimes de retraite et de prévoyance des cadres et assimilés du 27 juin 2013 Accord de création du régime EEP Santé du 18 juin 2015 Accord de recommandation d'assureurs/régime EEP Santé du 18 juin 2015 Accord paritaire concernant le relèvement du taux de cotisation de retraite complémentaire ARRCO pour les personnels des établissements privés accomplissant des tâches directement rémunérées par l'employeur privé du 13 décembre 1991
Rémunération	Accords salariaux successifs faisant suite à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires

SECTION 7
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES/CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DE L'ENSEIGNEMENT PRIMAIRE CATHOLIQUE (EX-IDCC 1545)

SOUS-SECTION 1
CONTENU

Texte du 28 février 1989. Suite à la signature de la convention collective des chefs d'établissements le 21 mars 2002, applicable au 1^{er} septembre 2002 (voir G9), l'avenant n° 2 de la convention collective de l'enseignement catholique primaire disparaît. De plus, suite à la signature de l'accord professionnel sur l'organisation de l'emploi dans l'enseignement catholique du premier degré (voir G26), l'avenant n° 1 disparaît également.

TITRE I^{ER}

**DISPOSITIONS GÉNÉRALES APPLICABLES AUX MAÎTRES DES CLASSES
SOUS CONTRAT SIMPLE OU HORS CONTRAT**

Article 1^{er}

Champ d'application

La présente convention règle les rapports entre :

- d'une part, les personnes physiques ou morales ayant qualité d'employeur dans les écoles sous contrat simple ou hors contrat, cours complémentaires inclus, ouverts au bénéfice de la loi du 30 octobre 1886, reconnus comme catholiques par les évêques des divers diocèses de France, représentés par les directeurs diocésains de l'enseignement catholique ;
- et, d'autre part, les maîtres salariés enseignant dans ces écoles, y compris les directeurs déchargés de cours. (Extrait du procès-verbal du 12.10.77 : La CPN, après en avoir délibéré, constate que la rédaction de l'article 1^{er} de la convention collective restreint aux seuls maîtres laïcs des établissements du 1^{er} degré le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement primaire catholique et de ses avenants.

Elle estime cependant que les maîtres religieux ou religieuses, munis d'un contrat de travail, entrent dans le champ d'application de ladite convention. Pour les autres maîtres religieux ou religieuses, non munis d'un contrat de travail, la commission rappelle que les commissions départementales de l'emploi sont compétentes pour examiner les conditions d'emploi et de priorité des personnes ne relevant pas juridiquement de la convention.)

Article 2

Droit syndical. – Institutions représentatives des salariés

Conformément aux dispositions de la législation en vigueur, les parties contractantes reconnaissent pour tous les personnels relevant de la présente convention le droit d'adhérer au syndicat de leur choix constitué en vertu du livre IV du code du travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'engagement, la conduite, ou la répartition du travail, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, la formation professionnelle, les mesures de discipline et de licenciement.

Les maîtres s'engagent à respecter la liberté syndicale de leurs collègues.

Chaque syndicat représentatif peut décider de constituer une section syndicale, quelle que soit l'importance de l'école. L'employeur met à la disposition de chaque section syndicale, un panneau destiné à l'affichage des communications syndicales. Les absences pour exercice d'un mandat syndical et notamment pour participer aux réunions paritaires sont autorisées conformément aux dispositions de l'article 12 ci-dessous.

En ce qui concerne les délégués du personnel, les comités d'entreprise et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les parties se réfèrent à la loi.

Pour l'organisation du droit d'expression des salariés, les parties respecteront les dispositions légales.

Article 3

Caractère propre

Les maîtres qualifiés définis à l'article 4 constituent le corps des maîtres de l'enseignement catholique dont ils respectent le caractère propre. En entrant dans ce corps, ils se trouvent solidairement responsables de la formation humaine et chrétienne des élèves dans laquelle, en particulier, éducation et instruction sont inséparables. Les autres maîtres sont également appelés à travailler à cette formation dans le même esprit.

Article 4

Catégories

1. Maîtres diplômés. – Qualifiés. – De carrière

a) Maîtres diplômés :

Est dit maître diplômé :

1. Après son entrée en fonction dans l'enseignement catholique et la signature du contrat individuel de travail, le maître titulaire :

- d'un des diplômes universitaires exigés par la réglementation en vigueur ;
- du diplôme d'instituteur ou du diplôme d'études supérieures d'instituteur obtenu dans l'un des centres de formation pédagogique privés habilités dans l'enseignement catholique.

2. Le maître recruté au plus tard à la rentrée de 1983 et qui a obtenu un agrément définitif après succès aux épreuves du CAP ou de l'examen professionnel.

b) Maîtres qualifiés

Est dit maître qualifié, le maître qui répond aux conditions suivantes :

- avoir enseigné comme maître diplômé pendant 2 ans au minimum ;
- avoir suivi pendant ces 2 ans une formation pédagogique donnée dans l'esprit de l'article 3 ;
- avoir reçu, sur sa demande, la qualification par décision de l'autorité diocésaine après avis de la commission de qualification.

Le maître qualifié a toujours droit de priorité par rapport aux maîtres non qualifiés dans l'attribution des emplois vacants.

Les mots : emplois vacants s'entendent ici au sens d'emplois disponibles.

c) Maîtres de carrière

Est dit maître de carrière, sur sa demande adressée au directeur diocésain sous pli recommandé avec avis de réception, le maître qualifié justifiant d'une ancienneté de 5 ans après la date d'effet de sa qualification.

2. Maîtres suppléants

Pour assurer les intérimés nécessités par les besoins du service, il est fait appel à des maîtres suppléants titulaires de l'un des diplômes requis pour enseigner par la réglementation en vigueur.

Sont aussi considérés comme maîtres suppléants les maîtres admis au concours interne. L'obtention du diplôme d'instituteur leur permet d'accéder à la catégorie des maîtres diplômés G.

3. Maîtres en agrément provisoire

Est dit maître en agrément provisoire, le maître qui possède les diplômes requis pour enseigner, mais qui n'a pas encore satisfait aux épreuves de l'examen professionnel.

4. Maîtres d'enseignement spéciaux

L'enseignement de certaines disciplines peut être confié à des maîtres d'enseignement spéciaux qui peuvent entrer dans une des catégories énumérées ci-dessus.

5. Maîtres hors contrat

Les maîtres hors contrat accèdent aux catégories de maîtres énumérées ci-dessus s'ils répondent aux conditions prévues.

Toutefois, les maîtres en fonction dans les classes hors contrat à la date de la rentrée scolaire précédant la signature de la présente convention, bénéficient des avantages reconnus aux maîtres diplômés : ils peuvent accéder à la qualification et au titre de maître de carrière dans les conditions prévues ci-dessus.

Article 5

Formation pédagogique

Les maîtres doivent veiller tout au long de leur carrière à la continuité de leur formation pédagogique.

Article 6

Engagement des maîtres

L'engagement des candidats des diverses catégories énumérées à l'article 4, se fait par un contrat sous seing privé en triple exemplaire entre le candidat et l'employeur. L'employeur s'engage à ne conclure le contrat de travail que si le candidat lui a été proposé par l'autorité diocésaine après avis de la commission de l'emploi.

Article 7

Constitution du dossier d'embauche

Les candidats doivent produire en vue de leur engagement les pièces suivantes :

- une fiche d'état civil et de nationalité française ;
- un extrait de casier judiciaire datant de moins de 3 mois ;
- les certificats médicaux nécessités par la législation scolaire en vigueur ;
- une copie certifiée conforme de leurs diplômes ;
- le livret professionnel ou les certificats justifiant l'ancienneté ;
- un certificat prouvant qu'ils sont libres de toute obligation envers leur précédent employeur ;
- l'exeat du directeur diocésain s'il y a changement de diocèse ;
- la fiche d'immatriculation de la sécurité sociale.

Article 8

Etablissement du contrat de travail

Le contrat de travail doit comporter :

a) Pour tous les maîtres :

- la date de prise d'effet ;
- l'ancienneté du maître ;
- la catégorie du maître ;
- les obligations de service ;
- les conditions particulières éventuelles ;
- l'engagement pour les deux parties de respecter la convention collective et le règlement intérieur de l'établissement dont les signataires auront eu communication et reconnaîtront avoir pris connaissance.

b) Maîtres hors contrat :

Outre les clauses ci-dessus, le contrat des maîtres hors contrat comportera :

- la grille indiciaire de référence ;
- l'indice de rémunération à la date d'effet du contrat.

Le contrat du maître de carrière est assorti des garanties spéciales prévues à l'article 14 ci-dessous.

Article 9

Durée du contrat. – Période d'essai

Hormis les contrats des maîtres suppléants, tous les contrats sont à durée indéterminée.

Les trois premiers mois d'enseignement dans l'enseignement catholique constituent une période d'essai pendant laquelle chacune des parties peut reprendre sa liberté sans préavis ni indemnité.

La période d'essai peut d'un commun accord, être renouvelée une fois pour une durée équivalente. Les maîtres issus d'un centre de formation pédagogique munis du diplôme d'instituteur ou du diplôme d'études supérieures d'instituteur sont dispensés de la période d'essai.

Article 10

Service des maîtres

10.1. Le service d'enseignement correspond aux maxima de service des maîtres agréés des catégories correspondantes (classes préélémentaires, classes élémentaires, cours complémentaires).

10.2. A ce service peuvent s'ajouter, au maximum et en moyenne, sans rémunération supplémentaire, 2 heures hebdomadaires consacrées aux besoins généraux liés au caractère propre de l'établissement à l'exclusion de toutes tâches d'entretien et de surveillance.

10.3. Dans les cours complémentaires hors contrat l'employeur, si les besoins du service l'exigent, peut demander aux maîtres, sur la proposition du directeur et au directeur lui-même, d'accomplir des heures supplémentaires de cours.

Il ne peut être imposé plus de 2 heures supplémentaires par semaine. Ces heures sont rémunérées.

10.4. Pour la bonne organisation, les maîtres doivent être à leur poste 15 minutes avant l'horaire des classes.

10.5. Surveillance des entrées et des sorties : Dans les écoles maternelles, primaires et les cours complémentaires, les directeurs et leurs adjoints doivent assurer la surveillance de l'entrée et de la sortie des écoles.

L'école doit être ouverte 15 minutes avant l'horaire des classes et le service de surveillance commence dès l'ouverture : ce service est assuré par roulement à la diligence du directeur, en concertation avec les maîtres.

10.6. Surveillance de l'interclasse : L'interclasse est la période qui s'écoule entre la fin de la classe du matin et le début de la classe de l'après-midi.

La surveillance de l'interclasse est assurée en priorité, par roulement et après concertation, par les directeurs et les maîtres volontaires. Cette surveillance est rémunérée. Elle peut être également assurée par toute autre personne embauchée à cet effet.

10.7. Transport : L'horaire des services des transports d'élèves peut nécessiter des surveillances rémunérées compte tenu de leur importance.

Elles sont assurées par une personne engagée à cet effet ou par le directeur et les maîtres volontaires selon un roulement organisé à la diligence du chef d'établissement après concertation avec les maîtres.

10.8. Surveillances diverses : Lorsque l'établissement organise un accueil ou une garderie avant l'ouverture normale ou après l'heure de sortie des élèves, le service est mis en place à l'initiative de l'employeur. Il est assuré par le directeur ou les maîtres volontaires ou toute autre personne embauchée à cet effet.

Cette surveillance est rémunérée.

Article 11

Contribution familiale

Les maîtres visés par la présente convention bénéficient pour leurs enfants de l'exonération de la scolarité ou de la contribution des familles à l'exclusion des frais personnels (assurances, visites médicales, pension, demi-pension etc.) dans l'établissement où exerce le maître et si cet établissement ne dispose pas des classes conformes à l'orientation choisie, dans un autre établissement adhérant aux organismes signataires, compte tenu de la situation géographique et économique de ces établissements.

Article 12

Absences pour circonstance exceptionnelle ou pour toute fonction reconnue par la loi

Une autorisation d'absence peut être demandée au directeur pour une circonstance exceptionnelle ou pour toute fonction reconnue par la loi ou par l'établissement ainsi que pour l'exercice d'un mandat syndical. Il n'est pas fait de retenue de traitement si les absences résultent d'une obligation légale non rétribuée.

Les absences des représentants mandatés des organisations syndicales pour participer aux réunions des CPN, régionales ou départementales auxquelles ils sont convoqués, ne donnent pas lieu à une réduction de salaire. Les frais de déplacement seront remboursés suivant les modalités prévues par l'accord du 12 décembre 1984 modifié.

Article 13

Congés pour convenances personnelles

Des congés non rémunérés pour convenances personnelles peuvent être accordés aux maîtres qualifiés et aux maîtres de carrière.

L'attribution d'un congé de convenances personnelles n'est pas un droit : elle est subordonnée à l'intérêt du service et aux besoins en personnel. En général, il est accordé toutes les fois que le motif est valable (études, situation familiale difficile, etc.).

Les congés pour convenances personnelles ont pour effet de suspendre tous les droits liés à l'exercice de la fonction.

Les congés sont accordés par l'employeur à qui la demande doit être présentée avant le 30 avril pour l'année scolaire suivante. Leur durée est d'un an et ils doivent coïncider avec l'année scolaire. Ils sont renouvelables pour une durée égale jusqu'au terme extrême de 5 ans.

Le maître bénéficiaire d'un tel congé doit faire connaître par écrit à son employeur avant le 30 avril :

- son désir de reprendre un poste ;
- son désir de solliciter un renouvellement de congé ;
- ou sa volonté de renoncer à un poste dans l'établissement.

Toutefois, par accord entre les parties, et à titre exceptionnel, il pourra être dérogé aux conditions de dates et de durées prévues ci-dessus. Dans ce cas, si le congé n'excède pas l'année scolaire en cours, les dispositions de l'alinéa 3 ne s'appliquent pas et le maître est remplacé par un suppléant au sens de l'article 4 de la convention collective.

Article 14

Licenciement. – Démission

En dehors du cas de faute grave ou lourde, la démission ou le licenciement des maîtres sont réglés comme suit :

1. Licenciement

Tout licenciement doit intervenir dans le respect des procédures et des garanties définies par la loi. Un licenciement pour faute professionnelle ne peut intervenir qu'après 2 avertissements écrits.

a) Maîtres suppléants

Les parties décident de s'en rapporter aux dispositions du code du travail.

b) Maîtres de carrière. – Maîtres qualifiés. – Maîtres diplômés

Le licenciement ne peut avoir lieu en cours d'année scolaire.

Maîtres de carrière : En cas de rupture du contrat, le délai de préavis est de 3 mois pour les maîtres de carrière. En conséquence, la notification doit être donnée au plus tard le 31 mars après avis conforme de la commission paritaire prévue à l'article 33.

Maîtres qualifiés. – Maîtres diplômés :

Le délai de préavis est de 2 mois. La notification doit donc être formulée au plus tard le 30 avril

2. Démission

La démission des maîtres de carrière, qualifiés ou diplômés, ne peut jamais avoir lieu en cours d'année scolaire.

Les délais de notification à l'employeur sont les mêmes qu'en cas de licenciement, c'est-à-dire avant le 31 mars pour les maîtres de carrière, avant le 30 avril pour les autres maîtres.

Article 15

Licenciement pour faute lourde ou grave

En cas de faute grave ou lourde, le maître peut être licencié sans préavis.

Après 2 avertissements écrits, peuvent être notamment considérés comme fautes graves :

- le non-respect du caractère propre ;
- les manquements au devoir de réserve ;
- les absences non motivées ;

- les retards persistants ;
- les refus persistants de corriger les devoirs ;
- les refus habituels de participer aux conseils de classes.

Peuvent être notamment considérées comme fautes lourdes :

- brutalité à l'égard des élèves ;
- actes contraires aux bonnes mœurs ;
- ivrognerie.

En tout état de cause, l'appréciation de la gravité de la faute demeure de la seule compétence des tribunaux.

Dans tous les cas, les procédures légales et conventionnelles relatives au licenciement et aux sanctions disciplinaires seront respectées.

Tout maître licencié ou faisant l'objet d'une procédure susceptible d'entraîner son licenciement, a la possibilité de faire appel à la commission de conciliation prévue à l'article 33.

Le recours à cette commission dans un délai de 2 jours francs à compter de la notification à l'intéressé de l'engagement de la procédure suspend cette dernière jusqu'à la réunion de la commission qui doit intervenir dans les 8 jours suivant la saisine.

Article 16

Indemnités de licenciement

Hormis le cas de faute grave ou lourde, le maître licencié aura droit à une indemnité de licenciement calculée en fonction de son ancienneté d'enseignement et de direction dans l'enseignement catholique. Pour l'appréciation de l'ancienneté, il y a lieu de prendre en compte, d'une part la durée légale des services nationaux obligatoires et assimilés, s'ils ont été effectués après l'entrée dans l'enseignement catholique, et d'autre part, le temps de formation en CFP.

Le calcul de l'indemnité de licenciement s'effectue alors de la manière suivante :

- a) S'il s'agit d'un maître diplômé : l'indemnité est fixée par la législation en vigueur ;
- b) S'il s'agit d'un maître qualifié, sauf dispositions légales plus favorables, 2 mois de traitement portés à 3 mois au-delà de 10 années d'ancienneté d'enseignement ou de direction dans l'enseignement catholique ;
- c) S'il s'agit d'un maître de carrière, sauf dispositions légales plus favorables, les indemnités prévues en *b* sont majorées d'un mois par tranche de 5 ans de service au-delà de 10 ans d'ancienneté d'enseignement ou de direction dans l'enseignement catholique.

Article 17

Démission hors délai

Le maître rompant son contrat en violation de l'article 14 versera une indemnité calculée comme à l'article 16.

Article 18

Observations

Sous réserve des dispositions légales relatives à la protection des salariés, les observations d'ordre professionnel ou moral seront faites par écrit, même si elles ont donné lieu à des entretiens particuliers.

Article 19

Mouvement du personnel

Pour la bonne organisation du service d'enseignement, les mutations sont décidées par le directeur diocésain, après avis de la commission de l'emploi prévue à l'avenant n° 1 de la présente convention collective. Elles ne constituent pas un licenciement et les indemnités prévues à l'article 16 ne sont pas exigibles.

Il appartient au directeur diocésain de publier les listes des postes vacants ou susceptibles de l'être, le plus tôt possible et au plus tard le 30 avril.

En cas de suppression d'emploi, les maîtres qualifiés et les maîtres de carrière sont remis à la disposition du directeur diocésain qui les reclasse par priorité.

Le respect des personnes et la discrétion à l'égard de certaines situations sont plus particulièrement de règle en ce domaine.

En cas de contestation, la commission paritaire, prévue à l'article 33, sera appelée à donner son avis après avoir entendu, à la demande de l'une ou l'autre des parties, les inspecteurs diocésains.

Le nouvel employeur se substituant à l'ancien maintiendra les dispositions contractuelles et les avantages en nature accordés antérieurement, à moins que de nouvelles dispositions soient estimées au moins équivalentes. Les nominations et les mutations de directeurs et de maîtres de carrière sont avant toute décision proposées aux intéressés par le directeur diocésain.

Article 20

Retraite. – Prévoyance

L'affiliation des maîtres de l'enseignement primaire catholique à un régime de retraites complémentaires et à un régime de prévoyance est obligatoire.

TITRE II

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

(APPLICABLES AUX MAÎTRES DES CLASSES SOUS CONTRAT SIMPLE)

Article 21

Conditions d'application

Les dispositions de la présente convention sont applicables aux maîtres enseignant dans des classes sous contrat simple dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec celles fixées par la législation ou la réglementation en vigueur.

Article 22

Engagement

L'engagement ne sera définitif au sens des dispositions de l'article 6 qu'après agrément du maître par l'Etat.

Article 23

Rémunération

La rémunération des maîtres sous contrat simple est assurée par l'Etat. Aucune autre rémunération ne pourra être exigée à moins qu'elle ne se rapporte à un travail non rémunéré par l'Etat.

Article 24

Remplacement

Le remplacement des maîtres est assuré par un suppléant au sens de l'article 4 de la présente convention dans les cas suivants :

- congé de maternité ou d'adoption ;

- congé parental ⁽¹⁾ ;
- congé pour élever un enfant de moins de 8 ans ou atteint d'une infirmité exigeant des soins continus, congés de maladie, de longue maladie ou de longue durée (et du mi-temps thérapeutique) ;
- le mi-temps de droit pour raisons familiales ;
- congés d'accident du travail ;
- congés de formation ;
- congé de mobilité (ajouté par avenant du 09.01.91) ;
- congés pour actions de formation organisées par des organismes agréés dans le cadre des accords professionnels de l'enseignement catholique ;
- congé sabbatique ;
- congé pour création d'entreprise ;
- décharge d'activité de service pour exercer un mandat syndical ;
- service national.

A l'issue de son congé, le maître est réintégré dans son emploi.

Article 25

Retrait d'agrément

Le retrait d'agrément prononcé en application des articles 4 et 11 du décret du 10 mars 1964 entraîne de plein droit la rupture du contrat à la date du retrait. La situation du maître aura été préalablement soumise à la commission paritaire prévue à l'article 33.

Article 26

Indemnité de départ à la retraite

En ce qui concerne l'indemnité de départ à la retraite, les parties se réfèrent à la loi. Toutefois, eu égard aux dispositions contractuelles de la présente convention, l'ancienneté prise en compte pour le calcul du montant de l'indemnité est évaluée d'après deux éléments :

- les années d'enseignement sous contrat simple accomplies dans le dernier établissement ;
- les années d'enseignement sous contrat simple ou hors contrat accomplies dans les autres établissements du diocèse dans lequel se trouve l'enseignant au moment de son départ.

En outre, il sera tenu compte des services d'enseignement hors contrat et des services hors enseignement éventuellement effectués dans le dernier établissement.

TITRE III

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX MAÎTRES DES CLASSES HORS CONTRAT

Article 27

Classement

A égalité de diplômes, de titres et de conditions d'emploi, les maîtres sont classés dans les échelles de traitement applicables aux maîtres contractuels et agréés.

(1) Congé parental d'éducation des maîtres en agrément provisoire (PV du 29.09.88). Le bénéfice des dispositions du code du travail relatives au congé parental d'éducation et à la période d'activité à mi-temps art. L. 122-28-1 CT ne peut être refusé aux maîtres en agrément provisoire, enseignant au moins à mi-temps et ayant 2 ans d'ancienneté dans l'enseignement catholique. Pour les autres cas, les parties signataires se réfèrent à la loi. Pendant la période du congé parental d'éducation, le contrat est suspendu. A son terme, le maître retrouve son précédent emploi.

L'avancement des maîtres hors contrat se déroule conformément au tableau ci-après :

ÉCHELON	DURÉE ⁽¹⁾
1	9 mois
2	9 mois
3	1 an
4	1 an 6 mois
5	1 an 6 mois
6	1 an 6 mois
7	3 ans 6 mois
8	3 ans 6 mois
9	4 ans
10	4 ans
11	Final

(1) Cette grille prend effet au 1^{er} septembre 1989 (avenant du 9 janvier 1991).

Le classement et l'avancement des maîtres suppléants hors contrat s'opèrent dans les mêmes conditions que pour les maîtres suppléants des classes sous contrat simple. La durée d'un mandat syndical compte pour l'ancienneté.

Article 28

Traitement

Les traitements sont annuels et payables par 1/12. Ils correspondent au temps normal de service précisé à l'article 10 ;

Lorsque le contrat de travail est conclu pour un nombre d'heures inférieur au temps normal de la classe, la rémunération sera calculée au prorata du nombre d'heures effectuées ;

Le traitement des maîtres est identique à celui des maîtres rémunérés par l'Etat ;

Le traitement des grandes vacances est fixé conformément aux règles applicables aux maîtres contractuels et agréés.

Article 29

Absences

Les absences rémunérées pour événements familiaux ou personnels sont les suivantes :

- 4 jours ouvrables en cas de mariage du salarié ;
- 1 jour en cas de mariage d'un enfant du salarié ;
- 3 jours ouvrables en cas de décès ou maladie grave du conjoint, père, mère, enfants (plus délais de route) ;
- 1 jour ouvrable en cas de décès ou maladie grave d'un frère, d'une sœur, du beau-père, de la belle-mère ;
- dans la limite de 3 jours pour présélection militaire.

Toute autre absence, même autorisée, peut entraîner la suppression du traitement correspondant à la durée de l'absence.

Les salariés pourront, sur justificatif et avec l'accord du chef d'établissement ou du directeur, bénéficier d'une autorisation d'absence exceptionnelle pour soigner un enfant malade ou handi-

capé. Le traitement afférent à ces absences ne sera pas retenu dans la limite prévue pour les maîtres sous contrat.

Article 30

Congés

Les congés de maladie, d'accident du travail, de maternité, d'adoption, sont réglementés et rémunérés comme pour les maîtres en contrat ou agrément définitif.

Pendant la durée des congés ci-dessus, le poste est pourvu par un maître suppléant au sens de l'article 4 de la présente convention.

Le bénéfice des dispositions du code du travail relatives au congé parental d'éducation et à la période d'activité à mi-temps (art. L. 122-28-1 du code du travail et suivants) ne peut être refusé aux maîtres hors contrat enseignant au moins à mi-temps et ayant 2 ans d'ancienneté dans l'enseignement catholique.

Pour les autres cas, les parties se réfèrent à la loi.

Pendant la période de congé parental d'éducation, le contrat est suspendu. A son terme, le maître retrouve son précédent emploi.

Article 31

Formation

Tout maître hors contrat peut bénéficier des congés de formation selon la législation et les accords professionnels en vigueur. En ce cas, y compris pour le congé individuel de formation, son contrat n'est pas rompu mais suspendu. Le remplacement est assuré par un maître suppléant, au sens de l'article 4 de la convention collective.

Article 32

Indemnité de départ à la retraite

En ce qui concerne l'indemnité de départ à la retraite, les parties se réfèrent à la loi. Toutefois sont pris en compte dans le calcul de l'ancienneté, les services d'enseignement sous contrat simple ou hors contrat accomplis dans le diocèse. En outre, sont pris en compte dans le calcul de l'ancienneté les services de droit privé accomplis dans le dernier établissement.

TITRE IV

COMMISSIONS PARITAIRES

Article 33

Commission paritaire diocésaine (ou départementale ou régionale)

Rôle :

La commission paritaire diocésaine (ou départementale ou régionale) est chargée des fonctions suivantes :

- fixer les barèmes diocésains (départementaux ou régionaux) de traitements et d'indemnités éventuelles ;
- se constituer en commission de conciliation habilitée à connaître des litiges hormis ceux concernant l'attribution du titre de maître qualifié.

Composition et fonctionnement :

Cette commission est constituée comme suit :

- de 6 représentants des organisations d'employeurs adhérentes à la FNOGEC ;
- de 6 représentants des maîtres désignés par les organismes signataires.

Le directeur diocésain ou son représentant siège de droit à cette commission avec voix consultative.

Cette commission est présidée alternativement chaque année scolaire par un représentant du collège employeur et par un représentant des organisations de maîtres signataires de la convention collective. Le président entre en fonction à l'occasion de la première réunion de l'année scolaire.

Saisine en cas de conflit :

En cas de conflit :

- la commission paritaire est saisie par la partie la plus diligente par lettre recommandée avec avis de réception adressée au président, sous couvert du directeur diocésain, dans un délai de 10 jours à partir de la naissance du conflit ;
- en cas de faute lourde ou grave, la procédure à suivre est celle prévue à l'article 15. Licenciement pour faute lourde ou grave.

Le président doit alors convoquer la commission dans les 10 jours qui suivent la présentation de la lettre de saisine.

La réunion de la commission paritaire doit intervenir dans les 20 jours qui suivent cette convocation. Lorsque le directeur diocésain est partie au conflit, il ne siège pas comme membre de la commission. La commission paritaire réunie en conciliation entend les parties intéressées qui peuvent se faire assister ou représenter par un conseil de leur choix.

En cas d'échec de la procédure de conciliation, le conflit peut être porté par vote d'appel par la partie la plus diligente devant la CPN prévue à l'article 34.

Cet appel doit être formé par lettre recommandée avec avis de réception adressée au président dans les 30 jours (délai de forclusion) qui suivent la notification aux parties du procès-verbal de la commission paritaire diocésaine de conciliation.

Article 34

Commission paritaire nationale

Rôle :

Une CPN est chargée des fonctions suivantes :

- a) Adapter la présente convention aux dispositions législatives ou réglementaires ;
- b) Connaître des problèmes généraux posés par son application : interprétation ;
- c) Connaître en appel des litiges individuels ou collectifs qui n'ont pas trouvé de solutions devant les commissions paritaires diocésaines constituées en commission de conciliation.

Composition :

Cette commission est composée comme suit :

- représentants de la FNOGEC ;
- représentants des maîtres désignés par les organisations syndicales signataires de la présente convention.

Le secrétaire général de l'enseignement catholique ou son représentant ainsi qu'un délégué des directeurs diocésains siègent de droit à cette commission avec voix consultative.

Cette commission est présidée alternativement chaque année scolaire par un représentant de la FNOGEC et par un représentant des organisations de maîtres signataires de la présente convention. Cette Commission paritaire nationale se réunit au moins une fois par an. Elle peut également se réunir soit à la diligence du président en exercice, soit sur demande d'une des organisations participantes adressée par lettre recommandée avec avis de réception au président qui doit alors la convoquer dans les 15 jours qui suivent la réception de cette lettre.

Lorsque la commission est saisie en appel d'un litige qui n'a pu trouver de solution devant une commission paritaire diocésaine, le président doit la réunir en commission nationale de conciliation dans les 30 jours qui suivent la réception de la lettre de saisine.

Article 35

Constitution du dossier de saisine d'une commission paritaire

La partie qui, à l'occasion d'un conflit, prend l'initiative de saisir la commission paritaire diocésaine (ou départementale ou régionale), joint à sa lettre de saisine adressée en recommandé avec avis de réception au président de la commission, sous couvert du directeur diocésain, un dossier comprenant au minimum :

- tous renseignements d'état civil et le curriculum détaillé du ou des maîtres auteurs de la saisine ;
- un bref historique du litige ;
- l'objet précis de la demande de saisine accompagné de tous documents propres à éclairer le litige et à justifier la demande ou la décision prise ou la solution proposée ;
- éventuellement tous renseignements concernant l'école (OGEC, organisation, effectifs...).

A ces pièces pourront s'ajouter, le cas échéant, copie des correspondances échangées (lettres de démission, de licenciement, d'avertissement...).

En cas d'appel à la commission paritaire nationale, le dossier devra en outre obligatoirement comprendre le procès-verbal de la commission paritaire diocésaine (ou départementale ou régionale) qui a été saisie, la première fois, du litige.

Le secrétariat de la commission paritaire transmet ensuite aux membres les dossiers émanant des différentes parties en cause, accompagnés de la copie de la lettre de saisine.

Article 36

Dénonciation, révision

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 6 mois à l'avance par lettre recommandée adressée aux autres parties ainsi qu'au président de la commission paritaire nationale prévue à l'article 34. La dénonciation doit donner lieu aux dépôts prévus par la loi. Le président de la CPN convoque les parties qui doivent être réunies, dans le mois qui suit la lettre de dénonciation.

Révision :

Chacune des parties peut demander la révision de certains articles de la convention collective. La demande, adressée par lettre recommandée aux autres parties ainsi qu'au président de la commission paritaire nationale prévue à l'article 34, doit comporter la désignation des articles à réviser.

Le président de la CPN convoque les parties qui doivent être réunies, dans le mois qui suit la demande de révision.

Le présent avenant à la convention collective de travail de l'enseignement catholique primaire écoles hors contrat et sous contrat simple prend effet le 1^{er} septembre 1988.

Fait à Paris, le 28 février 1989.

Organismes signataires :

Secrétaire général de l'enseignement catholique (SGEC)

Fédération nationale des organismes de gestion des établissements d'enseignement catholique (FNOGEC)

Fédération nationale des syndicats professionnels de l'enseignement libre catholique (SPELC)
Syndicat national de l'enseignement chrétien – confédération française des travailleurs chrétiens (SNEC CFTC)

Fédération de l'enseignement privé (FEP CFDT)

Fédération nationale de l'enseignement, de la culture et de la formation professionnelle (FNEC-FP-FO)

Syndicat national des personnels de l'enseignement et de la formation privés (SNPEFP CGT)

Nota : Cette convention se substitue à celle signée à Paris, le 2 mars 1970. Elle a été déposée le 7 mars 1989 à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

FORMATION DES MAÎTRES DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT ÉLÉMENTAIRE ET PRÉÉLÉMENTAIRE CATHOLIQUE

Article 1^{er}

Le présent accord paritaire règle les conditions de consultation des maîtres des établissements d'enseignement catholique élémentaire et préélémentaire hors contrat, sous contrat simple et sous contrat d'association, en vue de l'élaboration des plans de formation dans le cadre,

- d'une part, de la législation scolaire et des dispositions du livre IX du code du travail ⁽¹⁾ ;
- d'autre part, des conventions signées en vertu de ces textes ainsi que des accords professionnels ⁽²⁾.

Article 2

A cet effet, il est créé une commission consultative. Elle a normalement le même ressort territorial que la commission paritaire prévue à l'article 33 de la convention collective de l'enseignement primaire catholique.

Toutefois, elle pourra créer des sous-commissions.

Un accord paritaire interdiocésain pourra prévoir la création d'une seule commission pour le ressort territorial considéré.

De tels regroupements ne pourront se faire que dans le cadre d'une même ARPEC.

Article 3

La commission consultative pour les plans de formation comprend :

- membres de l'UROGEC, dont le président ou son représentant ;
- le directeur diocésain ou son représentant ;
- 1 ou 2 animateurs-formateurs désignés par le directeur diocésain, intervenant dans le diocèse pour le 1^{er} degré ;
- membres par syndicat de maîtres, représentatif dans la profession, signataire du présent accord ou y adhérant ;
- représentants des directeurs d'école, élus par leurs pairs dans les conditions prévues à l'avenant n° 1.

La commission consultative est normalement présidée par le président de l'UDOGEC. Toutefois, en raison de la nature des questions traitées, le directeur diocésain peut la présider.

Article 4

La commission est obligatoirement consultée sur les orientations de la formation professionnelle de l'enseignement privé qui s'inscrivent dans le cadre de celles définies au niveau régional.

La commission donne son avis sur l'exécution du plan de formation de l'année écoulée ainsi que sur le projet de plan pour l'année à venir.

Elle tient compte des propositions émanant des établissements d'enseignement élémentaire et préélémentaire situés dans son ressort territorial.

(1) Lois n° 84-130 du 24 février 1984 modifiant celle du 16 juillet 1971, n° 71-575, n° 77-1285 du 25 novembre 1972 complémentaire à celle du 31 décembre 1959 modifiée par la loi n° 71-400 du 1^{er} juin 1971.

(2) Accord sur l'organisation de la formation professionnelle des personnels de l'enseignement privé du 11 décembre 1986.

Elle « s'assure » de la qualité des formations dispensées et s'entoure de toutes garanties quant aux choix des organismes prestataires et/ou des intervenants.

Elle est consultée préalablement à la répartition des crédits alloués à la formation en tenant compte :

- de la nature des demandes introduites individuellement ou par les équipes pédagogiques d'écoles ;
- de la priorité d'actions de formation à engager ;
- des priorités acquises par les maîtres en place.

Elle peut proposer des actions complémentaires dans le cadre de l'utilisation d'excédents éventuels. La commission est habilitée à émettre un avis sur le droit à congé formation dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

Article 5

En vue de permettre aux membres de la commission de jouer pleinement leur rôle, le président de l'UDOGEC ou le directeur diocésain leur remet, 3 semaines au moins avant chaque réunion, toutes informations et documents utiles tels que prévus au livre IX du code du travail à l'intention des membres des comités d'entreprise.

La commission veille à ce que toutes dispositions soient prises afin que tout maîtres soit informé de ses droits à formation.

Article 6

La commission se réunit au moins 2 fois par an à la diligence de son président.

Une première réunion aura lieu avant le 31 décembre avec pour objet le bilan pédagogique et financier de l'année scolaire écoulée.

La deuxième réunion aura lieu avant le 31 mars pour l'élaboration du plan de formation de l'année scolaire suivante.

Les absences des représentants mandatés des organisations syndicales pour participer aux réunions de la commission ne donnent pas lieu à une réduction de salaire.

L'indemnisation de leurs frais de déplacement est de la responsabilité de l'UDOGEC selon les modalités arrêtées par chaque commission départementale.

Article 7

Le présent accord paritaire vaut pour une durée indéterminée : l'une ou l'autre des parties contractantes peut le dénoncer totalement ou partiellement en faisant connaître son intention 6 mois à l'avance aux autres parties par lettre recommandée. Chacune des parties peut de la même manière, demander la révision du présent accord ou la modification de certains articles.

La CPN des maîtres de l'enseignement primaire catholique se réunit dans le mois qui suit la lettre de dénonciation.

Fait à Paris, le 15 janvier 1992.

CONTRAT DE TRAVAIL DES MAÎTRES
DE L'ENSEIGNEMENT PRIMAIRE CATHOLIQUE

Entre les soussignés, il a été convenu ce qui suit : L'association ci-dessous désignée, employeur légal du personnel enseignant représentée par ⁽¹⁾ son président, par ⁽¹⁾ M.
..... agissant en vertu des pouvoirs qui lui ont été délégués par délibération du conseil d'administration de ladite association engage : M.

Pour occuper le poste d'institut .../professeur d'école ⁽¹⁾, – stagiaire – qualifié – de carrière – suppléant – remplaçant – chargé d'enseignement spécial,

à l'école gérée par elle.

Ce poste comporte :

- le service complet d'enseignement fixé par l'article 10 de la convention collective ⁽¹⁾.
- un service partiel d'enseignement de heures hebdomadaires ⁽¹⁾.
- (pour les cours, complémentaires) dans les disciplines suivantes :

Il devra se présenter dans un délai de ... jours à M.
directeur(trice) de l'école.

Le classement et l'avancement du maître susnommé sont déterminés par référence aux articles 11, 12 (et éventuellement 13) de la convention collective.

Avantages complémentaires ⁽¹⁾

Indemnités ⁽¹⁾

Le présent contrat de travail prend effet du les conditions fixées par sa catégorie par la convention collective et peut être rompu selon les modalités fixées par ladite convention, étant rappelé (art. 22) que les mutations ne constituent pas des licenciements ⁽¹⁾.

Le présent contrat de travail de suppléant prend effet du et se termine le ⁽¹⁾, le jour où le maître suppléé reprendra, son service ⁽¹⁾.

Les deux parties déclarent avoir pris connaissance, de la convention collective du 2 mars 1970 et des règlements en vigueur dans le diocèse, elles s'engagent à les respecter.

En particulier, l'institut s'il est stagiaire, s'engage à acquérir la formation professionnelle prévue à l'article 5 de la convention collective.

M s'engage à assumer toutes les responsabilités qui lui incombent dans l'œuvre de formation chrétienne à laquelle il se trouve associé, du fait du présent contrat et de l'article 3 de la convention collective du 2 mars 1970.

Le présent contrat est établi sur la désignation du maître contractant faite par M. le directeur diocésain de l'enseignement catholique, en application de l'article 6, de la convention collective et attestée par le visa ci-dessous. Le présent contrat est établi en triple exemplaire :le premier est destiné à l'employeur légal, le deuxième au maître, le troisième à la direction diocésaine.

⁽¹⁾ Rayer les mentions inutiles.

Les pièces manquantes du dossier (art. 7 de la convention collective) ci-dessous indiquées :
.....
..... doivent être
fournies avant le

Le présent contrat ne devient définitivement valable qu'à cette condition expresse, faute de quoi, il resterait résiliable par l'employeur sans préavis, ni indemnité.

Par le présent contrat, M nommé pour tenir son emploi dans l'école bénéficiant d'un contrat simple passé avec l'Etat, s'engage à demander son agrément ; il accepte d'être régi par la réglementation qui le concerne et de ne pas solliciter de poste de l'éducation nationale pendant la durée de son propre contrat ⁽¹⁾.

Fait le à

Visa et cachet de la commission diocésaine

L'employeur : pour le conseil d'administration, le président, en vertu des pouvoirs à lui délégués par le conseil d'administration.

Le maître nommé Signature ⁽²⁾ Signature ⁽²⁾

(1) A ne remplir que dans le cas où le poste est sous contrat simple.

(2) Les signatures doivent être précédées de la mention manuscrite « Lu et approuvé ».

QUALIFICATION DES MAÎTRES DES ENSEIGNEMENTS PRÉSCOLAIRE, DU PREMIER DEGRÉ, DES CLASSES ÉLÉMENTAIRES DU SECONDAIRE ET DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE

Texte adopté par le comité national en sa session des 20 et 21 octobre 1973 et accepté par la commission paritaire nationale de l'enseignement primaire catholique. Ce texte précise et rassemble en un seul document les dispositions arrêtées en 1966, 1968 et 1972 par le Comité national. Pour les maîtres des enseignements préscolaires, du premier degré, des classes élémentaires du secondaire et de l'enseignement agricole, ce nouveau texte remplace et annule les précédents à dater du 1^{er} février 1974.

PRÉAMBULE

1. Dans l'enseignement primaire catholique, un maître, qu'il soit contractuel, agréé ou hors contrat, peut obtenir sa qualification professionnelle, s'il répond aux normes ci-dessous définies. Pour les personnels hors contrat ou sous contrat simple de cet enseignement, la qualification de maître de l'enseignement catholique est condition contractuelle au titre de la convention collective, en vertu des articles 3 et 4 *b* et *c* de cette convention.

2. Dans l'enseignement agricole, les conventions collectives définissent dans l'état actuel des textes les conditions à remplir pour obtenir le titre de maître de carrière, indépendamment des critères retenus pour la qualification de maître de l'enseignement catholique. Pour les personnels de cet enseignement, la qualification de maître de l'enseignement catholique n'est donc pas condition contractuelle au titre de la convention collective, mais les autorités compétentes doivent donner une priorité aux candidats à un poste d'enseignement, ayant obtenu cette qualification.

I. – DÉFINITION

La qualification professionnelle des maîtres de l'enseignement catholique comporte :

1. La volonté de participer à la tâche d'éducation chrétienne définie par la déclaration conciliaire en date du 28 octobre 1965 et la communication des évêques de France du 14 novembre 1969.
2. La possession des titres, exigés par la réglementation en vigueur pour l'exercice de leur fonction.
3. La correspondance aux conditions prévues par les conventions collectives des différents ordres d'enseignement et le présent dispositif.
4. L'engagement d'une formation permanente au cours de la carrière d'enseignant. Ces quatre éléments ne peuvent être disjoints.

II. – AUTORITÉ CHARGÉE DE RECONNAÎTRE LA QUALIFICATION

Le directeur diocésain est habilité à décerner la qualification de maître de l'enseignement catholique aux directeurs et aux maîtres exerçant dans le diocèse, qui en ont fait la demande écrite.

A. – Pour les personnels des enseignements préscolaire du premier degré et des classes élémentaires du second degré, il décerne cette qualification après avis d'une commission de directeurs et de maîtres, instituée par le comité diocésain de l'enseignement catholique les inspecteurs et le président, de l'UDOGEC entendus. S'il s'agit maître-adjoint, l'avis du directeur de l'établissement doit être exprimé.

B. – Pour les directeurs et professeurs des cours complémentaires, mêmes règles que pour les maîtres du premier degré.

C. – Pour les professeurs de l'enseignement agricole, il décerne cette qualification sur rapport du chef d'établissement et après avis d'une commission de directeurs et de maîtres instituée par le comité diocésain.

III. – CONDITIONS D'OBTENTION DE LA QUALIFICATION

A. – Enseignement préscolaire, du premier degré et des classes élémentaires du second degré

La qualification est accordée aux conditions suivantes :

1. Justifier après le baccalauréat de ta formation pédagogique, normalement acquise dans les centres de formation pédagogique de l'enseignement catholique, par la présentation d'un certificat attestant cette formation.

2. Avoir satisfait aux épreuves d'aptitude, c'est-à-dire, en règle générale avoir réussi le CAP sauf dérogations prévues par les textes réglementaires et permettant d'obtenir un agrément définitif.

3. Avoir enseigné à temps complet pendant au moins 2 années dans une école relevant du service de l'enseignement catholique et ce à l'issue de la formation prévue à l'alinéa 1 ci-dessus.

4. Les maîtres qui ne remplissent pas la condition prévue au § 1 peuvent être qualifiés après avoir enseigné à temps complet dans une école relevant du service de l'enseignement catholique, au moins pendant 4 années, dont 2 années après l'obtention du CAP. « Si, du fait de l'administration, un maître n'a pu passer les épreuves pratiques du CAP dans l'année civile où il a été admis aux épreuves théoriques, la période des 2 années de stage prévue à l'article 4 de la convention collective de l'enseignement primaire peut être décomptée, sur l'avis favorable de la commission paritaire diocésaine, à partir du 1^{er} janvier de l'année civile qui suit le succès aux épreuves théoriques ».

5. Pour les maîtres visés par les § 3 ou 4, dans les obligations des années d'enseignement est incluse l'obligation de participer de façon habituelle aux activités pédagogiques proposées ou organisées à leur intention par l'enseignement catholique.

6. Avoir suivi effectivement des actions de formation permanente depuis l'entrée en fonction au moins une session pédagogique pour les maîtres mentionnés au § 1 et 3 sessions pour les maîtres mentionnés au § 4 ; ces sessions organisées ou approuvées par l'un des organismes de l'enseignement catholique, doivent être de nature pédagogique.

7. Participer de façon habituelle aux activités de formation catéchétique ou pastorale proposées ou organisées à leur intention par l'enseignement catholique, et s'associer de manière effective à la vie de l'établissement, notamment à sa mission d'éducation chrétienne. La participation à cette mission s'exerce en particulier dans les activités catéchiques ou pastorales assurées à l'intérieur ou hors de l'école sauf cas d'impossibilités reconnues par le directeur diocésain.

B. – Enseignement agricole

Les dispositions prévues à la convention collective étant sauves, la qualification des maîtres de l'enseignement catholique peut être accordée, aux personnels enseignants ou de direction, employés à plein temps dans un ou plusieurs établissements catholiques, aux conditions suivantes :

1. Posséder les titres prévus par la réglementation en vigueur pour l'exercice de leur fonction.

2. Témoigner d'une formation pédagogique satisfaisante, celle-ci étant attestée :

– soit par l'acquisition de diplômes pédagogiques décernés par l'enseignement public ou privé et, par 2 années d'enseignement à temps complet dans une école relevant du service de l'enseignement catholique ;

- soit par 4 années d’enseignement à temps complet dans une école relevant du service de l’enseignement catholique.
- 3. Avoir suivi au moins 3 sessions de formation culturelle, pédagogique et religieuse, organisées, ou approuvées par l’un des organismes de l’enseignement catholique.
- 4. Participation à l’éducation : participer de façon effective à la vie de l’établissement, notamment à sa mission d’éducation chrétienne.

IV. – DÉLAI D’INSTRUCTION DES DOSSIERS DE DEMANDE

- a)* Les demandes de qualification doivent être adressées par écrit aux autorités compétentes, par les maîtres, de l’enseignement catholique, au cours du 1^{er} trimestre de chaque année scolaire. En conséquence le dossier complet doit être, déposé avant le 31 décembre de chaque année civile.
- b)* La qualification est obtenue de plein droit, si aucune réponse n’a été apportée à la demande précitée le jour de la rentrée du 3^e trimestre de chaque année scolaire. Le directeur diocésain est alors tenu de délivrer l’attestation de qualification.
- c)* Les candidats qui ne remplissent pas les conditions requises aux précédents alinéas seront personnellement avisés par le directeur diocésain des motifs pour lesquels cette qualification n’a pu leur être décernée et de ce qu’ils ont éventuellement à faire pour l’obtenir ou pour faire appel de la décision dans les 2 mois.

V. – DATE D’EFFET ET INFORMATION

Sauf dans les cas où un maître bénéficie des dispositions transitoires prévues au III et C, la qualification prend effet à la rentrée scolaire précédant la date de reconnaissance de la qualification.

Si la qualification est accordée, le directeur diocésain en informe avant, la fin du 2^e trimestre de l’année scolaire, le maître intéressé, le directeur de l’établissement, et le président de l’organisme de gestion de l’établissement de ce maître.

VI. – LITIGES

En cas de refus de qualification, le maître pourra, dans les 2 mois, demander au secrétaire général de l’enseignement catholique la réunion d’une commission d’arbitrage.

Constituée au niveau de la région académique, cette commission doit comprendre, 7 membres :

- un directeur diocésain ;
- un inspecteur diocésain ;
- un chef d’établissement de l’ordre d’enseignement, concerné ;
- maîtres qualifiés ;
- un représentant régional de la FNOGEC.

Les membres de cette commission doivent être pris en dehors du diocèse concerné.

VII. – LIVRET PROFESSIONNEL

A. – Le curriculum vitae des maîtres de l’enseignement catholique et le déroulement de leur carrière sont consignés dans un livret professionnel, propriété de ces maîtres. Il constitue la preuve de leur appartenance au service de l’enseignement catholique et la justification de leurs droits. Il permet aux autorités responsables de ce service de connaître facilement, et avec sécurité la qualité des maîtres qui sollicitent une fonction.

B. – Le livret professionnel est obligatoire à partir du 15 septembre 1967 ; il est établi et délivré :

- 1. Pour les enseignants du préscolaire, du premier degré, des cours complémentaires, par les directeurs diocésains ;

2. Pour les maîtres des classes élémentaires de l'enseignement secondaire et pour ceux de l'enseignement agricole, par les chefs d'établissement.

VIII. – MAÎTRES NON LAÏCS

Les maîtres non laïcs, sous réserve de l'accord de leur supérieur, peuvent obtenir leur qualification, dans, les mêmes conditions que les maîtres laïcs.

SOUS-SECTION 2

ACCORDS THÉMATIQUES

Sur les thématiques visées, les parties se réfèrent aux dispositions des accords ci-dessous listés :

THÉMATIQUE	DÉNOMINATION
Durée du travail	Accord sur le temps partiel du 18 octobre 2013 révisé le 10 mars 2015
Formation professionnelle	Accord interbranches sur l'emploi et la formation professionnelle dans les établissements d'enseignement privés du 3 novembre 2015 CQP éducateur de vie scolaire – accord de création du 5 juin 2014 CQP coordinateur de vie scolaire – accord de création du 2 juin 2015
Protection sociale	Accords collectifs relatifs aux régimes de prévoyance des personnels non cadres et cadres rémunérés par les établissements d'enseignement privé sous contrat du 2 octobre 2013 (révisés par le protocole d'accord du 26 juin 2014) Accord paritaire portant sur l'affiliation des salariés aux régimes de retraite et de prévoyance des cadres et assimilés du 27 juin 2013 Accord de création du régime EEP Santé du 18 juin 2015 Accord de recommandation d'assureurs/régime EEP Santé du 18 juin 2015 Accord paritaire concernant le relèvement du taux de cotisation de retraite complémentaire ARRCO pour les personnels des établissements privés accomplissant des tâches directement rémunérées par l'employeur privé du 13 décembre 1991
Rémunération	Accords salariaux successifs faisant suite à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires

SECTION 8

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES/CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE TRAVAIL DU PERSONNEL ENSEIGNANT ET FORMATEUR DES CENTRES DE FORMATION CONTINUE ET DES CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS, DES SECTIONS D'APPRENTISSAGE ET DES UNITÉS DE FORMATION PAR APPRENTISSAGE INTÉGRÉS À UN ÉTABLISSEMENT TECHNIQUE PRIVÉ (EX-IDCC 2152)

SOUS-SECTION 1

CONTENU

Article 1^{er}

Champ d'application et durée

La présente convention a pour but de régler les rapports entre :
d'une part, les personnes physiques ou morales ayant qualité d'employeur et adhérant à l'UNETP et/ou à la FNOGEC :

- dans les centres de formation d'apprentis, les sections d'apprentissage et les unités de formation par apprentissage, ouverts au bénéfice du code du travail, sixième partie, livre II (dénommés CFA ci-après), intégrés à un établissement d'enseignement technique privé ouvert au bénéfice de la loi du 25 juillet 1919 ;
- dans les centres de formation continue, permanente ou professionnelle, ouverts au titre du code du travail, sixième partie, livre III (dénommés CFC ci-après), intégrés à un établissement d'enseignement technique privé ouvert au bénéfice de la loi du 25 juillet 1919 ;
- dans les CFA et CFC communs à plusieurs établissements d'enseignement technique privé ;
- dans les écoles de production, établissements d'enseignement technique privés labélisés par la FNEP (Fédération nationale des écoles de production),

et d'autre part :

- les formateurs enseignant dans les CFA et les CFC intégrés à un établissement d'enseignement technique privé ou communs à plusieurs établissements d'enseignement technique privé ;
- les maîtres professionnels, maîtres professionnels responsables d'atelier et formateurs enseignants dans les écoles de production.

La présente convention s'applique dans les CFC, les CFA et les écoles de production à tous les personnels formateurs et maîtres professionnels des employeurs susvisés, y compris aux intervenants salariés tirant l'essentiel de leurs revenus d'une activité professionnelle autre. La présente convention ne fait pas obstacle au recours ponctuel, par les établissements, à des interventions effectuées par des personnes physiques ou morales agissant en tant que prestataires indépendants.

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 2

Révision et dénonciation

Chaque partie signataire peut demander la révision de la présente convention. La demande est faite par écrit au président de la commission paritaire, par lettre recommandée avec demande d'avis

de réception, accompagnée d'un projet de texte. La première réunion se déroule 4 semaines au moins et 6 semaines au plus après réception de la demande.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, l'avenant portant révision de tout ou partie de la présente convention, signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés – représentative au sens de l'article L. 2261-3, signataire de la présente convention ou y ayant ultérieurement adhéré – se substitue de plein droit aux stipulations de la convention qu'il modifie et est opposable à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la présente convention.

Les avenants de révision susceptibles d'ouvrir droit à opposition sont, à l'exclusion de tous autres, ceux qui réduisent ou suppriment un ou plusieurs avantages individuels ou collectifs dont bénéficient les salariés en application de la présente convention.

Les organisations syndicales de salariés représentatives au sens de l'article L. 2261 du code du travail, signataires ou adhérentes de la présente convention, peuvent s'opposer à l'entrée en vigueur d'un avenant portant révision de cette convention dans un délai de 15 jours à compter de la date de signature. L'opposition d'une organisation syndicale adhérente à la présente convention n'est prise en compte que si son adhésion est antérieure à la date d'ouverture de la négociation de l'avenant portant révision.

L'opposition ne peut produire effet que lorsqu'elle émane de la majorité des organisations syndicales mentionnées à l'alinéa ci-dessus.

Chaque partie signataire peut dénoncer l'ensemble de la présente convention. L'avis de dénonciation doit être adressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à chaque organisme signataire représentatif dans la branche. L'avis de dénonciation ne peut produire ses effets qu'après un préavis de 3 mois. La dénonciation donne lieu par son auteur à dépôt au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes et à l'inspection du travail du lieu de conclusion initiale. Des négociations doivent s'engager à l'issue du préavis.

La présente convention reste en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention ou, à défaut de convention conclue, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 3

Libertés et égalités de droits

Les parties reconnaissent la liberté d'opinion politique, philosophique et religieuse, ainsi que le droit pour tout salarié, quels que soient son sexe, son âge, sa nationalité, d'adhérer librement au syndicat de son choix. L'appartenance ou non à un syndicat n'est pas prise en compte pour l'engagement, la conduite ou la répartition du travail, la rémunération, l'avancement, la formation professionnelle, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures disciplinaires et le licenciement. L'exercice du droit syndical est reconnu dans le centre de formation dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République.

Toutefois, dans l'exercice de leurs fonctions, les salariés sont tenus au respect du caractère propre des établissements, conformément aux arrêts du Conseil constitutionnel.

Les parties reconnaissent l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes : égalité de rémunération et de traitement entre les salariés à travail égal.

Les parties reconnaissent l'égalité de traitement entre les personnels français et les personnels étrangers.

Les parties reconnaissent le droit au travail des porteurs de handicaps.

Pour le droit d'expression, les parties se réfèrent à la loi.

Article 4

Représentation du personnel

En ce qui concerne les délégués du personnel, le comité d'entreprise ou délégation unique du personnel, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les représentations syndicales et le droit à formation lié à ces instances, les parties se réfèrent à la loi.

Article 5

Commission paritaire nationale

Une commission paritaire nationale est chargée notamment des fonctions suivantes :

- adaptation de la présente convention aux dispositions législatives et réglementaires ;
- révision de la présente convention ;
- interprétation de la présente convention ;
- conciliation en cas de litige.

Cette commission est constituée d'un nombre égal de représentants des organismes employeurs et salariés, dans la limite de dix par collège. Elle est présidée alternativement, pour une durée de 2 ans, par un représentant du collège employeur et un représentant du collège salarié. Le secrétaire est désigné par le collège dont n'est pas issu le président.

La commission paritaire nationale tient une réunion ordinaire obligatoire dans le courant du premier trimestre civil. L'ordre du jour est arrêté conjointement par le président et le secrétaire. Le secrétariat administratif de la commission assure l'envoi des convocations au moins 15 jours avant la date de la réunion. Le projet de procès-verbal est rédigé par le secrétaire ; le secrétariat administratif de la commission en assure la diffusion au plus tard 2 semaines après la réunion. Chaque partie dispose de 3 semaines ensuite pour faire ses observations, accuser réception et communiquer à tous les éventuelles remarques modificatives. Pour toute décision à effet rapide ou immédiat, un relevé de conclusions est établi et signé en séance.

Dans ses trois premières fonctions, la commission paritaire nationale ne peut être saisie que par une partie signataire.

Les litiges individuels ou collectifs résultant de l'application de la présente convention sont examinés avant toute autre procédure par la commission paritaire nationale, dans le cadre de sa quatrième fonction. Le secrétariat administratif de la commission paritaire nationale ⁽¹⁾, saisie par une partie, informe le président qui s'efforce d'obtenir l'accord de toutes les parties en litige pour se réunir en présence de la commission paritaire nationale. Ayant obtenu cet accord, le président et le secrétaire disposent de 10 jours pour convoquer la commission paritaire nationale qui entendra les personnes en conflit et proposera une conciliation. Un procès-verbal de la commission paritaire nationale constate la conciliation ou l'échec.

TITRE II

VIE DU CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE I^{ER}

CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 6

Embauche

Les salariés sont recrutés d'après leurs compétences professionnelles et/ou leurs titres et diplômes. Ces éléments ne déterminent pas la classification du personnel, elle ne dépend que de l'emploi occupé.

(1) Secrétariat technique commission CFC-CFA, 277, rue Saint-Jacques, 75240 Paris Cedex 05.

Au cas où l'engagement serait subordonné à une autorisation ou un agrément délivré par une autorité publique compétente, il ne devient effectif qu'à l'obtention de cette autorisation ou de cet agrément.

Le chef d'établissement s'engage à ne pas signer de contrat de travail avec une personne pour laquelle l'emploi proposé, cumulé avec une ou plusieurs autres activités professionnelles, excéderait la durée légale maximale hebdomadaire du travail. A cet effet, tout candidat à un poste doit joindre au dossier d'embauche une déclaration sur l'honneur stipulant les éventuels emplois ou activités professionnelles exercés en dehors de l'établissement avec le temps de travail correspondant, et un engagement de prévenir en cas de modification. Le non-respect par le salarié de l'engagement souscrit dans la déclaration susvisée peut constituer un motif de sanction.

Chaque engagement fait l'objet d'un écrit : le contrat de travail (à durée indéterminée ou à durée déterminée). Ce document doit spécifier notamment la référence à la présente convention collective, la date d'entrée en fonction, le type de contrat de travail, l'existence et la durée de la période d'essai, la nature du travail, sa durée et sa répartition, la classification et la rémunération, ainsi que les clauses spécifiques obligatoires en cas de temps partiel, de mobilité éventuelle ou de déplacements professionnels.

Article 7

Cadrage administratif et coordination

Les formateurs peuvent exercer au préalable dans un établissement sous contrat d'association et être rémunérés par l'Etat à ce titre. L'engagement des professeurs sous contrat avec l'Etat, réduisant ce temps de service au bénéfice de l'activité de formation en CFA ou CFC, se régularise par l'envoi aux autorités académiques et rectorales compétentes d'un dossier comprenant :

- la demande d'autorisation d'absence, avec référence au décret du 12 juillet 1985, demande portant sur le nombre global d'heures hebdomadaires nécessaires ;
- le contrat de travail conclu au titre du CFA ou du CFC ;
- le tableau de service, établi par le chef d'établissement et contresigné par le professeur, établissant le remplacement du professeur et le retour à la durée initiale du service (les heures supplémentaires n'étant pas garanties).

Article 8

Contrat à durée déterminée

La présente convention, conclue pour favoriser et promouvoir la qualification et la professionnalisation des salariés, poursuit, parmi ses objectifs, la diminution ou la disparition des contrats à durée déterminée.

Néanmoins, conformément aux usages de la profession et aux dispositions du code du travail, des contrats à durée déterminée peuvent être conclus notamment :

- dès lors qu'il s'agit d'actions limitées dans le temps requérant des intervenants dont les qualifications ne sont pas normalement mises en œuvre de manière continue ;
- dans le cas d'activités réputées permanentes si la dispersion géographique des stages, leur caractère occasionnel ou l'accumulation de stages sur une même période, ne permettent pas à l'effectif habituel permanent, à temps plein ou à temps partiel, d'y faire face.

CHAPITRE II

PÉRIODE D'ESSAI

Article 9

Période d'essai

Tout contrat de travail, sans exception, doit mentionner expressément la durée de la période d'essai et le cas échéant son caractère renouvelable.

Contrat à durée indéterminée :

Pour un contrat à durée indéterminée, la période d'essai est de :

- 2 mois pour les employés ;
- 4 mois pour les cadres.

Pour les seuls formateurs responsables de centre, cette période d'essai est renouvelable une fois.

Contrat à durée déterminée :

Pour le calcul de la période d'essai, les parties se réfèrent à la loi.

Cette durée se calcule par rapport à la durée initialement prévue au contrat, c'est-à-dire pour :

- un contrat à terme imprécis, par rapport à la durée minimale du contrat ;
- un contrat à terme précis, par rapport à la durée totale du contrat.

Si le contrat comporte une clause de renouvellement, le calcul sera effectué sur la base de la durée initiale exclusivement.

CHAPITRE III DURÉE DU TRAVAIL

Article 10

Durée du travail

La durée du travail, temps complet de référence, est : 365 jours – 52 dimanches – 11 jours fériés – 36 jours de congés payés = 266 jours de travail annuel, soit 44,33 semaines × 35 heures = 1 552 heures par an arrondies à 1 560 heures de travail effectif par an journée de solidarité incluse.

Ces quotités peuvent s'apprécier sur différentes périodes (la semaine, l'année ou l'action) selon le cas. Le maximum de semaines travaillées à temps complet est de 44 par an, sauf accord entre les parties sur un autre type de modulation après consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

Les jours fériés tombant un jour ouvrable au cours des 6 semaines de congés annuels et des 2 semaines à 0 heure donnent droit à récupération ou à prolongation d'une durée égale aux jours fériés en question.

Article 11

Définition des différents temps de travail

1. Dispositions générales

Les parties conviennent de distinguer :

- le temps de face-à-face pédagogique (FFP) ;
- le temps de préparation, recherche et autres activités (PRAA).

Par temps de FFP, il convient d'entendre toute activité pédagogique en présence physique ou à distance (télé-enseignement) d'un ou plusieurs stagiaires.

Par temps de PRAA, il convient d'entendre toute période indissociable du FFP, permettant d'une part la préparation au sens large de tout acte pédagogique et, d'autre part, la suite générale de ce même acte. Le temps de PRAA comprend notamment :

- PR : toutes les activités liées au FFP : par exemple correction, préparation, suivi des stagiaires au centre ou en entreprise ;
- AA : conception, organisation et suivi de la formation, présentation des formations à l'extérieur, contact avec les entreprises ou les institutionnels et les collectivités locales.

Tout formateur peut être amené à exercer tout ou partie de ces diverses activités qui entrent toutes dans le décompte du temps de travail annuel.

Le lieu d'exercice du temps de PRAA est généralement le centre et peut être hors du centre avec l'accord explicite des parties. Les activités FFP et PRAA peuvent être dissociées dans le temps.

La répartition FFP/PRAA est de 2/3 – 1/3 pour les actions des niveaux V et IV, 1/2 – 1/2 pour les actions des niveaux III à I.

La durée maximale de FFP est de 28 heures par semaine, sur 4 semaines consécutives et 10 semaines par an. Ces semaines à durée maximale ne pourront intervenir qu'après un intervalle du même nombre de semaines.

Le quota annuel d'heures de FFP est fixé à 1 040 pour les actions de niveau IV et V, et à 780 pour les actions de niveau III et au-dessus.

Toutefois, par accord entre les parties, ce quota annuel d'heures de FFP pourra être dépassé moyennant rémunération complémentaire et après consultation des institutions représentatives du personnel.

Par ailleurs, la répartition FFP-PRAA pourra, après accord entre les parties, être modifiée dans les hypothèses suivantes :

- minoration du quota d'heures associé au FFP dans le cas où la fonction fait appel à un quota d'heures PRAA plus important ;
- en l'absence exceptionnelle de tout FFP, les parties au contrat n'appliqueront pas la distinction des différents temps de travail, mais conviennent après négociation d'une durée globale totale.

2. Dispositions spécifiques uniquement applicables aux écoles de production, établissements d'enseignement technique privés labélisés par la FNEP

Les parties conviennent de distinguer :

- pour les maîtres professionnels et les maîtres professionnels responsables d'atelier, compte tenu de la spécificité pédagogique mettant élèves et maître-professionnel en situation réelle de production, la répartition FFP/PRAA n'est pas distinguée. Il est donc convenu d'une durée globale totale annuelle de 1 560 heures, PRAA inclus ;
- pour les matières ne relevant pas des enseignements professionnels théoriques et pratiques (notamment : français, mathématiques, EPS, langues vivantes, prévention santé environnement [PSE], histoire et géographie) le quota annuel d'heures de FFP reste fixé à 1 040 heures pour les actions de niveau IV et V, à savoir une répartition de FFP/PRAA de 2/3 – 1/3 sur une base annuelle de 1 560 heures. Le lieu d'exercice du temps de PRAA est l'école de production, sauf accord ou mission contraire. Les activités FFP et PRAA peuvent être dissociées dans le temps.

Article 12

Déplacements

Le temps de trajet est assimilé à des heures de travail effectif lorsque le salarié est à la disposition de son employeur et que le lieu de départ du trajet est celui de son lieu habituel de travail.

Le temps de trajet pour se rendre du domicile à un lieu de formation extérieur est considéré comme du temps de travail effectif dès lors qu'il est supérieur à son temps de trajet habituel.

En revanche, le temps de trajet pour se rendre du domicile au lieu habituel de travail n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Ce temps de travail effectif peut être déduit du temps de référence visé à l'article 11 ou faire l'objet d'une contrepartie financière.

Les centres ou les écoles de production qui le souhaitent pourront définir des modalités spécifiques par accord d'entreprise.

Le cas échéant, l'hébergement est assuré par le centre, ainsi que le moyen de transport. Si le centre ou l'école de production accepte que le salarié utilise son propre véhicule, le remboursement kilomé-

trique est assuré au minimum par rapport au barème des indemnités kilométriques publié chaque année par l'administration fiscale ; l'établissement s'occupant de l'assurance en usage professionnel. Les autres frais exposés par le salarié en accord avec l'établissement sont remboursés sur production des pièces originales.

Article 13

Temps partiel

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée prévue dans le contrat écrit sont des heures complémentaires, distinctes des heures supplémentaires. Elles ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires.

Le nombre d'heures complémentaires ne peut pas dépasser 1/3 de la durée prévue au contrat.

Les heures complémentaires effectuées entre 1/10 et 1/3 de la durée prévue au contrat de travail donnent lieu à une majoration de 25 %.

En tout état de cause, la durée de travail, heures complémentaires comprises, ne peut égaler ou excéder une durée de travail à temps plein.

CHAPITRE IV

CONGÉS

Article 14

Durée des congés annuels

La durée des congés annuels est de 6 semaines, durée qui pourra être proratisée en fonction du temps de présence.

Article 15

Autres congés et absences

Les absences rémunérées pour événements familiaux ou personnels sont les suivantes en jours ouvrables :

- 4 jours en cas de mariage ou Pacs du salarié ;
- 3 jours en cas de naissance ou d'adoption pour le père ;
- 3 jours en cas de mariage ou de Pacs d'un enfant du salarié ;
- 3 jours en cas de décès du conjoint, d'un ascendant ou descendant, d'un frère ou d'une sœur, d'un beau-parent du salarié.

Les salariés pourront, sur justificatif médical et après avoir dûment prévenu le chef d'établissement, bénéficier d'une autorisation d'absence exceptionnelle pour soigner un enfant malade, dans la limite de 3 jours par année scolaire, pendant lesquels le salaire est maintenu.

Le salarié pourra, sur justificatif médical et avec l'accord du chef d'établissement, s'absenter 6 autres jours, pendant lesquels il recevra un demi-salaire. Ces absences pourront être prises par journée ou par demi-journée.

Une autorisation d'absence peut être demandée au chef d'établissement pour une circonstance exceptionnelle ou pour toute fonction reconnue par la loi, le centre ou l'école de production ainsi que pour l'exercice d'un mandat syndical.

Il n'est pas fait de retenue sur le salaire dans les cas suivants :

- convocation ou participation à une commission relative à l'application de la présente convention collective ;
- si les heures d'absence ont pu être remplacées par le salarié ;
- si elles résultent d'une obligation légale non rétribuée ;
- si elles résultent de la convocation du salarié à un examen ou à un concours à caractère universitaire ou professionnel, dans la limite de 6 demi-journées par année scolaire.

Les salariés peuvent demander un congé pour convenance personnelle sans rémunération et dont la durée n'entre pas dans le calcul de l'ancienneté. Ce congé, de durée déterminée, est précisé et éventuellement renouvelé par accord écrit entre le chef d'établissement et le salarié.

Ce dernier obtiendra sa réintégration dans le centre à condition de faire connaître son intention au chef d'établissement dans les délais prévus par l'accord susmentionné.

Article 16

Maladie, accident du travail, maternité, paternité, adoption, prévoyance

Le salarié empêché d'assurer son service pour maladie ou accident du travail doit en avertir le centre ou l'école de production le plus vite possible par tout moyen à sa convenance. Dans les 48 heures, le certificat médical justificatif doit être expédié au centre ou école de production (le cachet de la poste faisant foi) et l'intéressé doit avoir fait valoir ses droits à indemnisation auprès de la sécurité sociale.

Dans ces conditions, et après 1 an d'ancienneté, est versée, à l'échéance habituelle, la fraction du salaire net non garantie par les organismes de sécurité sociale :

- pendant 1 mois en cas de 1 à 2 ans de service dans le centre ou l'école de production ;
- pendant 3 mois au-delà de 2 ans de service dans le centre ou l'école de production.

Si le salarié, bien que justifiant de 1 an d'ancienneté au moins dans le centre, ne remplit pas les conditions pour percevoir les indemnités journalières de sécurité sociale, le centre ou l'école de production verse le salaire pendant les périodes indiquées ci-dessus, déduction faite des sommes qui auraient été perçues de la sécurité sociale si ces droits avaient été ouverts. Il n'est rien dû par le centre ou l'école si la sécurité sociale se motive par la non-reconnaissance de la réalité de la maladie.

Le droit à indemnisation par le centre ou l'école de production est ouvert dans la mesure où les droits indiqués ci-dessus n'ont pas été épuisés au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, de date à date. Il est limité au reliquat. Pour le maintien de ses obligations, le chef d'établissement peut faire procéder à un contrôle médical.

En cas de congé de maternité, de paternité ou de congé légal d'adoption, les salariés, après 1 an de présence dans le centre, bénéficient du traitement différentiel pendant la durée prévue par la sécurité sociale.

En tout état de cause, ces garanties pour les congés de maladie, d'accident du travail, de maternité, de paternité et d'adoption ne peuvent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu de la participation de la sécurité sociale, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler. Ces congés rémunérés sont considérés comme des périodes d'activité pour le calcul du droit à congés payés.

Par ailleurs, les salariés bénéficient des garanties prévues par le régime de prévoyance des non-cadres et cadres en vigueur dans l'établissement technique auquel le centre est rattaché et dans les écoles de production.

CHAPITRE V

EMPLOI ET RÉMUNÉRATION

Article 17

Emplois

Les emplois s'inscrivent dans des champs professionnels.

Sont définis en annexe : les champs professionnels, avec leurs fonctions et les capacités requises :

- les emplois de :
 - formateur ;

- formateur expert ;
- formateur conseil ;
- formateur responsable de dispositif ;
- formateur responsable de projet ;
- formateur responsable de centre ;
- maître professionnel (école de production) ;
- maître professionnel responsable d'atelier (école de production).

Les personnels occupant, totalement ou partiellement, un de ces emplois sont considérés comme cadres à l'exception du maître professionnel.

Article 18

Déroulement de carrière

Pour le calcul de l'ancienneté, l'évaluation des temps d'activité se fait selon les règles suivantes :

- toute activité d'au moins un mi-temps équivaut à un temps plein ;
- toute activité inférieure au mi-temps est retenue au prorata de l'horaire effectué.

Après la première année et tous les ans ensuite, le salarié a un entretien d'évaluation professionnelle qui conditionne notamment l'évolution de la rémunération pour la partie non liée à l'ancienneté.

Cet entretien d'évaluation, qui se fonde sur les dimensions professionnelles de l'emploi occupé, référées aux champs, fonctions et capacités liés, porte notamment sur :

- pour le formateur et formateur expert : son activité au sein du centre, son insertion dans l'équipe du centre, ses relations avec les stagiaires, la qualité de son suivi des stagiaires en entreprise, son adaptation aux différents publics, ses qualités d'animateur, son respect et sa mise en œuvre du cahier des charges ;
- pour le formateur conseil : de plus, la qualité d'écoute, la qualité de son contact avec les partenaires ;
- pour le formateur responsable de dispositif : de plus, ses qualités de management, la qualité de son contact avec les partenaires du centre, la qualité de sa conduite du dispositif ;
- pour le formateur responsable de projet : de plus, la qualité de sa conduite du projet, la qualité de sa mise en œuvre de conseil en formation, son évaluation en fonction des objectifs visés ;
- pour le formateur responsable de centre : de plus, sur les aspects pédagogiques, matériels, humains et financiers du centre, l'ensemble en une évaluation en fonction des délégations reçues et des objectifs fixés.

L'entretien est aussi le lieu de la prise en compte des attentes des salariés, notamment dans les domaines des moyens pédagogiques et matériels, de la formation du salarié (besoins, impact d'une action passée) et de l'évolution individuelle dans la carrière et la rémunération.

L'entretien donne lieu à une fiche cosignée par les parties en présence, en autant d'exemplaires que de parties.

Article 19

Base de la rémunération

La rémunération est attachée à l'emploi occupé et la grille ci-dessous est un minimum. La rémunération se compose uniquement d'un brut annuel pour l'année civile exprimé en euros pour un temps complet, brut calculé à partir de la valeur du point définie par la présente convention et d'un indice. Le brut annuel est automatiquement revalorisé par la seule nouvelle valeur de ce point et à compter de la date d'effet de la revalorisation.

La rémunération du salarié ne travaillant pas un temps complet est calculée au prorata. La rémunération est versée mensuellement.

Article 20

Grille de rémunération

Le traitement annuel, pour la partie conditionnée par la seule ancienneté, est calculé en multipliant la valeur du point d'indice de l'article 21 par l'indice de la grille suivante.

Un formateur assurant une responsabilité de dispositif, de conseil, de projet, de centre, est rémunéré pour la totalité de ses activités dans le centre de formation selon la grille correspondant à sa responsabilité.

Il en va de même pour tous les maîtres professionnels dans les écoles de production.

ANNÉE	FORMATEUR				RESPONSABLE		
	Formateur	Expert	MP ⁽¹⁾	Conseil	Dispositif	Projet/ MPRA ⁽²⁾	Centre
1	284	328	332	363	341	379	477
2	289	328	332	363	341	379	477
3	289	332	336	368	346	384	482
4	294	332	336	368	346	384	482
5	294	336	340	373	351	389	487
6	299	336	340	373	351	389	487
7	299	340	344	378	356	394	492
8	302	340	344	378	356	394	492
9	302	344	348	383	361	399	497
10	305	344	348	383	361	399	497
11	305	348	352	388	366	404	502
12	308	348	352	388	366	404	502
13	308	352	356	393	371	409	507
14	311	352	356	393	371	409	507
15	311	356	360	398	376	414	512
16	314	356	360	398	376	414	512
17	314	360	364	403	381	419	517
18	317	360	364	403	381	419	517
19	317	364	368	408	386	424	522
20	320	364	368	408	386	424	522
21	320	368	372	413	391	429	527
22	323	368	372	413	391	429	527
23	323	372	375	418	396	434	532
24	326	372	375	418	396	434	532
25	326	376	379	423	401	439	537
26	329	376	379	423	401	439	537

ANNÉE	FORMATEUR				RESPONSABLE		
	Formateur	Expert	MP ⁽¹⁾	Conseil	Dispositif	Projet/ MPRA ⁽²⁾	Centre
27	329	380	383	428	406	444	542
28	332	380	383	428	406	444	542
29	332	384	387	433	411	449	547
30	335	384	387	433	411	449	547
31	335	388	391	438	416	454	552
32	338	388	391	438	416	454	552
33	338	392	395	443	421	459	557
34	341	392	395	443	421	459	557
35	341	396	399	448	426	464	562
36	344	396	399	448	426	464	562
37	344	400	403	453	431	469	567
38	347	400	403	453	431	469	567
39	347	404	407	458	436	474	572
40	350	404	407	458	436	474	572

(1) Maître professionnel (école de production).
(2) Maître professionnel responsable d'atelier (école de production).

Article 21

Valeur du point d'indice

La valeur du point d'indice est propre à la convention collective et négociée chaque année dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires ⁽¹⁾.

TITRE III

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 22

Rupture de la période d'essai

Pendant la durée de la période d'essai, le contrat peut être rompu en respectant un délai de prévenance selon les dispositions suivantes :

Lorsque la rupture émane de l'employeur :

- 24 heures si la présence du salarié est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines au-delà de 1 mois de présence ;
- 1 mois au-delà de 3 mois de présence.

Lorsqu'elle émane du salarié :

- 24 heures si sa durée de présence est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures dans les autres cas.

(1) Depuis le 1^{er} janvier 2011, la valeur du point CFC-CFA est de 71,80 €.

Article 23

Préavis en cas de rupture d'un contrat à durée indéterminée

Hors faute grave ou lourde, le licenciement pour faute ou insuffisance professionnelles ne peut intervenir qu'après deux avertissements écrits.

Après la période d'essai, la démission et le licenciement, sauf faute grave ou lourde, donnent lieu à un préavis de 2 mois pour les employés et de 4 mois pour les cadres, à compter du jour de la première présentation de la notification (lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou écrit remis en mains propres contre décharge).

A la demande du salarié, et sous réserve du bon fonctionnement du service, le préavis en cas de démission peut être réduit. En ce cas, la durée non effectuée ne donne pas lieu à rémunération.

En cas de licenciement, sauf faute grave ou lourde, le salarié a droit à une indemnité compensatrice de préavis si la dispense du préavis est ordonnée.

Article 24

Indemnité de licenciement

Il sera alloué au salarié licencié, sauf en cas de faute grave ou lourde, une indemnité de licenciement.

En fonction de l'ancienneté acquise dans l'organisme gestionnaire de l'établissement technique, du CFA-CFC ou dans les écoles de production, le montant de cette indemnité est fixé à :

- 1/5 de mois par année d'ancienneté de 1 à 5 ans d'ancienneté ;
auquel s'ajoutent
- 2/15 de mois par année d'ancienneté à partir de la 6^e année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est 1/12 de la rémunération perçue au cours des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le formateur, le traitement mensuel normal le plus élevé perçu au cours des 3 derniers mois de travail.

Article 25

Départ ou mise à la retraite

En cas de départ à la retraite, le salarié a droit à l'indemnité de départ en retraite prévue ci-dessous au dernier alinéa.

L'indemnité de départ à la retraite est calculée sur la base de 1/12 de la rémunération perçue du centre au cours des 12 derniers mois précédant le départ ou la mise à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour le formateur, sur la base du traitement mensuel normal le plus élevé perçu au cours des 3 derniers mois.

Cette indemnité est égale à 1 demi-mois de rémunération par tranche de 5 ans d'ancienneté totale.

En cas de mise à la retraite, le salarié a droit au versement de l'indemnité de départ à la retraite correspondant à l'indemnité légale de licenciement.

TITRE IV

FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 26

Formation professionnelle

La formation professionnelle dépend des dispositions de l'accord national interbranches sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle continue dans l'enseignement privé sous contrat en vigueur.

La formation professionnelle continue est une garantie de la qualité des prestations des salariés et de la pérennité de l'établissement. A ce titre, le centre ou l'école de production y consacre un budget équivalant au minimum à 2,5 % de la masse salariale pédagogique brute. Ce budget est versé à l'OPCA de référence.

Le plan de formation du centre fixe les orientations et les besoins de formations.

A tout salarié est proposée une formation tous les 3 ans au moins. Le centre peut faire obligation de suivre cette formation : le refus de suivre cette formation sans motif légitime peut être une cause réelle et sérieuse de licenciement.

La formation fait partie de l'entretien d'évaluation, tant à l'initiative de l'employeur que du salarié. Les parties s'engagent à favoriser la mise en œuvre des formations souhaitées de part et d'autre. A cet effet, le bilan des besoins en formation recensé lors des entretiens individuels est communiqué aux institutions représentatives du personnel.

TITRE V APPLICATION DE L'ACCORD

Article 27

Date d'application

Le présent accord s'applique le premier jour du mois civil qui suit son dépôt et au plus tard à compter du 1^{er} avril 2012.

Article 28

Modalités d'application

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet.

La présente convention ne peut donner lieu à réduction d'avantages individuels acquis.

Elle ne peut donner lieu à réduction d'avantages collectifs acquis pour un même objet de par un accord d'entreprise antérieur à la présente convention.

Quant aux avantages accordés par l'usage, une négociation doit s'ouvrir dans le centre avec les représentants syndicaux habilités.

Les difficultés d'application résultant de la mise en œuvre de la présente convention collective, qui n'auront pu être résolues par accord après négociation dans le centre, seront soumises à la commission paritaire nationale.

La présente convention collective nationale du travail du personnel enseignant et formateur des centres de formation continue, et des centres de formation d'apprentis, des sections d'apprentissage, et des unités de formation par apprentissage, intégrés à un établissement d'enseignement technique privé, ou communs à plusieurs établissements d'enseignement technique privé et du personnel des écoles de production sera déposée au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes et à l'inspection du travail compétents.

Fait à Paris, le 9 mars 2012.

FNOGEC

UNETP

FEP CFTD

SNEC CFTC

SNEPL CFTC

SPELC

SNEIP CGT

ANNEXE I

CHAMPS PROFESSIONNELS ET EMPLOIS

Champs professionnels

L'enseignement technique privé, dans l'apprentissage et la formation continue, a pour objet de préparer les jeunes et les adultes :

- à réussir ou à améliorer leur insertion professionnelle et sociale ;
- à s'adapter aux évolutions ultérieures des emplois ;
- à s'inscrire dans une perspective de formation continue.

Les emplois se situent par la mise en œuvre du projet de l'établissement et du centre, dans l'équipe éducative ou formatrice et en lien avec l'environnement social, économique et professionnel.

Le domaine professionnel de l'enseignement et de la formation s'articule dès lors en quatre champs :

- l'apprenant ;
- les compétences du formateur ;
- l'environnement social, économique et professionnel ;
- l'établissement et le centre dans lesquels s'inscrivent les emplois ci-après définis.

Le domaine professionnel de l'enseignement et de la formation technologiques s'articule en quatre champs, puis en fonctions et enfin en capacités :

L'apprenant :

- enseignement/formation :
 - organiser un plan d'action, des prérequis aux compétences terminales, à partir d'un référentiel ;
 - préparer et mettre en œuvre des situations pédagogiques ;
 - évaluer les acquisitions et réguler la formation ;
 - participer aux procédures de contrôle et de certification ;
- éducation :
 - se situer par rapport aux valeurs définies par le projet de l'établissement ;
 - prendre en compte les phénomènes relationnels ;
 - repérer et valoriser des comportements ;
- accompagnement :
 - fournir une aide méthodologique au travail ;
 - conseiller pour l'orientation du projet personnel et professionnel.

Les compétences du formateur :

- acquisition :
 - maîtriser l'histoire et l'épistémologie de la discipline ;
 - maîtriser l'histoire et les technologies de la pratique professionnelle ;
 - identifier, analyser et évaluer les concepts et les valeurs au fondement de la discipline et de la pratique professionnelle ;
- perfectionnement/maintenance :
 - se tenir à jour des évolutions de la discipline et de la pratique professionnelle ;
 - se perfectionner individuellement et collectivement ;

- recherche didactique :
 - maîtriser les principaux courants pédagogiques ;
 - transformer les pratiques professionnelles en apprentissages ;
 - veiller au transfert des acquis.

L'environnement social, économique et professionnel :

- (s')informer :
 - identifier les publics en formation ;
 - analyser l'offre de formation ;
 - comprendre les besoins de formation générés par l'évolution des métiers et des pratiques professionnelles ;
- être interface :
 - savoir présenter les formations aux partenaires éducatifs et professionnels extérieurs ;
 - savoir négocier les périodes de formation en entreprise.

L'établissement et le centre :

- s'intégrer dans l'institution :
 - se situer dans le projet de l'établissement et du centre ;
 - suivre l'évolution des structures éducatives et de formation ;
 - se construire un projet personnel et professionnel ;
- collaborer à la vie de l'institution :
 - participer aux activités collectives ;
 - être porteur de la culture de l'établissement et du centre ;
- se responsabiliser :
 - être mobilisateur dans les limites de l'emploi ;
 - accepter des responsabilités institutionnelles.

Formateur

Le formateur :

- transmet des savoirs, savoir-faire et des savoir-être à différents publics dans le respect des règles de fonctionnement du centre ;
- évalue les résultats pour réajuster les contenus et adapter l'outil pédagogique ;
- peut assurer en fonction d'une demande d'entreprise des interventions relevant du domaine de sa spécialité ;
- participe aux procédures de validation ;
- peut participer au recrutement des stagiaires ;
- participe au suivi des stagiaires en entreprise ;
- peut participer à la conception d'outils pédagogiques ;
- peut participer à la coordination et à la régulation des activités, des actions et des filières ;
- peut animer une équipe de travail.

Formateur expert

Le formateur expert est un formateur dont le niveau de technicité professionnelle est reconnu (dans sa discipline d'origine ou dans son activité de formateur) ou qui intervient dans les actions des niveaux II et I.

Formateur conseil

Le formateur conseil chargé de relation avec les entreprises (FCRE) est un formateur qui :

- assure les relations avec les entreprises ;
- participe au recrutement des stagiaires ;

- prospecte et identifie les besoins en formation et en recrutement des entreprises ;
- assure les actions de communication et de promotion du centre.

Le formateur conseil en insertion reclassement (FCIR) est un formateur qui :

- aide à résoudre les problèmes à finalité professionnelle des différents publics à la recherche d'un emploi ;
- informe, conseille et aide les personnes à effectuer des choix et à prendre des décisions ;
- met en œuvre des actions individuelles ou collectives pour atteindre des objectifs de reclassement ;
- assure le suivi avec les partenaires institutionnels (ANPE, CLI, maison de l'emploi...).

Formateur responsable de dispositif

Le formateur responsable de dispositif :

- transmet des savoirs, savoir-faire et des savoir-être à différents publics dans le respect des règles de fonctionnement du centre ;
- évalue les résultats pour réajuster les contenus et adapter l'outil pédagogique ;
- peut assurer en fonction d'une demande d'entreprise des interventions relevant du domaine de sa spécialité ;
- participe aux procédures de validation ;
- participe au recrutement des stagiaires et assure leur suivi ;
- organise et anime une équipe de formateurs ou d'enseignants ;
- participe et veille à la réalisation des objectifs définis dans un souci d'amélioration de la qualité de la pédagogie ;
- analyse les attentes et évalue les acquis, les niveaux, les potentialités des usagers ;
- a en charge l'organisation et le suivi d'une formation et des stagiaires ;
- peut présenter les formations à l'extérieur et assurer le contact avec les entreprises et les institutionnels.

Le formateur peut être amené à assurer du FFP. L'ensemble des activités est aménagé de façon à préserver le temps de préparation inhérent aux heures de FFP dans le respect du temps de travail annuel et de la répartition conventionnelle FFP/PRAA.

Formateur responsable de projet

Le formateur responsable de projet :

- est un formateur responsable de dispositif et d'ingénierie ;
- analyse les besoins et en déduit la conception de formations ;
- a en charge la réponse à des appels d'offres ou à des demandes spécifiques d'entreprises.

L'ensemble des activités est aménagé de façon à préserver le temps de préparation inhérent aux heures de FFP dans le respect du temps de travail annuel et de la répartition conventionnelle FFP/PRAA.

Formateur responsable de centre

Le formateur responsable de centre :

- assure, en fonction des délégations directes qu'il reçoit du chef d'établissement auquel il rend compte, la responsabilité administrative, pédagogique et financière, ainsi que la gestion des ressources humaines du centre ;
- représente le centre auprès des partenaires extérieurs ;
- sous l'autorité du chef d'établissement, détermine la stratégie du centre et dirige sa mise en œuvre.

Les trois dernières catégories de formateurs responsables peuvent être amenées à effectuer tout ou partie des activités des autres formateurs.

Maître professionnel en école de production

Le maître professionnel :

- transmet des savoirs, savoir-faire et des savoir-être à différents publics selon les modalités pédagogiques des écoles de production, principalement par la réalisation de commandes réelles avec les élèves ;
- accompagne de ce fait un jeune ou un adulte en formation ;
- évalue les résultats pour réajuster les contenus et adapter l’outil pédagogique ;
- participe aux procédures de validation ;
- rend compte de ses activités au maître professionnel responsable d’atelier en charge de son secteur.

En lien et sous la responsabilité du maître professionnel responsable d’atelier, il :

- peut prendre en charge la relation clientèle dont la négociation commerciale de commandes réelles qui sont les supports de formation de l’apprenant en école de production ;
- peut participer à la conception d’outils pédagogiques ;
- peut participer à la coordination et à la régulation des activités, des actions et des filières ;
- peut animer une équipe de travail ;
- peut assurer les relations avec les entreprises.

Maître professionnel responsable d’atelier en école de production

Le maître professionnel responsable d’atelier :

- transmet des savoirs, savoir-faire et des savoir-être à différents publics selon les modalités pédagogiques des écoles de production, principalement par la réalisation de commandes réelles avec les élèves ;
- évalue les résultats pour réajuster les contenus et adapter l’outil pédagogique ;
- participe aux procédures de validation ;
- organise, anime une équipe, assure l’encadrement d’un ou de plusieurs maîtres professionnels ;
- prend en charge la relation clientèle dont la négociation commerciale de commandes réelles qui sont les supports de formation de l’apprenant en école de production ;
- a en charge l’organisation et le suivi d’une formation ;
- assure les relations avec les entreprises ;
- participe au recrutement des stagiaires et assure leur suivi.

ANNEXE II

(APPLICATION DE L'ARTICLE L. 2232-3 DU CODE DU TRAVAIL)

Entre les soussignés, il est convenu ce qui suit :

1. Autorisation d'absence et maintien de salaire

Tout salarié dûment mandaté pour représenter son organisation syndicale au sein de la commission paritaire nationale doit demander à son employeur une autorisation d'absence.

Il n'est pas fait de retenue de salaire pour la participation du salarié à cette commission paritaire.

2. Remboursement des frais de déplacement

Dans la limite du nombre de réunions défini ci-après, les salariés rémunérés par les établissements et relevant de la convention collective ont droit au remboursement par leur établissement, sur justificatif, des frais suivants :

- transport du domicile au lieu de la réunion, calculé dans la limite maximale du prix du kilomètre SNCF 2^e classe, majoré des suppléments obligatoires.

3. Nombre annuel de réunions donnant lieu à remboursement

Nombre de réunions ordinaires : 2 par an.

Selon les nécessités, par accord entre les deux collèges, le nombre annuel de réunions peut être augmenté.

Réunion paritaire de conciliation suivant nécessité.

SOUS-SECTION 2

ACCORDS THÉMATIQUES

Sur les thématiques visées, les parties se réfèrent aux dispositions des accords ci-dessous listés :

THÉMATIQUE	DÉNOMINATION
Durée du travail	<p>Accord relatif à la réduction de la durée effective et à l'aménagement du temps de travail dans l'enseignement privé sous contrat du 15 juin 1999 modifié le 31 janvier 2007</p> <p>Accord de branche relatif au travail de nuit dans l'enseignement privé sous contrat du 2 juillet 2002 révisé le 31 janvier 2007</p> <p>Accord de branche sur les équivalences de nuit dans l'enseignement privé sous contrat du 31 janvier 2007</p> <p>Accord sur le temps partiel du 18 octobre 2013 révisé le 10 mars 2015</p>
Formation professionnelle	<p>Accord Interbranches sur l'emploi et la formation professionnelle dans les établissements d'enseignement privés du 3 novembre 2015</p> <p>CQP éducateur de vie scolaire – accord de création du 5 juin 2014</p> <p>CQP coordinateur de vie scolaire – accord de création du 2 juin 2015</p>
Protection sociale	<p>Accords collectifs relatifs aux régimes de prévoyance des personnels non cadres et cadres rémunérés par les établissements d'enseignement privé sous contrat du 2 octobre 2013 (révisés par le protocole d'accord du 26 juin 2014)</p> <p>Accord paritaire portant sur l'affiliation des salariés aux régimes de retraite et de prévoyance des cadres et assimilés du 27 juin 2013</p> <p>Accord de création du régime EEP Santé du 18 juin 2015</p> <p>Accord de recommandation d'assureurs/régime EEP Santé du 18 juin 2015</p> <p>Accord paritaire concernant le relèvement du taux de cotisation de retraite complémentaire ARRCO pour les personnels des établissements privés accomplissant des tâches directement rémunérées par l'employeur privé du 13 décembre 1991</p>
Rémunération	<p>Accords salariaux successifs faisant suite à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires</p>

SECTION 9
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES/CONVENTION COLLECTIVE DES SALARIÉS DES
ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS 2015 (EX-IDCC 2408/3211)

SOUS-SECTION 1
CONTENU

CHAPITRE I^{ER}
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1.1. Champ d'application

La présente convention collective désignée convention collective des salariés des établissements privés 2015 (CC SEP 2015) est conclue en application de la législation et de la réglementation en vigueur. Elle révisé et se substitue à la convention collective des personnels des services administratifs et économiques, des personnels d'éducation et des documentalistes des établissements d'enseignement privés (CC PSAEE) à compter du 1^{er} septembre 2015 (IDCC 2408, brochure n° 3320).

Elle s'applique, en France métropolitaine et dans les départements et collectivités d'outre-mer, aux personnes morales adhérant aux organisations composant l'association collègue employeur signataire.

A titre indicatif, les codes d'activité principale exercée (APE) de référence sont notamment :

- 85.1 Enseignement préprimaire ;
- 85.2 Enseignement primaire ;
- 85.3 Enseignement secondaire ;
- 85.4 Enseignement supérieur et postsecondaire non supérieur ;
- 85.5 Autres activités d'enseignement ;
- 85.6 Activités de soutien à l'enseignement.

La présente convention collective a pour objet de régler les rapports entre les employeurs définis ci-dessous et leurs salariés (à l'exclusion de ceux bénéficiant de dispositions conventionnelles ou statutaires spécifiques) exerçant dans les établissements privés, ayant ou non conclu un contrat avec l'Etat :

- d'enseignement primaire, ouverts au bénéfice de la loi du 30 octobre 1886 (art. L. 441-1 du code de l'éducation) ;
- d'enseignement secondaire, ouverts au bénéfice de la loi du 15 mars 1850 (art. L. 441-5 du code de l'éducation) ;
- d'enseignement technique, ouverts au bénéfice de la loi du 25 juillet 1919 (art. L. 441-10 du code de l'éducation).

Elle leur définit des droits et devoirs en ce qui concerne notamment :

- la liberté syndicale et la représentation du personnel ;
- le droit d'expression des salariés ;
- les conditions d'engagement, de rémunération, d'exécution et de rupture de contrat, les règles professionnelles, les modalités d'accomplissement de la fonction ;
- les garanties sociales des salariés ;
- les éléments de valorisation de la formation professionnelle.

Les dispositions de la CC SEP 2015 s'articulent avec celles contenues dans un ensemble d'accords thématiques applicables aux salariés relevant de la présente convention collective relatifs notamment, au droit syndical et au dialogue social, à la durée de travail et à l'organisation du temps de travail, à la formation professionnelle, à la prévoyance et à la « complémentaire santé ».

1.2. Caractère propre et projet éducatif

Dans le respect de la liberté de conscience, les membres du personnel s'engagent à respecter le caractère propre de l'établissement visé à l'article L. 442-1 du code de l'éducation, qu'il s'agisse ou non d'un établissement catholique d'enseignement.

Chacun participe, dans le cadre de ses fonctions, à la mise en œuvre et à la promotion du projet éducatif de l'établissement qui doit lui être communiqué dès son embauche.

1.3. Durée

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

Elle est susceptible d'être révisée ou dénoncée dans les conditions définies à l'article 1.4.

1.4. Révision et dénonciation

1.4.1. Révision

Chaque organisation représentative signataire ou ayant adhéré à la présente convention collective peut demander sa révision.

La demande est adressée, par lettre recommandée avec avis de réception ou tout moyen numérique équivalent, aux autres parties ainsi qu'à la présidence (président et vice-président) de la commission paritaire nationale (voir art. 8.4).

Cette demande est accompagnée d'un projet de révision comportant un exposé des motifs.

La présidence de la commission paritaire nationale convoque ses membres pour examen du projet et étude de la recevabilité de la demande de révision dans le mois de sa réception.

Dans les 3 mois de la réception de la demande de révision répondant aux exigences formelles précisées ci-dessus, la présidence convoque chaque organisation représentative en vue d'une négociation.

L'éventuel avenant de révision est négocié et conclu dans les formes prévues par le code du travail.

1.4.2. Dénonciation

Chaque organisation représentative signataire ou ayant adhéré à la présente convention collective peut la dénoncer totalement ou partiellement.

L'acte de dénonciation doit être adressé, par lettre recommandée avec avis de réception, à chaque organisation représentative signataire ou ayant adhéré à la présente convention.

La dénonciation doit donner lieu aux dépôts prévus par la loi.

L'acte de dénonciation produit ses effets après un préavis de 6 mois.

Le délai de survie mentionné ci-dessous commence à compter de la date de réception du dernier dépôt.

Des négociations doivent s'engager à l'issue de ce préavis.

La présente convention reste en vigueur jusqu'à la signature d'une convention de substitution ou, à défaut d'une telle substitution, pendant une durée de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis.

1.5. Dépôt

La présente convention est déposée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur par le collègue employeur.

CHAPITRE II

EMBAUCHE ET CONTRAT DE TRAVAIL

2.1. Embauche. – Contrat de travail écrit

Tout contrat de travail est rédigé en double exemplaire.

Il est daté et signé des deux parties et un exemplaire est remis au salarié.

Tout contrat doit spécifier, outre les dispositions légales obligatoires, les mentions suivantes :

- la référence à la présente convention collective et au règlement intérieur lorsque celui-ci est obligatoire ;
- l'intitulé du poste ;
- la date de prise de fonctions ;
- la strate de rattachement, le coefficient global et le nombre total de degrés ;
- la catégorie professionnelle déterminée conformément à l'article 2.3 ;
- lorsqu'elle existe, la durée de la période d'essai fixée conformément aux dispositions légales ;
- la durée de travail servant de base à la rémunération. Il peut s'agir de la durée hebdomadaire ou mensuelle ;
- la durée annuelle de travail effectif, en référence à l'article 2.1 de l'accord de branche étendu relatif à la réduction de la durée effective et à l'aménagement du temps de travail du 15 juin 1999 et à l'annexe VII de la présente convention ;
- le montant brut de la rémunération et ses modalités de calcul ;
- l'ancienneté en application de l'article 3.5 ;
- l'affiliation à une institution de retraite complémentaire (voir l'art. 7.1) ainsi qu'aux régimes de prévoyance et de « complémentaire santé » mis en place par les accords nationaux (voir l'art. 7.2). Le nom et l'adresse de l'organisme assureur par régime concerné sont mentionnés.

2.2. Embauche. – Pièces à fournir

Lors de l'embauche, le salarié remet à son employeur :

- une copie de sa pièce d'identité ;
- une copie de « l'attestation de carte vitale » ;
- un extrait de casier judiciaire n° 3 ;
- une copie de ses diplômes et des attestations sanctionnant les formations suivies ;
- un curriculum vitae complet ;
- les certificats justifiant l'expérience professionnelle et/ou l'ancienneté dont il se prévaut.

Si le salarié exerce une autre activité salariée, il fournit à l'employeur les éléments permettant de déterminer sa durée cumulée de travail, ses horaires et les rémunérations perçues.

S'il n'exerce pas d'autre activité salariée, il le certifie par une attestation sur l'honneur.

Lors de l'embauche, l'employeur remet au salarié en plus de son contrat de travail :

- une notice d'information relative aux textes conventionnels qui lui sont applicables mentionnant leur lieu de consultation. La CPN SEP 2015 met à disposition un modèle de notice ;
- la notice d'information rédigée par l'organisme assureur relative au régime de prévoyance et à la « complémentaire santé » dont il bénéficie ;
- une fiche de poste, évolutive et non-contractuelle.

2.3. Définition des catégories professionnelles : employés, agents de maîtrise et cadres

La catégorie professionnelle du poste de travail est déterminée à partir de la strate retenue et des degrés attribués.

Est considéré comme employé tout salarié occupant un poste de travail :

- de strates I, II ;
- de strate III totalisant moins de 9 degrés au titre des critères classant.

Est considéré comme agent de maîtrise tout salarié occupant un poste de travail de strate III :

- totalisant au moins 9 degrés obtenus au titre des critères classant ;
- et ne réunissant pas les critères ci-dessous définis pour être cadre.

Est considéré comme cadre tout salarié occupant un poste de travail :

- de strate III, totalisant au moins 12 degrés au titre des critères classant, dont 3 en « responsabilité » et 3 en « autonomie » ;
- de strate IV.

CHAPITRE III

CLASSIFICATIONS ET RÉMUNÉRATIONS

Section 1

Critères liés au poste de travail

3.1. Référentiel de fonctions

Le référentiel de fonctions constitue un outil de gestion des ressources humaines (GRH) et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Il sert à construire les fiches de poste.

Il répertorie les fonctions les plus communément observées dans les établissements appliquant la convention collective.

Chaque fonction est rattachée à une des quatre strates de la grille de classifications.

Il a été construit de telle sorte qu'il puisse s'appliquer à n'importe quel établissement, quelle que soit sa taille : par exemple, dans un établissement de petite taille, un poste pourra comprendre plusieurs fonctions ; à l'inverse, dans un établissement de très grande taille, une même fonction pourra être partagée entre plusieurs postes.

Le chef d'établissement répartit les fonctions entre les différents postes.

Ce référentiel liste les fonctions regroupées en deux ensembles de métiers :

Education et vie scolaire :

- fonctions pédagogiques et connexes ;
- vie scolaire.

Services supports :

- fonctions de gestion administrative et financière ;
- fonctions d'entretien et de maintenance des biens et des équipements ;
- restauration ;
- autres fonctions de service ;
- autres fonctions techniques.

Pour chaque fonction réalisée, le référentiel de fonctions définit :

- le contour succinct de la fonction ;
- le positionnement hiérarchique ;
- un élément de classification, c'est-à-dire une référence à une des quatre strates.

3.2. Détermination de la strate

La ou les fonctions exercées déterminent la strate de rattachement.

Le poste de travail est positionné dans l'une des quatre strates suivant les compétences qu'il requiert.

Strate I : exécution de tâches ou d'opérations simples répondant à un mode opératoire fourni au salarié. Fait ce qu'on lui demande, comme on le lui demande. La fonction n'exige pas de niveau préalable (formation acquise ou reconnue – titres de niveau VI ou V).

Strate II : exécution d'activités complètes et déterminées nécessitant de mettre en œuvre des savoir-faire ou des savoir-agir préalablement acquis. Sait comment faire ce qu'on lui demande de faire. La fonction exige une qualification minimale (formation acquise ou reconnue – titres de niveau V ou IV) et/ou une expérience validée dans une fonction similaire.

Strate III : réalisation d'activités complexes impliquant de combiner ou de transposer des savoirs, des savoir-faire, des savoir-agir pour répondre avec pertinence à une situation. Sait définir ce qu'il faut faire en fonction d'un objectif général ou d'une situation et sait le mettre en œuvre. La fonction exige un niveau de formation (formation acquise ou reconnue – niveau III, niveau II) et/ou une expérience professionnelle.

Strate IV : fonction stratégique et de mise en œuvre stratégique, impliquant, dans le cadre des délégations reçues, la capacité à se saisir d'enjeux et à construire, sur la base de ces enjeux, des contraintes et des moyens disponibles, les lignes générales d'actions opérationnelles. La fonction exige un niveau de formation (niveau II, niveau I) et/ou une expérience.

En tout état de cause, le poste de travail ne peut relever que d'une seule strate :

- si toutes les fonctions relèvent de la même strate : le poste de travail est automatiquement rattaché à celle-ci ;
- si le poste de travail est composé de plusieurs fonctions relevant de strates différentes :
- la strate de rattachement est celle de la fonction majoritaire ou des fonctions majoritaires en temps de travail apprécié sur l'année ;
- en cas de temps de travail égalitaire sur des strates différentes, la strate de rattachement est celle la plus favorable au salarié.

3.3. Application des critères classants

Chaque strate est composée de cinq critères classants eux-mêmes composés de trois degrés.

A l'aide du tableau des critères classants (voir annexe II), l'attribution du nombre de degrés se fait selon le niveau de compétences attendu dans la strate de rattachement du poste de travail en matière de :

- technicité/expertise ;
- responsabilité ;
- autonomie ;
- communication ;
- management (pour les strates II à IV).

En cas de recrutement, l'expérience acquise dans le champ de compétences est reconnue au titre des critères classants.

Dans le cadre de la reclassification, la définition des attentes qualitatives liées à un poste de travail et la réponse à ces attentes se traduisent en termes de classification par la détermination des degrés sur un ou plusieurs critères classant.

3.4. Plurifonctionnalité

Un poste de travail se décompose très généralement en plusieurs fonctions.

Mais il n'est plurifonctionnel que s'il est composé d'une ou deux fonctions relevant de strate supérieure.

A ce titre, il est valorisé.

Trois situations sont distinguées :

Cas n° 1 : le poste de travail nécessite au moins deux fonctions dans la strate supérieure :

- si le poste en strate I est composé d'au moins deux fonctions dans la strate supérieure : attribution de la valeur de 3 degrés dans sa strate de rattachement ;
- si le poste en strate II est composé d'au moins deux fonctions dans la strate supérieure : attribution de la valeur de 2 degrés dans sa strate de rattachement ;
- si le poste en strate III est composé d'au moins deux fonctions dans la strate supérieure : attribution de la valeur d'un degré dans sa strate de rattachement.

Cas n° 2 : le poste de travail nécessite une seule fonction dans la strate supérieure :

- attribution de la valeur d'un degré de plus dans sa strate de rattachement.

Cas n° 3 : travail ponctuel ou occasionnel relevant de la strate supérieure :

- s'il s'agit d'un travail ponctuel ou occasionnel relevant de la strate supérieure : attribution *pro rata temporis* de la valeur de 2 degrés dans sa strate de rattachement sous forme d'une bonification ;
- cette valorisation s'entend dès lors que le travail est exécuté pendant plus de 1 jour franc. Ce travail est occasionnel dès lors qu'il ne correspond pas à une fonction déterminée dans la fiche de poste du salarié ;
- il est occasionnel dès lors qu'il n'excède pas 20 jours consécutifs ou non de travail effectif ou 5 % de l'activité sur l'année pour un contrat de travail inférieur à un mi-temps et pour une fonction non définie dans sa fiche de poste.

Si la situation se reproduit sur la même fonction plus de 2 années de suite, cette situation conduit, après échange entre le salarié et le chef d'établissement, à une révision de la fiche de poste.

Section 2

Critères liés à la personne

3.5. Prise en compte de l'ancienneté

Chaque année, est attribué un nombre de points au titre de l'ancienneté selon les règles suivantes :

Strate I : 6 points sur l'ensemble de la carrière dès la 2^e année ;

Strate II : 5 points sur l'ensemble de la carrière dès la 2^e année ;

Strate III : 5 points sur 34 ans dès la 3^e année, soit un maximum de 170 points ;

Strate IV : 5 points sur 32 ans dès la 4^e année, soit un maximum de 160 points.

Pour la détermination du nombre de points liés à l'ancienneté, sont pris en compte :

- l'ancienneté réelle comme salarié de droit privé dans les établissements relevant des organismes employeurs signataires de la présente convention ou dans un établissement d'enseignement agricole privé, qu'elles qu'aient été les fonctions exercées.
- la durée du service national obligatoire, s'il a été effectué après l'entrée dans un établissement d'enseignement privé relevant d'un des organismes signataires de la présente convention ;
- les absences maladie indemnisées par l'employeur conformément à l'article 5.6 ;
- les temps de congés pour mandat syndical ou civique ou pour convenance personnelle, s'ils sont employés au service de l'enseignement ou au perfectionnement professionnel.

Pour les salariés à temps partiel, l'ancienneté est décomptée comme s'ils étaient employés à temps complet.

3.6. Prise en compte de la formation professionnelle

Le projet de formation est prévu lors de l'entretien professionnel et formalisé dans le cadre d'une procédure de départ en formation prévoyant ses conséquences notamment s'agissant des formations qualifiantes, certifiantes ou diplômantes dans les conditions fixées par accord collectif spécifique ou par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE FP).

Les salariés de strate I bénéficient dans l'année qui suit leur embauche ou en cas de changement de poste d'une formation d'adaptation à celui-ci. Cette formation est valorisée par l'attribution de 15 points.

Les formations en vue du développement des compétences sont valorisées par l'attribution de 25 points si elles ne permettent pas l'accès à un poste classé à un niveau au moins égal à celui prévu dans un accord relatif à la classification après obtention d'un CQP ou d'un titre professionnel.

Cette valorisation est attribuée une fois par période de 5 ans quel que soit le nombre de formations suivies. Cette valorisation est limitée à 3 formations dans chaque strate de rattachement.

Un tableau récapitulatif figure à l'annexe IV.

3.7. Prise en compte de l'implication professionnelle

Le chef d'établissement détermine, en application des dispositions légales en vigueur et dans le respect de la jurisprudence, les conditions dans lesquelles les salariés bénéficient de cet élément de reconnaissance de la personne comme composante de la rémunération du salarié (voir l'art. 3.8).

Section 3 *Rémunération*

3.8. Architecture de la rémunération

La rémunération annuelle est calculée par la multiplication d'un coefficient global avec la valeur du point conventionnel désigné point SEP.

Ce coefficient global se compose des éléments suivants :

- un nombre de points liés au poste de travail :
 - points relatifs à la valeur de la strate de rattachement (voir les articles 3.2 et 3.9) ;
 - points liés aux critères classant (nombre de degrés obtenus) (voir les articles 3.3 et 3.9 repris en annexe V) ;
 - points valorisant la plurifonctionnalité (voir l'article 3.4) ;
- un nombre de points liés à la personne :
 - points relatifs à l'ancienneté (voir l'article 3.5) ;
 - points valorisant la formation professionnelle (voir l'article 3.6 repris en annexe IV) ;
 - points découlant de l'implication professionnelle (voir l'article 3.7).

3.9. Nombre de points liés au poste de travail

Le nombre de points liés au poste de travail comprend les points relatifs à la valeur de la strate de rattachement et les points relatifs aux critères classants.

Ce nombre est obtenu ou défini, après rattachement du poste de travail à une des quatre strates de référence :

- par des points correspondant à la valeur de la strate ;
- par des points correspondant au total des degrés obtenus dans les différents critères classants, multiplié par la valeur du degré dans la strate de rattachement.

	I	II	III	IV
Base strate	928	925	850	800
Valeur degré/strate	18	25	70	120

	I	II	III	IV
Coefficient minimum	1 000	1 050	1 200	1 400
Coefficient maximum	1 144	1 300	1 900	2 600

Les tableaux de présentation des coefficients relatifs aux critères classant pour chaque strate figurent en annexe V.

En cas de plurifonctionnalité, à ces minima sont ajoutés des points conformément à l'article 3.4.

CHAPITRE IV

EMPLOIS, COMPÉTENCES, FORMATION PROFESSIONNELLE ET GESTION DES CARRIÈRES

La reconnaissance du développement des compétences des salariés est un levier d'implication dans leur travail. Elle constitue pour le salarié l'occasion de sécuriser son parcours professionnel et pour l'établissement un moyen de renforcer son attractivité.

Les signataires s'accordent sur le fait que l'entretien professionnel est un élément central pour appréhender le niveau et l'évolution des compétences du salarié, favoriser son évolution professionnelle en lui permettant d'en être l'acteur.

4.1. Formation professionnelle

La formation professionnelle constitue un atout pour les salariés et un investissement, tant pour les personnes que pour les établissements. Elle participe aux évolutions des emplois et compétences des établissements et à la gestion des carrières des salariés.

Les droits et devoirs des parties en la matière sont déterminés, sauf dispositions spécifiques contenues dans ce présent chapitre, par l'accord interbranches sur la formation professionnelle tout au long de la vie et ses avenants.

4.2. Effets spécifiques de la formation professionnelle sur la carrière et la rémunération du salarié

Des dispositions spécifiques relatives à la prise en compte de la formation professionnelle pour la détermination de la rémunération sont contenues dans l'article 3.6, reprises dans le tableau en annexe IV.

CHAPITRE V

EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Section 1 *Durée du travail et congés payés*

5.1. Aménagement du temps de travail

La durée de travail est de 35 heures.

Le temps de travail peut être :

- constant conformément aux dispositions légales ; ou
- aménagé conformément aux dispositions de l'accord de branche étendu relatif à la réduction de la durée effective et à l'aménagement du temps de travail du 15 juin 1999 et ses avenants.

Le travail de nuit est organisé par les dispositions des accords relatifs au travail de nuit dans l'enseignement privé sous contrat du 2 juillet 2002 révisé, de l'accord sur les équivalences de nuit dans l'enseignement privé sous contrat du 31 janvier 2007 révisé et par le décret n° 2007-1180 du 3 août 2007.

5.2. Congés payés

Les congés payés se comptabilisent en jours ouvrables.

A chaque fonction correspond un nombre de jours de congés payés de référence (voir annexe VI) :

- fonctions ouvrant droit à 51 jours de congés payés ;
- fonctions ouvrant droit à 36 jours de congés payés.

Le nombre de jours de congés payés applicable à compter du 1^{er} septembre 2015 est déterminé selon la ou les fonctions majoritaires composant le poste en temps de travail apprécié sur l'année.

Le salarié bénéficie de 36 jours de congés payés si le temps de travail consacré aux fonctions ouvrant droit à 36 jours de congés payés correspond à 65 % et plus de son temps de travail apprécié sur l'année.

Le salarié bénéficie de 51 jours de congés payés si le temps de travail consacré aux fonctions ouvrant droit à 51 jours de congés payés correspond à plus de 35 % de son temps de travail apprécié sur l'année.

Les salariés qui occupent un poste de cadre en application des dispositions de l'article 2.3 bénéficient de 36 jours de congés payés (voir annexe VII).

Quatre semaines consécutives de congés payés sont attribuées pendant les vacances scolaires d'été.

Toute dérogation à cette règle devra faire l'objet d'une consultation des représentants du personnel et d'un accord individuel écrit entre l'employeur et le salarié concerné.

5.3. Semaine à 0 heure

Sauf dispositions plus favorables ⁽¹⁾, les salariés dont le temps de travail est annualisé et qui bénéficient de 51 jours de congés payés disposent, chaque année, d'une semaine à 0 heure conventionnelle (6 jours ouvrables consécutifs).

5.4. Pauses

Les pauses à l'intérieur de l'établissement sont fixées par l'employeur.

La pause d'une durée inférieure ou égale à 10 minutes est considérée comme temps de travail effectif pour le calcul de la rémunération.

Toute période de travail d'au moins 6 heures incluant un moment de repas doit être interrompue, sauf accord écrit entre le salarié et l'employeur, par une pause de trois quarts d'heure au moins permettant de prendre ce repas.

Les personnels participant à la prise du repas des élèves de maternelle dans le cadre de leur mission éducative bénéficient quant à eux de 1 demi-heure pour prendre leur repas. Dans ce cas, cette pause est considérée comme temps de travail effectif.

Section 2

Absences

5.5. Obligation d'informer l'employeur

Le salarié informe immédiatement son employeur de son absence et la justifie au maximum dans les 48 heures.

L'absence du salarié pour cause de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou d'accident de trajet doit être justifiée par un avis d'arrêt de travail.

(1) Accord sur le temps partiel du 18 octobre 2013, étendu par arrêté du 16 avril 2014 publié au *Journal officiel* le 13 mai.

5.6. Indemnisation des absences pour cause de maladie

Après 1 an d'ancienneté dans l'établissement, l'employeur ayant reçu l'avis d'arrêt de travail visé à l'article 5.5 verse dès le premier jour d'arrêt au salarié concerné, à l'échéance habituelle du salaire, une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières de sécurité sociale dans les conditions ci-dessous détaillées :

ANCIENNETÉ	MAINTIEN DU SALAIRE par l'employeur à 100 %	MAINTIEN DU SALAIRE par l'employeur aux 2/3 du net perçu
Entre 1 an et 2 ans	30 premiers jours	30 jours suivants
Entre 2 ans et 11 ans	40 premiers jours	40 jours suivants
Entre 11 ans et 16 ans	50 premiers jours	50 jours suivants
Entre 16 ans et 21 ans	60 premiers jours	60 jours suivants
Au-delà de 21 ans	90 premiers jours	90 jours suivants

Pour bénéficier de cette indemnisation, le salarié doit avoir fait valoir ses droits auprès de la sécurité sociale.

Cette indemnisation est complétée par les régimes de prévoyance dans les conditions fixées dans les accords collectifs les instituant et les dispositions des contrats d'assurance les mettant en œuvre et reprises dans les notices d'information.

Ainsi, si le salarié, bien que justifiant de 1 an d'ancienneté au moins dans l'établissement, ne remplit pas les conditions d'activité pour percevoir les indemnités journalières de sécurité sociale, le régime de prévoyance lui verse son salaire déduction faite des indemnités journalières de sécurité sociale reconstituées.

En cas de subrogation, l'établissement est tenu de reverser l'intégralité des indemnités journalières de sécurité sociale reçues.

L'indemnisation par l'employeur ne peut permettre au salarié de recevoir, pendant son arrêt de travail, un revenu de substitution global (indemnités journalières de sécurité sociale et indemnisation complémentaire de l'employeur) supérieur à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé pendant la même période.

Lorsque l'employeur maintient le salaire du salarié ou assure une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières de sécurité sociale, conformément aux dispositions légales il peut faire procéder à une contre-visite médicale du salarié par un médecin de son choix.

5.7. Indemnisation des absences pour cause de maternité, paternité ou d'adoption

Après 1 an d'ancienneté dans l'établissement, le salarié en congé maternité, de paternité ou d'adoption bénéficie du maintien de sa rémunération, déduction faite des indemnités journalières de la sécurité sociale.

5.8. Garantie d'emploi

Tout salarié ayant plus de 2 ans d'ancienneté dans l'établissement a le droit de retrouver le poste qu'il occupait ou un emploi similaire, et ce dans un délai de 2 ans à compter de son premier jour d'arrêt de travail.

5.9. Autorisation d'absence pour événements familiaux ou personnels

Tout salarié bénéficie, sur justification, d'une autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée à l'occasion de certains événements dans les conditions fixées ci-dessous :

- 3 jours en cas de naissance ou d'adoption pour le père ;
- 4 jours en cas de mariage ou de pacte civil de solidarité (Pacs) ;

- 3 jours en cas de mariage ou de Pacs d'un enfant du salarié ;
- 3 jours en cas de décès du conjoint ou du partenaire de Pacs, du concubin, d'un ascendant en ligne directe ou descendant, d'un frère ou d'une sœur, d'un beau-parent du salarié.
S'entendent comme beaux-parents : les parents du conjoint, du partenaire de Pacs ou du concubin ;
- 3 jours en cas de profession religieuse ou d'ordination diaconale ou sacerdotale du salarié, de son conjoint ou d'un enfant du salarié ;
- 4 demi-journées par année scolaire pour un examen ou un concours à caractère universitaire ou professionnel.

Ces congés sont pris en jours ouvrés dans un délai raisonnable entourant l'événement.

Tout salarié peut, sur justificatif médical et après avoir dûment prévenu le chef d'établissement, bénéficier d'une autorisation d'absence pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans dans la limite de 3 jours ouvrables par année scolaire, pendant lesquels le salaire est maintenu.

Le salarié peut, sur justificatif médical et avec l'accord du chef d'établissement, s'absenter 6 autres jours pendant lesquels il recevra un demi-salaire.

Ces absences pourront être prises par journée ou demi-journée.

Les salariés peuvent demander un congé pour convenances personnelles sans rémunération et dont la durée n'entre pas dans le calcul de l'ancienneté. Ce congé, de durée déterminée, est précisé et éventuellement renouvelé par accord écrit entre le chef d'établissement et le salarié. Ce dernier obtiendra sa réintégration dans l'établissement à condition de faire connaître son intention au chef d'établissement dans les délais prévus par l'accord susmentionné.

Section 3

Avantages conventionnels

5.10. Participation à la contribution des familles

Tout salarié relevant de la présente convention bénéficie pour son ou ses enfants d'une réduction tarifaire sur la contribution des familles dans l'établissement où il exerce.

Cette réduction tarifaire est fixée à hauteur du seuil de tolérance de la direction de la sécurité sociale en matière d'évaluation des avantages en nature.

5.11. Participation aux frais de repas des enfants du salarié

Tout salarié relevant de la présente convention peut bénéficier, dans les conditions de l'alinéa 2 de l'article 5.10, d'un avantage tarifaire sur les frais de repas pris par son ou ses enfants dans l'établissement où il exerce.

Le principe de cette réduction tarifaire et son montant sont subordonnés aux possibilités économiques de l'établissement. Elle fera l'objet d'un accord écrit valable pour l'année scolaire et renouvelable par tacite reconduction.

5.12. Participation de l'employeur aux frais de repas du salarié

Lorsque le salarié qui le souhaite prend un repas au service de restauration de l'établissement, l'employeur prend en charge partiellement les frais de restauration.

Pour cela, le repas doit être pris :

- sur les jours d'activité du salarié et d'ouverture du service ;
- avant ou après, une période de travail d'une durée minimale de 4 heures ;
- ou entre deux périodes de travail.

Cette condition satisfaite, le salarié participe, quant à lui, aux frais de restauration à hauteur de 51 % de l'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature fixé annuellement par la sécurité sociale.

Bénéficie d'une prise en charge totale des frais de restauration :

- le salarié qui, pour des motifs liés à l'organisation du travail dans l'établissement et dans le cadre de sa mission éducative, est appelé à prendre son repas avec les élèves ;
- le salarié qui participe à la préparation, à la confection, au service des repas ou à la plonge qui s'ensuit, et qui prend le repas au service de restauration de l'établissement, s'il travaille au moment où il est servi.

5.13. Maintien des avantages catégoriels aux salariés embauchés avant le 1^{er} septembre 2015

La disparition de l'article 3.25.3 (Supplément familial et indemnité de résidence) de la convention collective des personnels des services administratifs et économiques, des personnels d'éducation et des documentalistes des établissements d'enseignement privés (CC PSAEE) révisée ne génère pas de baisse de rémunération.

Ces droits sont maintenus à titre individuel dans les conditions ci-dessous mentionnées.

Le maintien de ces droits prend la forme d'une indemnité exprimée en euros.

Le salarié n'obtient pas de droits nouveaux.

L'indemnité est réduite en application des dispositions réglementaires s'agissant du supplément familial (perte de la qualité d'enfant à charge, dépassement des seuils d'âge, cessation de la vie commune).

CHAPITRE VI

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Sauf dispositions conventionnelles particulières ci-dessous énoncées, les dispositions légales et réglementaires s'appliquent aux ruptures de contrat de travail.

6.1. Procédure de licenciement

Au cours de l'entretien préalable, le salarié peut se faire assister :

- soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'établissement ;
- soit, si l'établissement n'a pas d'institution représentative du personnel, par un conseiller de son choix inscrit sur la liste départementale établie à cet effet ou, par un délégué mandaté par une organisation syndicale de salariés signataire de la présente convention collective.

Dans ce cas, il doit en avertir son employeur ou son représentant un jour ouvrable avant la date fixée pour l'entretien ; l'employeur peut alors se faire assister par un représentant d'une organisation composant l'association collège employeurs signataire de la présente convention collective et reporter la date de l'entretien jusqu'au troisième jour ouvrable suivant la date initialement prévue.

6.2. Préavis

ANCIENNETÉ dans l'établissement	DÉMISSION et départ en retraite	LICENCIEMENT et mise à la retraite	
	Quelle que soit l'ancienneté	Ancienneté de moins de 2 ans	Ancienneté de 2 ans et plus
Employés	1 mois		
Agents de maîtrise	2 mois		3 mois
Cadres	3 mois		

6.3. Indemnité de départ à la retraite

Les salariés quittant volontairement l'établissement pour bénéficier d'une pension de retraite ont droit à une indemnité de départ à la retraite calculée en fonction de leur ancienneté dans l'établissement.

ANCIENNETÉ	INDEMNITÉ
< 5 ans	0,5 mois de salaire
≥ 5 ans et < 10 ans	1 mois de salaire
≥ 10 ans et < 15 ans	1,5 mois de salaire
≥ 15 ans et < 20 ans	2 mois de salaire
≥ 20 ans et < 25 ans	2,5 mois de salaire
≥ 25 ans	3 mois de salaire

CHAPITRE VII

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

7.1. Retraite complémentaire

Les établissements sont tenus d'adhérer à une caisse de retraite complémentaire pour les salariés relevant de la présente convention.

Le taux de cotisation doit au moins être égal à celui prévu par les accords professionnels.

7.2. Prévoyance et complémentaire santé

Les établissements sont tenus d'affilier tous les salariés au régime de prévoyance mis en place par les accords nationaux.

Les établissements doivent assurer une garantie au moins équivalente au socle conventionnel prévu dans l'accord collectif mettant en place la « complémentaire santé » dans l'interbranches. Les salariés doivent au minimum bénéficier du montant de prise en charge patronal de la cotisation, du « tarif » de la contribution salariale, des réductions tarifaires, des prestations non contributives, des actions de prévention et d'action sociale prévus dans ledit accord collectif.

CHAPITRE VIII

DROIT SYNDICAL, INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES ET INSTANCES PARITAIRES

Section 1

Droit syndical et institutions représentatives

8.1. Droit syndical

En vue de développer un dialogue social de qualité, les parties se réfèrent à l'accord sur le droit syndical et le dialogue social.

8.2. Institutions représentatives des salariés

En ce qui concerne les délégués du personnel, les comités d'entreprise et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les parties se réfèrent à la loi.

8.3. Droit d'expression des salariés

En ce qui concerne le droit d'expression des salariés, les parties se réfèrent à la loi.

Section 2
Instances paritaires nationale et régionales

8.4. Commission paritaire nationale

8.4.1. Composition

La CPN SEP 2015 est composée des organisations signataires ou ayant adhéré à la présente convention et organisée conformément aux dispositions de l'accord sur le droit syndical et le dialogue social.

8.4.2. Missions et attributions

La CPN SEP 2015 est la seule instance paritaire compétente pour les missions suivantes :

- interprétation de la présente convention ;
- adaptation de la présente convention aux dispositions législatives et réglementaires ;
- étude de la recevabilité et examen des demandes de révision et des actes de dénonciation de la présente convention ;
- examen des thèmes de négociation s'inscrivant dans son champ d'application (voir l'art. 8.4.3) ;
- validation des accords conclus en l'absence de délégués syndicaux (voir l'art. 8.4.4) ;
- conciliation en cas de litige (voir l'art. 8.4.5).

8.4.3. Examen des thèmes de négociation

Outre les thèmes obligatoires de négociation visés au code du travail, la CPN SEP 2015 peut se saisir de tout sujet en vue de l'évolution des dispositions conventionnelles.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-3 du code du travail, les organisations syndicales représentatives de salariés ont la possibilité de saisir la CPN SEP 2015 de tout thème de négociation.

A cet effet, elles adressent à la présidence un texte cible précédé d'un exposé des motifs selon la procédure arrêtée dans le règlement intérieur (voir l'art. 8.4.6).

Le collège employeurs a la possibilité de saisir la CPN SEP 2015 selon les mêmes modalités.

Ces conditions respectées, la présidence porte le ou les thèmes envisagés à l'ordre du jour de la réunion suivante afin que la CPN SEP 2015 prenne en compte la demande.

8.4.4. Commission de validation des accords d'entreprise
en l'absence de délégués syndicaux

Conformément aux dispositions des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail les membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles peuvent, à défaut de délégués syndicaux, conclure des accords d'entreprise.

Ceux-ci doivent être validés par la commission paritaire réunie sous la forme de CPN SEP 2015 de validation.

L'établissement concerné saisit la CPN SEP 2015 de validation en adressant un courrier selon la procédure arrêtée dans le règlement intérieur (voir l'art. 8.4.6).

8.4.5. CPN SEP 2015 de conciliation

En cas d'échec de la procédure de conciliation ou de carence de la commission paritaire régionale (voir l'art. 8.5.2), les litiges individuels ou collectifs résultant de l'application de la présente convention sont examinés par la CPN SEP 2015 de conciliation.

La procédure est détaillée dans le règlement intérieur (voir l'art 8.4.6).

Au terme de la procédure :

- en cas de conciliation, sont rédigés un procès-verbal de conciliation et un protocole transactionnel s'imposant aux parties et clôturant définitivement le différend ;
- en cas de non-conciliation (absence de réponse de la partie adverse, refus de conciliation ou défaut de conciliation), la présidence dresse un procès-verbal constatant l'échec de celle-ci qu'elle adresse aux deux parties.

8.4.6. Fonctionnement

Les modalités de fonctionnement de la commission sont détaillées dans le règlement intérieur type des commissions nationales prévu dans l'accord sur le droit syndical et le dialogue social éventuellement adapté en fonction de besoins spécifiques.

8.5. Commissions paritaires régionales

8.5.1. Missions, composition et fonctionnement

Une commission paritaire régionale (CPR SEP 2015) siège au sein de chaque région définie dans le cadre de l'organisation territoriale de la République.

Instance compétente pour animer un dialogue social territorial, elle est chargée des fonctions suivantes :

- se constituer en CPR de conciliation (voir l'art. 8.5.2) ;
- solliciter une interprétation des dispositions conventionnelles à la CPN SEP 2015 ;
- alerter la CPN SEP 2015 sur tout problème d'application des présentes ;
- proposer des correctifs à la présente convention collective.

Chaque CPR SEP (désignée CPR SEP 2015 « nom de la région ») est composée de deux collèges :

- le collège salariés regroupant les organisations syndicales de salariés représentatives signataires ou ayant adhéré à la présente convention collective ;
- le collège employeurs.

La liste des représentants par organisation et par région est adressée au secrétariat technique et administratif de la CPN SEP 2015. Chaque organisation l'informe de toute modification.

Le règlement intérieur applicable est le règlement intérieur élaboré par la CPN SEP 2015 (voir l'art. 8.4.6).

La CPR SEP 2015 se réunit au moins une fois par an.

Le secrétariat de chaque CPR 2015 adresse au secrétariat technique et administratif de la CPN SEP 2015 l'ordre du jour de chaque réunion, les comptes rendus, un état des lieux régulier de son activité et tout autre élément permettant sa parfaite information.

Une fois synthétisées, ces informations sont présentées chaque année en CPN SEP 2015.

8.5.2. Commission régionale de conciliation

Les litiges individuels ou collectifs résultant de l'application de la présente convention peuvent être examinés par la CPR SEP 2015 de conciliation compétente territorialement.

La procédure est détaillée dans le règlement intérieur élaboré par la CPN SEP.

Au terme de la procédure :

- en cas de conciliation, sont rédigés un procès-verbal de conciliation et un protocole transactionnel s'imposant aux parties et clôturant définitivement le différend ;
- en cas de non-conciliation (absence de réponse de la partie adverse, refus de conciliation ou défaut de conciliation), la présidence dresse un procès-verbal constatant l'échec de celle-ci qu'elle adresse aux deux parties.

8.6. Salariés participant aux instances paritaires

Tout salarié dûment mandaté pour représenter son organisation syndicale au sein de la CPN SEP 2015 ou d'une CPR SEP 2015 doit informer son employeur, et ce dès réception de la convocation.

Il n'est pas fait de retenue sur salaire pour la participation du salarié à cette commission paritaire.

Dans la limite du nombre de réunions défini ci-après, les salariés rémunérés par les établissements et relevant de la convention collective SEP 2015 ont droit au remboursement par leur établissement, sur justificatif, des frais de transport du domicile au lieu de la réunion.

Nombre annuel de réunions donnant lieu à remboursement :

- 2 réunions régionales ;
- 8 réunions nationales.

Les signataires se réfèrent à l'accord sur le droit syndical et le dialogue social qui développe les principes et les moyens permettant l'efficacité de la représentation des salariés des établissements et le développement du dialogue social dans la branche.

ANNEXE I

RÉFÉRENTIEL DE FONCTIONS

Fonction n° 01. – Fonction pédagogique

N° fonction 01	Famille(s) de la fonction Fonctions pédagogiques et connexes
Strate III	Nom de la fonction Fonction pédagogique

Contour succinct de la fonction

Prend en responsabilité, seul, un groupe d'élèves, dans le cadre de la mise en œuvre autonome d'un contenu et/ou d'un dispositif pédagogique défini au préalable, contenu dans lequel sa compétence est reconnue.

Le contenu ou le dispositif pédagogique mis en œuvre peut constituer un tout autonome (intervenant sur une matière spécifique...), ou s'inscrire dans une collaboration pédagogique avec des enseignants (travail de documentaliste, par exemple).

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction est placé sous l'autorité hiérarchique du chef d'établissement, ou, par délégation, sous celle d'un cadre pédagogique.

Fonction n° 02. – Fonction d'auxiliaire pédagogique spécialisé

N° fonction 02	Famille(s) de la fonction Fonctions pédagogiques et connexes
Strate III	Nom de la fonction Fonction d'auxiliaire pédagogique spécialisé

Contour succinct de la fonction

Met en œuvre, devant un groupe d'élèves placés sous la responsabilité d'un enseignant présent lors de son intervention, un contenu et/ou un dispositif pédagogique défini au préalable, contenu dans lequel sa compétence est reconnue. L'enseignant responsable peut ne pas disposer de compétence dans ce contenu pédagogique.

Le contenu ou le dispositif pédagogique mis en œuvre peut constituer un tout autonome (intervenant sur une matière spécifique...), ou s'inscrire dans une collaboration pédagogique avec des enseignants (travail de documentaliste, par exemple).

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction est placé sous l'autorité hiérarchique du chef d'établissement ou, par délégation, sous celle d'un cadre pédagogique.

Pendant l'intervention, il est placé sous la responsabilité de l'enseignant en charge du groupe d'élèves.

Fonction n° 03. – Fonction d'auxiliaire pédagogique

N° fonction 03	Famille(s) de la fonction Fonctions pédagogiques et connexes
Strate II	Nom de la fonction Fonction d'auxiliaire pédagogique

Contour succinct de la fonction

Prépare et met en œuvre, devant un groupe ou un sous-groupe d'élèves placés sous la responsabilité d'un enseignant présent lors de son intervention, un contenu et/ou un dispositif pédagogique défini au préalable par cet enseignant auprès d'un groupe ou un sous-groupe de la classe.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire est placé sous l'autorité hiérarchique d'un cadre, pédagogique ou non.

Pendant son intervention auprès des élèves, il est placé sous l'autorité de l'enseignant en charge du groupe d'élèves.

Fonction n° 04. – Fonction de service auprès des enseignants

N° fonction 04	Famille(s) de la fonction Fonctions pédagogiques et connexes
Strate I	Nom de la fonction Fonction de service auprès des enseignants

Contour succinct de la fonction

Assiste l'enseignant dans les soins corporels à donner aux élèves, dans la préparation ou le rangement du matériel éducatif, dans la mise en état de propreté des locaux pédagogiques.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire est placé sous l'autorité hiérarchique d'un cadre, pédagogique ou non.

Pendant son intervention auprès des élèves, il est placé sous l'autorité de l'enseignant en charge du groupe d'élèves.

Fonction n° 05. – Fonction d'auxiliaire de vie scolaire

N° fonction 05	Famille(s) de la fonction Fonctions pédagogiques et connexes
Strate I	Nom de la fonction Fonction d'auxiliaire de vie scolaire

Contour succinct de la fonction

S'occupe de l'accompagnement, de la socialisation, de la sécurité et de la scolarisation d'enfants en situation de handicap ou d'un trouble de santé invalidant.

L'auxiliaire de vie scolaire peut être amené à effectuer quatre types d'activités :

- des interventions dans la classe définies en concertation avec l'enseignant (aide pour écrire ou manipuler le matériel dont l'élève a besoin) ou en dehors des temps d'enseignement (inter-classes, repas...). Il peut également s'agir d'une aide aux tâches scolaires ;

- des participations aux sorties de classes occasionnelles ou régulières : en lui apportant l'aide nécessaire dans tous les actes qu'il ne peut réaliser seul l'AVS permet à l'élève d'être partie prenante dans toutes les activités qui enrichissent les apprentissages scolaires. Sa présence vise également à éviter l'exclusion de l'élève des activités physiques et sportives ;
- l'accomplissement de gestes techniques ne requérant pas une qualification médicale ou paramédicale particulière est un des éléments de l'aide à l'élève ;
- une collaboration au suivi des projets de scolarisation (réunions d'élaboration ou de régulation du projet personnalisé de scolarisation de l'élève, participation aux rencontres avec la famille, réunion de l'équipe de suivi de scolarisation...).

Positionnement hiérarchique

Le titulaire est placé sous l'autorité hiérarchique d'un cadre, pédagogique ou non.

Pendant son intervention en classe, il est placé sous l'autorité de l'enseignant en charge du groupe d'élèves.

Fonction n° 06. – Fonction de gestion documentaire

N° fonction 06	Famille(s) de la fonction Fonctions pédagogiques et connexes
Strate III	Nom de la fonction Fonction de gestion documentaire

Contour succinct de la fonction

Assure, en autonomie, un travail de gestion documentaire et/ou de veille documentaire (voir ci-dessous) ainsi que d'enrichissement du fonds. Identifie, met en forme et diffuse et/ou informe et/ou met à disposition de la communauté éducative (équipes pédagogiques, élèves, parents...) les informations susceptibles de les concerner ou de les intéresser.

Veille documentaire : recherche de nouvelles informations/de nouvelles sources d'information auprès de l'environnement de l'établissement et/ou au moyen des ressources disponibles (Internet...).

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction est placé sous l'autorité hiérarchique du chef d'établissement ou, par délégation, sous celle d'un cadre, pédagogique ou non.

Fonction n° 07. – Fonction d'auxiliaire documentaire

N° fonction 07	Famille(s) de la fonction Fonctions pédagogiques et connexes
Strate II	Nom de la fonction Fonction d'auxiliaire documentaire

Contour succinct de la fonction

Gère les ressources documentaires de l'établissement ou d'un secteur de l'établissement.

A la demande d'un utilisateur, assure la recherche d'informations spécifiques dans le fonds propre de l'établissement, ou auprès des ressources externes accessibles. Assure, à la demande de l'utilisateur, la mise en forme de ces informations (dossiers...).

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction est placé sous l'autorité d'un cadre de l'établissement (pédagogique ou non).

Fonction n° 08. – Fonction d'assistant technique à l'enseignement

N° fonction 08	Famille(s) de la fonction Fonctions pédagogiques et connexes
Strate III	Nom de la fonction Fonction d'assistant technique à l'enseignement

Contour succinct de la fonction

Assure à la demande des enseignants, sur la base de ses compétences techniques propres, la préparation technique et/ou technologique des cours.

Peut, le cas échéant, assister d'un point de vue technique l'enseignant dans le déroulement du cours.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction est placé sous l'autorité hiérarchique du chef d'établissement ou, par délégation, sous celle d'un personnel de strate IV.

Il peut se voir confier par sa hiérarchie la coordination de la gestion d'équipements techniques (planning d'utilisation de laboratoire et/ou de matériel, par exemple...) et de stock de consommables.

Fonction n° 09. – Fonction d'auxiliaire technique à l'enseignement

N° fonction 09	Famille(s) de la fonction Fonctions pédagogiques et connexes
Strate II	Nom de la fonction Fonction d'auxiliaire technique à l'enseignement

Contour succinct de la fonction

Assure les tâches courantes liées à l'utilisation et à l'entretien du matériel et des espaces techniques pédagogiques (sans lien hiérarchique) avec les équipes pédagogiques (sauf dans le cas d'une intervention au sein du cours lui-même).

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction est placé sous l'autorité d'un cadre de l'établissement (pédagogique ou non).

Fonction n° 10. – Fonction d'animation d'équipe(s) pédagogique(s)

N° fonction 10	Famille(s) de la fonction Fonctions pédagogiques et connexes
Strate III	Nom de la fonction Fonction d'animation d'équipe(s) pédagogique(s)

Contour succinct de la fonction

Anime et assure la coordination des équipes pédagogiques ou pastorales et éventuellement d'activités périphériques (emplois du temps...).

Assure le suivi des élèves, la gestion des problèmes disciplinaires ou scolaires...

Selon délégation, la fonction pourra s'élargir aux relations avec les parents, inscriptions, suivi, orientation...

Positionnement hiérarchique

Exerce sa fonction sous l'autorité hiérarchique du chef d'établissement ou, par délégation, sous celle d'un cadre pédagogique.

Fonction n° 11. – Fonction d'encadrement pédagogique

N° fonction 11	Famille(s) de la fonction Fonctions pédagogiques et connexes
Strate III	Nom de la fonction Fonction d'encadrement pédagogique

Contour succinct de la fonction

Assure l'encadrement d'une unité pédagogique de l'établissement sous la responsabilité d'un cadre de strate IV ou du chef d'établissement :

Cette fonction comprend : l'encadrement des équipes pédagogiques ou pastorale, le suivi des élèves (gestion des problèmes disciplinaires ou scolaires...) les relations avec les parents, l'orientation...

Propose les dispositifs pédagogiques (et éducatifs) mis en place dans l'établissement.

Positionnement hiérarchique

Exerce sa fonction sous l'autorité hiérarchique du chef d'établissement.

Voir fonction de même intitulé, en strate IV (fiche fonction n° 12).

Fonction n° 12. – Fonction d'encadrement pédagogique

N° fonction 12	Famille(s) de la fonction Fonctions pédagogiques et connexes
Strate IV	Nom de la fonction Fonction d'encadrement pédagogique

Contour succinct de la fonction

Assure, par délégation du chef d'établissement, la direction d'une unité pédagogique de l'établissement. Cette fonction comprend, selon les délégations, l'encadrement des équipes pédagogiques ou pastorale, le suivi des élèves (gestion des problèmes disciplinaires ou scolaires...), les relations avec les parents, les inscriptions, l'orientation...

Ingénierie pédagogique :

- conçoit ou fait évoluer l'offre pédagogique (et éducative) et/ou les dispositifs pédagogiques (et éducatifs) mis en place dans l'établissement ;
- assure une veille « concurrentielle », réglementaire et environnementale (recherche d'opportunités) sur ces sujets.

Positionnement hiérarchique

Exerce sa fonction sous l'autorité hiérarchique du chef d'établissement.

Voir fonction de même intitulé, en strate III (fiche fonction n° 11).

Fonction n° 13. – Fonction de sécurisation simple

N° fonction 13	Famille(s) de la fonction Vie scolaire
Strate I	Nom de la fonction Fonction de sécurisation simple

Contour succinct de la fonction

Assure par sa présence la sécurité des flux d'élèves en veillant, sous la responsabilité directe d'un cadre présent sur les lieux, à l'application des règles de sécurité et des règles propres à l'établissement. Peut dans le cadre de ses fonctions exercer un contrôle d'accès à l'établissement ou à une partie de l'établissement. En cas de nécessité, alerte le cadre responsable.

Cette fonction correspond, par exemple, à la surveillance des cours, des portails et autres accès, des salles de restauration...

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de cette fonction relève hiérarchiquement de l'autorité de l'encadrant dont relève son poste (s'il exerce plusieurs fonctions).

Pendant l'exercice de la fonction, il est placé sous la responsabilité et l'autorité du cadre en charge de la sécurisation à ce moment-là (cadre éducatif, enseignant ou cadre pédagogique, chef d'établissement).

Fonction n° 14. – Fonction de prise en charge d'un groupe d'élèves

N° fonction 14	Famille(s) de la fonction Vie scolaire
Strate II	Nom de la fonction Fonction de prise en charge d'un groupe d'élèves

Contour succinct de la fonction

Prend en charge dans un cadre prédéfini (salle de travail, cours, déplacement extérieur...) un groupe d'élèves. Dans ce cadre, assure leur sécurité et la conformité de leur comportement avec les règles de vie collective et instructions particulières qui lui ont été données (règles de travail, par exemple...).

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction relève hiérarchiquement d'un cadre éducatif ou, à défaut, du chef d'établissement ou, par délégation, d'un cadre pédagogique.

En cas de déplacement extérieur, il peut être placé sous la responsabilité d'un enseignant responsable du déplacement.

Fonction n° 15. – Fonction d'animation

N° fonction 15	Famille(s) de la fonction Vie scolaire
Strate II	Nom de la fonction Fonction d'animation

Contour succinct de la fonction

L'animation de la vie scolaire consiste en l'organisation et l'animation d'activités complémentaires, à vocation éducative (citoyenneté...), culturelle, pastorale ou tout simplement des activités de loisirs.

Ces animations peuvent être positionnées sur des temps propres ou pour valoriser des temps de prise en charge déjà existants (études, par exemple...).

Positionnement hiérarchique

Sous la responsabilité d'un cadre éducatif, d'un cadre pédagogique ou du chef d'établissement.

Cette classification correspond aux situations d'animation dans lesquelles il s'agit de la simple reproduction d'animation récurrente (y compris pastorale).

Voir fonction de même intitulé, en strate III (fiche fonction n° 16).

Fonction n° 16. – Fonction d'animation

N° fonction 16	Famille(s) de la fonction Vie scolaire
Strate III	Nom de la fonction Fonction d'animation

Contour succinct de la fonction

L'animation de la vie scolaire consiste en l'organisation et l'animation d'activités complémentaires, à vocation éducative (citoyenneté...), culturelle, pastorale ou tout simplement des activités de loisirs.

Ces animations peuvent être positionnées sur des temps propres ou pour valoriser des temps de prise en charge déjà existants (études, par exemple...).

Positionnement hiérarchique

Sous la responsabilité d'un cadre éducatif, d'un cadre pédagogique ou du chef d'établissement.

Cette classification correspond aux situations d'animation dans lesquelles il s'agit de mettre en œuvre un programme d'animation incluant l'ingénierie des animations précitées, leur préparation et leur animation ainsi que l'organisation et l'animation d'activités à vocation pédagogique (soutien scolaire, aide aux devoirs...) ou pastorale.

Note : cette dernière classification correspond à des personnels ayant pour mission la création régulière de nouvelles animations. Elle ne s'applique pas à la création d'une animation isolée.

Voir fonction de même intitulé, en strate II (fiche fonction n° 15).

Fonction n° 17. – Fonction veille/prise en charge généraliste des élèves en difficulté

N° fonction 17	Famille(s) de la fonction Vie scolaire
Strate II	Nom de la fonction Fonction veille/prise en charge généraliste des élèves en difficulté

Contour succinct de la fonction

Prend en compte la personne de l'élève au sein de l'établissement hors des temps de face-à-face pédagogique.

Est capable de prendre en charge les maux « anodins », mais sait signaler aux personnes compétentes (hiérarchie, personnes spécialisées, responsable pédagogique ou direction) les problèmes plus délicats.

Particularité

La définition exacte du contenu de la fonction dépendra, d'une part, du projet d'établissement et, d'autre part, de l'organisation effective de l'établissement.

Positionnement hiérarchique

Sous la responsabilité d'un cadre éducatif, d'un cadre pédagogique ou du chef d'établissement.

Fonction n° 18. – Fonction prise en charge spécialisée des élèves

N° fonction 18	Famille(s) de la fonction Vie scolaire
Strate III	Nom de la fonction Fonction prise en charge spécialisée des élèves

Contour succinct de la fonction

Veille sur le comportement des élèves sous l'angle physique et psychologique et détecte les élèves en difficulté ou en « souffrance ».

Etablit une prise en charge de la situation des élèves en difficulté ou en souffrance sous l'angle physique et/ou psychologique.

Positionnement hiérarchique

Sous la responsabilité directe du chef d'établissement ou, par délégation expresse, d'un cadre pédagogique ou éducatif.

Fonction n° 19. – Fonction encadrement de la vie scolaire

N° fonction 19	Famille(s) de la fonction Vie scolaire
Strate III	Nom de la fonction Fonction encadrement de la vie scolaire

Contour succinct de la fonction

Prend en charge l'organisation et le fonctionnement de la vie scolaire, encadre, accompagne et assure la coordination des différents intervenants de la vie scolaire.

Est l'interface entre la vie scolaire et l'ensemble de la communauté éducative.

Prend en charge les difficultés de vie des élèves et l'instruction des actions disciplinaires au sein de l'établissement.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité, selon le cas, d'un cadre éducatif de plus haut niveau, d'un responsable pédagogique ou du chef d'établissement lui-même.

Selon l'établissement et le périmètre de responsabilité, voir fonction de même intitulé, en strate IV (fiche fonction n° 20).

Fonction n° 20. – Fonction encadrement de la vie scolaire

N° fonction 20	Famille(s) de la fonction Vie scolaire
Strate IV	Nom de la fonction Fonction encadrement de la vie scolaire

Contour succinct de la fonction

Par délégation écrite du chef d'établissement, est responsable de la vie scolaire.

Encadre, accompagne et assure la coordination des différents intervenants de la vie scolaire.

Est l'interface entre la vie scolaire et l'ensemble de la communauté éducative.

Prend en charge les difficultés de vie des élèves et l'instruction des actions disciplinaires au sein de l'établissement.

Positionnement hiérarchique

Le chef d'établissement lui-même.

Selon l'établissement et le périmètre de responsabilité, voir fonction de même intitulé, en strate III (fiche fonction n° 19).

Fonction n° 21. – Fonction de régulation de la vie en internat

N° fonction 21	Famille(s) de la fonction Vie scolaire
Strate III	Nom de la fonction Fonction de régulation de la vie en internat

Contour succinct de la fonction

Assure le rôle d'adulte et de référent auprès d'un groupe d'internes.

Assure la qualité de vie individuelle et collective des internes et leur sécurité individuelle et collective, dans le respect du règlement de l'internat, du projet de l'établissement et, le cas échéant, du projet de l'internat.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire est placé sous l'autorité du chef d'établissement si celui-ci ne loge pas sur place (strate III) ou placé sous l'autorité hiérarchique du responsable de l'internat ou du chef d'établissement (strate II).

Classification en strate III si la personne est le seul adulte présent sur le site et en charge des internes. Dans le cas contraire : voir fonction de même intitulé, en strate II (fiche fonction n° 22).

Fonction n° 22. – Fonction de régulation de la vie en internat

N° fonction 22	Famille(s) de la fonction Vie scolaire
Strate II	Nom de la fonction Fonction de régulation de la vie en internat

Contour succinct de la fonction

Assure le rôle d'adulte et de référent auprès d'un groupe d'internes.

Assure la qualité de vie individuelle et collective des internes et leur sécurité individuelle et collective, dans le respect du règlement de l'internat, du projet de l'établissement et, le cas échéant, du projet de l'internat.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire est placé sous l'autorité du chef d'établissement si celui-ci ne loge pas sur place (strate III) ou placé sous l'autorité hiérarchique du responsable de l'internat ou du chef d'établissement (strate II).

Classification en strate II si la personne n'est pas le seul adulte présent sur le site et en charge des internes. Dans le cas contraire : voir fonction de même intitulé, en strate III (fiche fonction n° 21).

Fonction n° 23. – Fonction de responsable d'internat

N° fonction 23	Famille(s) de la fonction Vie scolaire
Strate III	Nom de la fonction Fonction de responsable d'internat

Contour succinct de la fonction

Le titulaire de cette fonction est garant pour l'établissement de la responsabilité du fonctionnement de l'internat en dehors des heures d'ouverture de l'établissement.

A ce titre, il prend en charge l'organisation et le fonctionnement de l'internat, assure l'interface entre la période « internat » et les plages d'ouverture de l'établissement, il coordonne l'action des différents intervenants de l'internat et prend en charge les difficultés de vie des élèves dans l'internat.

Il est le garant de la qualité de vie individuelle et collective des internes et de leur sécurité individuelle et collective, dans le respect du règlement de l'internat, du projet de l'établissement et, le cas échéant, du projet de l'internat.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire est placé sous l'autorité hiérarchique du chef d'établissement ou d'un cadre de la vie scolaire.

Fonction n° 24. – Fonction secrétariat d'exécution simple

N° fonction 24	Famille(s) de la fonction Fonctions de gestion administrative et financière
Strate I	Nom de la fonction Fonction secrétariat d'exécution simple

Contour succinct de la fonction

Effectue tous travaux liés aux supports opérationnels de l'établissement, y compris s'ils appartiennent à une catégorie ci-dessous. Il s'agit d'un travail de pure exécution, aux contours parfaitement délimités, effectués sur les instructions et sous le contrôle d'une personne habilitée : courriers standards, lettres types, appels téléphoniques routiniers et/ou sans enjeu, saisie de données qui lui sont fournies relatives à la comptabilité ou à la gestion du personnel ainsi qu'à tout autre aspect administratif de la gestion de l'établissement.

La fonction peut inclure des tâches de reprographie, de tri, de classement...

La fonction s'exerce sans autonomie, sous le contrôle direct d'un encadrant ou dans le cadre de procédures précises.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 25. – Fonction accueil et/ou standard simple

N° fonction 25	Famille(s) de la fonction Fonctions de gestion administrative et financière
Strate I	Nom de la fonction Fonction accueil et/ou standard simple

Contour succinct de la fonction

Accueille et prend en charge les visiteurs et/ou les appels téléphoniques, sans traitement du contenu de la demande.

Assure le suivi administratif éventuel des visites (journal des appels, journal des visites...).

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 26. – Fonction accueil et/ou standard

N° fonction 26	Famille(s) de la fonction Fonctions de gestion administrative et financière
Strate II	Nom de la fonction Fonction accueil et/ou standard

Contour succinct de la fonction

Accueille et prend en charge les visiteurs et/ou les appels téléphoniques. Traite en autonomie des problèmes simples, reformule les demandes et oriente vers l'interlocuteur qualifié pour apporter la réponse.

Assure le suivi administratif éventuel des visites (journal des appels, journal des visites...).

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 27. – Fonction secrétariat familles/élèves

N° fonction 27	Famille(s) de la fonction Fonctions de gestion administrative et financière
Strate II	Nom de la fonction Fonction secrétariat familles/élèves

Contour succinct de la fonction

Prend en charge toutes les tâches et activités administratives liées aux familles (dossiers d'inscriptions, relations...) ou aux élèves (dossiers scolaires...).

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 28. – Fonction secrétariat pédagogique et gestion des enseignants

N° fonction 28	Famille(s) de la fonction Fonctions de gestion administrative et financière
Strate II	Nom de la fonction Fonction secrétariat pédagogique et gestion des enseignants

Contour succinct de la fonction

Prend en charge toutes les tâches et les activités en lien avec la gestion des dossiers des enseignants et les relations administratives avec les rectorats.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Dans un établissement important, la nature et l'importance des tâches confiées pourront justifier le classement de la fonction en strate III : voir fonction de même intitulé, en strate III (fiche fonction n° 29).

Fonction n° 29. – Fonction secrétariat pédagogique et gestion des enseignants

N° fonction 29	Famille(s) de la fonction Fonctions de gestion administrative et financière
Strate III	Nom de la fonction Fonction secrétariat pédagogique et gestion des enseignants

Contour succinct de la fonction

Prend en charge toutes les tâches et les activités en lien avec la gestion des dossiers des enseignants et les relations administratives avec les rectorats.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Voir fonction de même intitulé, en strate II (fiche fonction n° 28).

Fonction n° 30. – Fonction généraliste secrétariat et/ou intendance

N° fonction 30	Famille(s) de la fonction Fonctions de gestion administrative et financière
Strate II	Nom de la fonction Fonction généraliste secrétariat et/ou intendance

Contour succinct de la fonction

Assiste le responsable du service ou le chef d'établissement dans les aspects administratifs courants de la gestion de l'établissement.

Effectue des tâches de secrétariat et/ou d'intendance non couvertes par une autre fonction dans l'établissement.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 31. – Fonction secrétariat de vie scolaire

N° fonction 31	Famille(s) de la fonction Vie scolaire. – Fonctions de gestion administrative et financière
Strate II	Nom de la fonction Fonction secrétariat de vie scolaire

Contour succinct de la fonction

Assure la collecte et la tenue de tous les états de présence ou d'absence.

Effectue la saisie informatisée de ces informations, la saisie et impression de relevés de notes.

Se charge des relations courantes avec les familles (courriers courants, appels téléphoniques, SMS...), liés aux absences ou retards des élèves...

Positionnement hiérarchique

Fonction exercée en lien fonctionnel ou hiérarchique avec un cadre de la vie scolaire ou un cadre pédagogique.

Fonction n° 32. – Fonction connexe : logistique des activités pédagogiques et voyages

N° fonction 32	Famille(s) de la fonction Fonctions de gestion administrative et financière
Strate II	Nom de la fonction Fonction connexe : logistique des activités pédagogiques et voyages

Contour succinct de la fonction

Assure avec/en soutien des enseignants la logistique des activités scolaires et/ou périscolaires (voyages, sorties, projets de classe, stages à l'étranger...).

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 33. – Fonction de secrétariat de direction

N° fonction 33	Famille(s) de la fonction Fonctions de gestion administrative et financière
Strate III	Nom de la fonction Fonction de secrétariat de direction

Contour succinct de la fonction

Prend en charge le suivi administratif de tous les dossiers de direction générale.

Gère l'agenda et le planning du/des chefs d'établissement ou de son supérieur hiérarchique (lui rappeler les échéances, les dossiers importants, avoir la capacité et l'autonomie pour lui prendre des rendez-vous...).

Apporte des réponses de premier niveau aux interlocuteurs de la direction.

Filtre l'accès à la direction, réoriente éventuellement les interlocuteurs.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 34. – Fonction comptabilité famille et restauration

N° fonction 34	Famille(s) de la fonction Fonctions de gestion administrative et financière. – Restauration
Strate II	Nom de la fonction Fonction comptabilité famille et restauration

Contour succinct de la fonction

Assure la facturation aux familles, encaissements (scolarité, restauration, internat...).

Effectue le suivi des règlements et relance.

Effectue l'enregistrement comptable des factures.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 35. – Fonction comptabilité fournisseurs et achats

N° fonction 35	Famille(s) de la fonction Fonctions de gestion administrative et financière
Strate II	Nom de la fonction Fonction comptabilité fournisseurs et achats

Contour succinct de la fonction

Vérifie les factures, enregistre les factures, prépare les règlements...

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 36. – Fonction comptabilité générale

N° fonction 36	Famille(s) de la fonction Fonctions de gestion administrative et financière
Strate II	Nom de la fonction Fonction comptabilité générale

Contour succinct de la fonction

Enregistre de comptabilité générale, pointe les comptes.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 37. – Fonction suivi budgétaire et situations financières

N° fonction 37	Famille(s) de la fonction Fonctions de gestion administrative et financière
Strate III	Nom de la fonction Fonction suivi budgétaire et situations financières

Contour succinct de la fonction

Etablit les situations financières, assure le suivi du budget, révisé la comptabilité, prépare les états financiers.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 38. – Fonction financière

N° fonction 38	Famille(s) de la fonction Fonctions de gestion administrative et financière
Strate IV	Nom de la fonction Fonction financière

Contour succinct de la fonction

Assure à l'établissement une vision financière prospective.

Anticipe les besoins en financements futurs.

Construit les budgets et plans de financement.

Alerte et conseille le chef d'établissement et l'organisme gestionnaire en matière financière.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 39. – Fonction paie

N° fonction 39	Famille(s) de la fonction Fonctions de gestion administrative et financière
Strate II	Nom de la fonction Fonction paie

Contour succinct de la fonction

Etablit les paies et les déclarations sociales afférentes.

Gère tous les dossiers connexes à la paie : suivi des plannings de modulation, maladie, congés, prévoyance, retraite, mutuelle...

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Cette classification s'applique si la fonction s'exerce sous le contrôle d'une personne qualifiée, en interne ou en externe.

Si la fonction s'exerce en autonomie : voir fonction de même intitulé, en strate III (fiche fonction n° 40).

Fonction n° 40. – Fonction paie

N° fonction 40	Famille(s) de la fonction Fonctions de gestion administrative et financière
Strate III	Nom de la fonction Fonction paie

Contour succinct de la fonction

Etablit les paies et les déclarations sociales afférentes.

Gère tous les dossiers connexes à la paie : suivi des plannings de modulation, maladie, congés, prévoyance, retraite, mutuelle...

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Cette classification s'applique si la fonction s'exerce en autonomie.

Si la fonction s'exerce sous le contrôle d'une personne qualifiée, en interne ou en externe : voir fonction de même intitulé, en strate II (fiche fonction n° 39).

Fonction n° 41. – Fonction gestion administrative et juridique du personnel

N° fonction 41	Famille(s) de la fonction Fonctions de gestion administrative et financière
Strate II	Nom de la fonction Fonction gestion administrative et juridique du personnel

Contour succinct de la fonction

Gère les dossiers administratifs du personnel.

Produit les états nécessaires au pilotage de la masse salariale.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Cette classification s'applique si la fonction s'exerce sous le contrôle d'une personne qualifiée, en interne ou en externe.

Si la fonction s'exerce en autonomie : voir fonction de même intitulé, en strate III (fiche fonction n° 42).

Fonction n° 42. – Fonction gestion administrative et juridique du personnel

N° fonction 42	Famille(s) de la fonction Fonctions de gestion administrative et financière
Strate III	Nom de la fonction Fonction gestion administrative et juridique du personnel

Contour succinct de la fonction

Gère les dossiers administratifs du personnel.

Produit les états nécessaires au pilotage de la masse salariale.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Cette classification s'applique si la fonction s'exerce en autonomie.

Si la fonction s'exerce sous le contrôle d'une personne qualifiée, en interne ou en externe : voir fonction de même intitulé, en strate II (fiche fonction n° 41).

Fonction n° 43. – Fonction ressources humaines

N° fonction 43	Famille(s) de la fonction Fonctions de gestion administrative et financière
Strate IV	Nom de la fonction Fonction ressources humaines

Contour succinct de la fonction

Assure à l'établissement une vision prospective en matière de gestion des ressources humaines : recrutement, gestion des compétences, gestion des âges, masse salariale, gestion de carrières, certification des compétences (VAE)...

Anticipe les besoins futurs en compétences.

Propose et gère le plan de formation.

Fournit aux cadres et encadrants les outils nécessaires à la gestion « terrain » des collaborateurs et à l'évolution de leurs compétences.

Alerte et conseille le chef d'établissement et l'organisme gestionnaire en matière de GRH.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 44. – Fonction de gestion de l'unité de restauration

N° fonction 44	Famille(s) de la fonction Fonctions de gestion administrative et financière Fonction restauration
Strate III	Nom de la fonction Fonction de gestion de l'unité de restauration

Contour succinct de la fonction

Calcule les coûts, détermine les prix de revient...

Assure le suivi du budget de fonctionnement de la cuisine.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 45. – Fonction petite intendance/petites fournitures

N° fonction 45	Famille(s) de la fonction Fonctions de gestion administrative et financière
Strate II	Nom de la fonction Fonction petite intendance/petites fournitures

Contour succinct de la fonction

Assure la distribution, la gestion, la commande de toutes les petites fournitures.

Assure le lien avec des fournisseurs liés à l'établissement par un contrat de maintenance (copieur...).

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 46. – Fonction négociation et gestion des contrats

N° fonction 46	Famille(s) de la fonction Fonctions de gestion administrative et financière
Strate III	Nom de la fonction Fonction négociation et gestion des contrats

Contour succinct de la fonction

Assure la négociation, la gestion de l'exécution, l'évolution, la renégociation de tous les gros contrats de l'établissement : assurances, restauration, entretien...

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Cette classification s'applique s'il s'agit d'assister le chef d'établissement ou un cadre de strate IV dans cette fonction.

Si le titulaire de la fonction dispose d'une grande autonomie dans la gestion de ces contrats : voir fonction de même intitulé, en strate IV (fiche fonction n° 47).

Fonction n° 47. – Fonction négociation et gestion des contrats

N° fonction 47	Famille(s) de la fonction Fonctions de gestion administrative et financière
Strate IV	Nom de la fonction Fonction négociation et gestion des contrats

Contour succinct de la fonction

Assure la négociation, la gestion de l'exécution, l'évolution, la renégociation de tous les gros contrats de l'établissement : assurances, restauration, entretien...

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Cette classification s'applique si le titulaire de la fonction dispose d'une grande autonomie dans la gestion de ces contrats.

S'il s'agit d'assister le chef d'établissement ou un cadre de strate IV dans cette fonction : voir fonction de même intitulé, en strate III (fiche fonction n° 46).

Fonction n° 48. – Fonction gestion immobilière

N° fonction 48	Famille(s) de la fonction Fonctions de gestion administrative et financière
Strate III	Nom de la fonction Fonction gestion immobilière

Contour succinct de la fonction

Assure la gestion immobilière de l'établissement : travaux de construction ou d'entretien, sécurité...

Gère le budget afférent.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Cette classification s'applique s'il s'agit d'assister le chef d'établissement ou un cadre de strate IV dans cette fonction.

Si le titulaire de la fonction dispose d'une grande autonomie dans la gestion de ces contrats : voir fonction de même intitulé, en strate IV (fiche fonction n° 49).

Fonction n° 49. – Fonction gestion immobilière

N° fonction 49	Famille(s) de la fonction Fonctions de gestion administrative et financière
Strate IV	Nom de la fonction Fonction gestion immobilière

Contour succinct de la fonction

Assure la gestion immobilière de l'établissement : travaux de construction ou d'entretien, sécurité...

Gère le budget afférent.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Cette classification s'applique si le titulaire de la fonction dispose d'une grande autonomie dans la gestion de ces contrats.

S'il s'agit d'assister le chef d'établissement ou un cadre de strate IV dans cette fonction : voir fonction de même intitulé, en strate III (fiche fonction n° 48).

Fonction n° 50. – Fonction chargé de communication

N° fonction 50	Famille(s) de la fonction Fonctions de gestion administrative et financière
Strate III	Nom de la fonction Fonction chargé de communication

Contour succinct de la fonction

Met en place les actions de communication internes et externes.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 51. – Fonction responsable de la communication

N° fonction 51	Famille(s) de la fonction Fonctions de gestion administrative et financière
Strate IV	Nom de la fonction Fonction responsable de la communication

Contour succinct de la fonction

Elabore et assure le suivi du plan de communication de l'établissement en interne et en externe.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 52. – Fonction relations entreprises

N° fonction 52	Famille(s) de la fonction Fonctions de gestion administrative et financière
Strate III	Nom de la fonction Fonction relations entreprises

Contour succinct de la fonction

Prospecte les entreprises dans le cadre de la collecte de la taxe d'apprentissage.

Crée, développe et entretient des liens avec les entreprises et les sensibilise au projet d'établissement et aux projets des élèves, des étudiants (stages, recherche d'emploi...).

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 53. – Fonction ménage et nettoyage

N° fonction 53	Famille(s) de la fonction Fonctions d'entretien et de maintenance des biens et des équipements
Strate I	Nom de la fonction Fonction ménage et nettoyage

Contour succinct de la fonction

Assure le ménage/nettoyage des locaux et des extérieurs (cours).

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 54. – Fonction plonge et nettoyage

N° fonction 54	Famille(s) de la fonction Restauration. – Fonctions d'entretien et de maintenance des biens et des équipements
Strate I	Nom de la fonction Fonction plonge et nettoyage

Contour succinct de la fonction

Sous l'autorité d'un responsable hiérarchique ou sous le contrôle d'une personne chargée de la coordination de l'activité :

- débarrasse, nettoie et range la salle, l'office et la cuisine ;
- assure la plonge.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 55. – Fonction assemblage de mets simples

N° fonction 55	Famille(s) de la fonction Restauration
Strate I	Nom de la fonction Fonction assemblage de mets simples

Contour succinct de la fonction

Sous l'autorité d'un responsable hiérarchique ou sous le contrôle d'une personne chargée de la coordination de l'activité :

Prépare et dresse des mets simples froids ou chauds par assemblage des différents éléments nécessaires, en se conformant à des normes de réalisation précises.

Le travail s'effectue hors de la présence du public.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 56. – Fonction de service en restauration

N° fonction 56	Famille(s) de la fonction Restauration
Strate I	Nom de la fonction Fonction de service en restauration

Contour succinct de la fonction

Sous l'autorité d'un responsable hiérarchique ou sous le contrôle d'une personne chargée de la coordination de l'activité :

- assure le service de mets sur table, ou sur une chaîne de distribution, ou encore dans un point de service... ;
- procède au ravitaillement des points de distribution ;
- assure le service des boissons ou de mets simples dans une cafétéria, un foyer, un point café... ;
- éventuellement prépare et dresse des mets simples froids ou chauds par assemblage des différents éléments nécessaires, en se conformant à des normes de réalisation précises.

Le travail s'effectue en présence du public.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 57. – Fonction d'aide à l'élaboration des repas

N° fonction 57	Famille(s) de la fonction Restauration
Strate I	Nom de la fonction Fonction d'aide à l'élaboration des repas

Contour succinct de la fonction

Sous l'autorité d'un responsable hiérarchique ou sous le contrôle d'une personne chargée de la coordination de l'activité :

- aide à préparer, cuisiner des plats, des mets ou des repas comportant un menu unique simple ;
- aide à réaliser des plats froids ou chauds relevant de sa partie.

La fonction implique la mise en œuvre de techniques et de règles de fabrication culinaire acquises préalablement.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 58. – Fonction d'élaboration des repas

N° fonction 58	Famille(s) de la fonction Restauration
Strate II	Nom de la fonction Fonction d'élaboration des repas

Contour succinct de la fonction

Prépare, cuisine des plats, des mets ou des repas.

Maîtrise et met en œuvre des techniques et des règles de fabrication culinaire lui permettant d'assurer la réalisation de l'ensemble des préparations relevant de sa partie ou la totalité des repas.

Peut assurer partiellement la formation de son personnel ou d'une partie de celui-ci.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 59. – Fonction d'encadrement/de supervision d'un service de restauration

N° fonction 59	Famille(s) de la fonction Restauration
Strate III	Nom de la fonction Fonction d'encadrement/de supervision d'un service de restauration

Contour succinct de la fonction

Organise et gère l'ensemble du processus de production des plats, des mets ou des repas dont il est responsable : approvisionnement, fabrication, présentation et distribution dans le respect des règles de sécurité et d'hygiène.

Assure l'encadrement du personnel de cuisine et l'encadrement ou la coordination des personnels de service en salle et de nettoyage.

Est le garant du respect des règles d'hygiène et de sécurité pour l'ensemble des personnels mis sous son autorité (hiérarchique ou coordination).

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 60. – Fonction d'approvisionnement de la restauration

N° fonction 60	Famille(s) de la fonction Restauration
Strate II	Nom de la fonction Fonction d'approvisionnement de la restauration

Contour succinct de la fonction

Est en charge de l'approvisionnement (commande, gestion des stocks...).

Peut participer à l'élaboration des menus, en relation avec la personne chargée de la préparation et celle chargée de la gestion budgétaire de l'unité de restauration.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Selon le niveau de responsabilité du poste : voir fonction de même intitulé, en strate III (fiche fonction n° 61).

Fonction n° 61. – Fonction d'approvisionnement de la restauration

N° fonction 61	Famille(s) de la fonction Restauration
Strate III	Nom de la fonction Fonction d'approvisionnement de la restauration

Contour succinct de la fonction

Est en charge de l'approvisionnement (commande, gestion des stocks...).

Peut participer à l'élaboration des menus, en relation avec la personne chargée de la préparation et celle chargée de la gestion budgétaire de l'unité de restauration.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Selon le niveau de responsabilité du poste : voir fonction de même intitulé, en strate II (fiche fonction n° 60).

Fonction n° 62. – Fonction de sécurisation simple des locaux

N° fonction 62	Famille(s) de la fonction Autres fonctions de service
Strate I	Nom de la fonction Fonction de sécurisation simple des locaux

Contour succinct de la fonction

Assure la permanence d'une présence physique et assure la sécurité des locaux et des équipements durant les périodes d'ouverture.

Selon niveau de qualification (notamment en matière de sécurité...).

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Selon niveau de qualification (notamment en matière de sécurité...) : voir fonction de même intitulé, en strate II (fiche fonction n° 63).

Fonction n° 63. – Fonction de sécurisation simple des locaux

N° fonction 63	Famille(s) de la fonction Autres fonctions de service
Strate II	Nom de la fonction Fonction de sécurisation simple des locaux

Contour succinct de la fonction

Assure la permanence d'une présence physique et assure la sécurité des locaux et des équipements durant les périodes d'ouverture.

Selon niveau de qualification (notamment en matière de sécurité...).

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Selon niveau de qualification (notamment en matière de sécurité...) : voir fonction de même intitulé, en strate I (fiche fonction n° 62).

Fonction n° 64. – Fonction de gardiennage

N° fonction 64	Famille(s) de la fonction Autres fonctions de service
Strate I	Nom de la fonction Fonction de gardiennage

Contour succinct de la fonction

Assure la permanence d'une présence physique et assure la sécurité des locaux et des équipements hors des périodes d'ouverture.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Selon niveau de qualification (notamment en matière de sécurité...) : voir fonction de même intitulé, en strate II (fiche fonction n° 65).

Fonction n° 65. – Fonction de gardiennage

N° fonction 65	Famille(s) de la fonction Autres fonctions de service
Strate II	Nom de la fonction Fonction de gardiennage

Contour succinct de la fonction

Assure la permanence d'une présence physique et assure la sécurité des locaux et des équipements hors des périodes d'ouverture.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Selon niveau de qualification (notamment en matière de sécurité...) : voir fonction de même intitulé, en strate I (fiche fonction n° 64).

Fonction n° 66. – Fonction de chauffeur

N° fonction 66	Famille(s) de la fonction Autres fonctions de service
Strate II	Nom de la fonction Fonction de chauffeur

Contour succinct de la fonction

Assure le transport des élèves au moyen d'un minibus ou d'un car.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 67. – Fonction logistique. – Manutention. – Transport. Petit entretien

N° fonction 67	Famille(s) de la fonction Fonctions d'entretien et de maintenance des biens et des équipements
Strate I	Nom de la fonction Fonction logistique. – Manutention. Transport. – Petit entretien

Contour succinct de la fonction

Réalise de petits travaux d'entretien des locaux.

Effectue des travaux de manutention ou de transport (hors transport d'élèves) en interne ou inter-sites.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 68. – Fonction travaux d'entretien et de réfection bâtiments. – Espaces verts

N° fonction 68	Famille(s) de la fonction Fonctions d'entretien et de maintenance des biens et des équipements
Strate II	Nom de la fonction Fonction travaux d'entretien et de réfection bâtiments. – Espaces verts

Contour succinct de la fonction

Réalise des travaux d'entretien ou de rénovation impliquant la mise en œuvre de savoir-faire techniques.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 69. – Fonction suivi de travaux et de chantier

N° fonction 69	Famille(s) de la fonction Fonctions d'entretien et de maintenance des biens et des équipements
Strate III	Nom de la fonction Fonction suivi de travaux et de chantier

Contour succinct de la fonction

Prend en charge (en général sous la responsabilité d'un cadre de direction, si ce n'est pas un cadre de direction qui assure cette fonction) la gestion de l'ensemble des travaux bâtiments de l'établissement : devis, assistance à la sélection des entreprises extérieures, suivi des chantiers, vérification des factures...

Met en œuvre et suit le plan pluriannuel de travaux.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 70. – Fonction maintenance des équipements

N° fonction 70	Famille(s) de la fonction Fonctions d'entretien et de maintenance des biens et des équipements
Strate II	Nom de la fonction Fonction maintenance des équipements

Contour succinct de la fonction

Assure la maintenance des équipements technologiques équipant les bâtiments selon les procédures définies dans l'établissement.

Fait l'interface avec les entreprises prestataires (accueille et accompagne les entreprises prestataires).

Assiste la direction dans l'évolution des matériels.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Voir fonction de même intitulé, en strate III (fiche fonction n° 71).

Fonction n° 71. – Fonction maintenance des équipements

N° fonction 71	Famille(s) de la fonction Fonctions d'entretien et de maintenance des biens et des équipements
Strate III	Nom de la fonction Fonction maintenance des équipements

Contour succinct de la fonction

Assure la maintenance des équipements technologiques équipant les bâtiments.

Assure l'interface avec les entreprises prestataires et le suivi de leurs interventions.

Accompagne la direction et lui fait des propositions dans l'évolution des matériels.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Voir fonction de même intitulé, en strate II (fiche fonction n° 70).

Fonction n° 72. – Fonction informatique et réseau

N° fonction 72	Famille(s) de la fonction Fonctions d'entretien et de maintenance des biens et des équipements
Strate III	Nom de la fonction Fonction informatique et réseau

Contour succinct de la fonction

Assure la maintenance des équipements et des réseaux informatiques.

Assure l'assistance auprès des utilisateurs.

Fait l'interface avec les entreprises prestataires.

Pour l'assistance des enseignants, voir fonction d'auxiliaire technique et d'assistant technique (cf. supra dans cette étude des classifications).

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 73. – Fonction ingénierie informatique

N° fonction 73	Famille(s) de la fonction Fonctions d'entretien et de maintenance des biens et des équipements
Strate IV	Nom de la fonction Fonction ingénierie informatique

Contour succinct de la fonction

Conçoit ou fait évoluer les systèmes informatiques de l'établissement.

Assure la mise en place et la maintenance des matériels et logiciels liés aux systèmes d'exploitation et aux réseaux de l'établissement.

Assure une veille technologique.

Assiste la direction dans l'évolution des matériels.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 74. – Fonction encadrement d'équipe technique

N° fonction 74	Famille(s) de la fonction Fonctions d'entretien et de maintenance des biens et des équipements
Strate II	Nom de la fonction Fonction encadrement d'équipe technique

Contour succinct de la fonction

Encadre et anime une équipe technique et/ou de nettoyage et entretien.

Planifie les travaux de l'équipe.

Assure le suivi des travaux.

Rend compte des travaux effectués par son service.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Selon la qualification et la technicité requises : voir fonction de même intitulé, en strate III (fiche fonction n° 75).

Fonction n° 75. – Fonction encadrement d'équipe technique

N° fonction 75	Famille(s) de la fonction Fonctions d'entretien et de maintenance des biens et des équipements
Strate III	Nom de la fonction Fonction encadrement d'équipe technique

Contour succinct de la fonction

Encadre et anime une équipe technique et/ou de nettoyage et entretien.

Planifie les travaux de l'équipe.

Assure le suivi des travaux.

Rend compte des travaux effectués par son service.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Selon la qualification et la technicité requise : voir fonction de même intitulé, en strate II (fiche fonction n° 74).

Fonction n° 76. – Fonction sécurité

N° fonction 76	Famille(s) de la fonction Autres fonctions techniques
Strate II	Nom de la fonction Fonction sécurité

Contour succinct de la fonction

S'assure de la mise en conformité de l'établissement vis-à-vis de la réglementation (document unique, agrément...).

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité hiérarchique du chef d'établissement.

Selon la complexité de l'environnement et la technicité requise dans l'établissement : voir fonction de même intitulé, en strate III (fiche fonction n° 77) ; voir fonction de même intitulé, en strate IV (fiche fonction n° 78).

Fonction n° 77. – Fonction sécurité

N° fonction 77	Famille(s) de la fonction Autres fonctions techniques
Strate III	Nom de la fonction Fonction sécurité

Contour succinct de la fonction

S'assure de la mise en conformité de l'établissement vis-à-vis de la réglementation (document unique, agrément...).

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité hiérarchique du chef d'établissement.

Selon la complexité de l'environnement et la technicité requise dans l'établissement : voir fonction de même intitulé, en strate II (fiche fonction n° 76) ; voir fonction de même intitulé, en strate IV (fiche fonction n° 78).

Fonction n° 78. – Fonction sécurité

N° fonction 78	Famille(s) de la fonction Autres fonctions techniques
Strate IV	Nom de la fonction Fonction sécurité

Contour succinct de la fonction

S'assure de la mise en conformité de l'établissement vis-à-vis de la réglementation (document unique, agrément...).

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité hiérarchique du chef d'établissement.

Selon la complexité de l'environnement et la technicité requise dans l'établissement : voir fonction de même intitulé, en strate II (fiche fonction n° 76) ; voir fonction de même intitulé, en strate III (fiche fonction n° 77).

Fonction n° 79. – Fonction entretien du linge

N° fonction 79	Famille(s) de la fonction Autres fonctions de service
Strate I	Nom de la fonction Fonction entretien du linge

Contour succinct de la fonction

Assure la réception, le tri, le lavage du linge sale.

Assure la vérification de l'état et remise en état éventuelle, le repassage, le rangement, le comptage-inventaire et la distribution du linge propre aux services demandeurs.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 80. – Fonction gestion et entretien du linge

N° fonction 80	Famille(s) de la fonction Autres fonctions de service
Strate II	Nom de la fonction Fonction gestion et entretien du linge

Contour succinct de la fonction

Assure la gestion du stock de linge et le lien avec les fournisseurs

Assure la réception, le tri, le lavage du linge sale.

Assure la vérification de l'état et remise en état éventuelle, le repassage, le rangement, le comptage-inventaire et la distribution du linge propre aux services demandeurs.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

ANNEXE II

DESCRIPTION DES CRITÈRES CLASSANTS

STRATES de classification	DESCRIPTION générale					TECHNICITÉ et/ou expertise		RESPONSABILITÉ		AUTONOMIE		COMMUNICATION		MANAGEMENT			
	Strate	Degré															
IV	3	Fonction stratégique et de mise en œuvre stratégique, impliquant, dans le cadre des délégations requises, la capacité à se saisir d'enjeux et à construire, sur la base de ces enjeux, des contraintes et des moyens disponibles, les lignes générales d'actions opérationnelles. La fonction exige un niveau de formation (niveau II/ niveau I) et/ou une expérience professionnelle		Possède les capacités lui permettant de suppléer l'absence ou l'indisponibilité de la direction de l'établissement, sur un champ de compétences défini, ou sur l'ensemble des problématiques de l'établissement		Est responsable vis-à-vis de la direction, et/ou de ses interlocuteurs externes (selon délégation reçue) de la mise en œuvre des axes et des objectifs stratégiques qui lui sont confiés. Est responsable des conséquences de ses décisions et actions, ainsi que de celles de ses collaborateurs		Peut suppléer la direction de l'établissement dans un champ plus large que son seul champ de compétences habituel		La fonction implique une grande autonomie dans la définition ou l'évolution des moyens, dans l'organisation du ou des services ou équipes placés sous sa responsabilité et bien entendu dans l'organisation de son temps et de son travail		Est en capacité de gérer des relations complexes et peut négocier pour l'établissement dans l'ensemble des champs d'activités de l'établissement		Assure l'encadrement et assume la responsabilité de plusieurs équipes ou d'un secteur de l'établissement			
		La fonction implique une expertise reconnue dans un ou plusieurs domaines d'activité et/ou une capacité à appréhender les problématiques spécifiques à plusieurs champs d'activités		Possède les capacités lui permettant d'être associé à la prise de décision sur l'ensemble des sujets liés à la vie de l'établissement		Assume la responsabilité de l'action et des résultats relevant de son champ de compétences		Est capable d'engager l'établissement vis-à-vis des tiers, dans son champ de compétences		La fonction implique de comprendre les enjeux souvent contradictoires de différentes catégories d'acteurs et d'adapter sa communication à chacune d'elles, tout en maintenant la cohérence globale des messages		Doit savoir gérer des relations complexes et peut négocier pour l'établissement dans l'ensemble des champs d'activités de l'établissement		Est appelé à diriger des collaborateurs directs. Est le garant du bon management au sein de ce périmètre de responsabilité		Gère son équipe. Assume la responsabilité du travail dans son domaine d'activité	
		Possède l'expertise ou l'expérience dans son domaine de compétences lui permettant de participer à la prise de décision sur les sujets touchant à ce domaine de compétences		Sait articuler les règles de l'art de son champ de compétences et l'intérêt de son établissement. Est garant de son action et, le cas échéant, de celle de son service devant la direction de l'établissement.		Planifie les actions et encadre les personnels relevant de son champ de compétences		Est capable de gérer la communication avec l'ensemble des interlocuteurs dans son domaine de compétences		Encadre son équipe. Est amené à animer des réunions, ou à piloter un groupe de travail							
1																	

STRATES de classification	DESCRIPTION générale	TECHNICITÉ et/ou expertise	RESPONSABILITÉ		AUTONOMIE		COMMUNICATION		MANAGEMENT	
			Degré							
III	Réalisation d'activités complexes impliquant de combiner ou de transposer des savoirs, des savoir-faire, des savoir-agir pour répondre avec pertinence à une situation. Sait définir ce qu'il faut faire en fonction d'un objectif général ou d'une situation et sait le mettre en œuvre. La fonction exige un niveau de formation (niveau III/ niveau II) et/ou une expérience professionnelle	<p>Dispose d'une expertise et d'une expérience lui permettant de se positionner en conseil, sur son domaine d'activité, auprès de ses interlocuteurs internes (dont la direction de l'établissement) ou externes</p> <p>Est responsable devant sa hiérarchie de l'atteinte des objectifs opérationnels qui lui sont confiés et des champs d'expertise dont il est le garant. Est responsable des résultats et conséquences de ses actions ou décisions. Doit connaître les limites de ses compétences</p>	Est, compte tenu de son expertise, le garant du respect des règles de l'art de son travail au sein de l'établissement. Est à ce propos l'interlocuteur des partenaires externes de l'établissement	<p>Sait organiser son travail dans le cadre général de l'activité de l'établissement et adapter ses priorités à celles de l'établissement.</p> <p>Sait anticiper les besoins de l'établissement sans que l'on ait besoin de les lui donner explicitement</p>	<p>Est capable non seulement de gérer des relations complexes avec ses interlocuteurs internes ou externes, mais peut également conduire des négociations, avec prise d'initiatives, avec ces interlocuteurs, dans son champ d'activité</p>	<p>Est capable d'encadrer une équipe technique de même niveau que lui. Peut encadrer des salariés relevant d'une expertise différente. Peut être responsable d'un groupe de travail sur un projet complexe</p>	<p>Est capable de prendre en charge la formation d'un nouveau salarié, ou pour superviser, sans lien hiérarchique, le travail d'une ou plusieurs personnes</p>			
			<p>La fonction implique une grande autonomie dans l'organisation de son travail et, le cas échéant, dans celui de ses collaborateurs, dans le cadre des objectifs opérationnels qui lui sont confiés, de son champ d'expertise et des moyens qui lui sont mis à disposition</p>	<p>La fonction implique de savoir traduire les demandes de ses interlocuteurs dans son champ d'expertise et de savoir traduire ses impératifs techniques en enjeux pour ses interlocuteurs</p>	<p>Est capable de prendre en charge l'ensemble de ses interlocuteurs internes ou externes, et de leur apporter une réponse pertinente, dans son champ d'activité. Peut conduire des négociations simples concernant son champ d'activité</p>	<p>Peut être amené à encadrer une ou des équipes de salariés de strate I à III. - Peut également animer une équipe projet dans un cadre non hiérarchique</p>	<p>Encadre des salariés de strate I et/ou II. - Peut être animateur d'un groupe de travail sur un projet simple</p>			
2		<p>Dispose d'une expertise lui permettant de trouver une réponse appropriée à l'ensemble des situations professionnelles relevant de son domaine d'activité</p>	<p>Est responsable des conséquences de son travail devant son responsable hiérarchique</p>	<p>Sait organiser son travail pour atteindre ses objectifs dans le respect des délais donnés</p>	<p>Est capable d'échanger, sur le mode requis (oral, écrit...) avec l'ensemble de ses interlocuteurs internes ou externes dans le cadre de ses fonctions, dans un domaine précis</p>	<p>Peut être sollicité pour prendre en charge la formation d'un nouveau salarié, ou pour superviser, sans lien hiérarchique, le travail d'une ou plusieurs personnes</p>				
1		<p>Dispose d'une expertise lui permettant d'apporter une réponse pertinente aux situations professionnelles habituelles ou courantes relevant de son domaine d'activité</p>	<p>Est responsable des conséquences de son travail devant son responsable hiérarchique</p>	<p>Sait organiser son travail pour atteindre ses objectifs dans le respect des délais donnés</p>	<p>Est capable d'échanger, sur le mode requis (oral, écrit...) avec l'ensemble de ses interlocuteurs internes ou externes dans le cadre de ses fonctions, dans un domaine précis</p>	<p>Peut être sollicité pour prendre en charge la formation d'un nouveau salarié, ou pour superviser, sans lien hiérarchique, le travail d'une ou plusieurs personnes</p>				

STRATES de classification		DESCRIPTION générale	TECHNICITÉ et/ou expertise		RESPONSABILITÉ		AUTONOMIE		COMMUNICATION		MANAGEMENT	
Strate	Degré											
II	3	Exécution d'activités complètes et déterminées nécessitant de mettre en œuvre des savoir-faire ou des savoir-agir préalablement acquis. Sait comment faire ce qu'on lui demande de faire. La fonction exige une qualification minimale (titres de niveau V ou IV) et/ou une expérience validée dans une fonction similaire	Dispose d'une technicité et d'une expérience lui permettant d'être un référent technique dans son domaine d'activité	Est capable de prendre en charge sur son initiative des travaux qui relèvent de sa compétence, de les réaliser dans un délai fixé, et de rendre compte de son action	Est capable, avec fiabilité, d'organiser son travail courant, et d'y intégrer des travaux non courants qui lui sont demandés	La fonction implique une autonomie limitée dans la prise de décision sur son cadre d'action (objectifs déterminés, sélection de moyens dans ceux mis à sa disposition, organisation de son travail) et la capacité à mobiliser sa hiérarchie	Sait réaliser son travail courant sans avoir besoin de son responsable	Est capable d'accueillir et de prendre en charge tous les interlocuteurs internes ou externes, et de leur apporter une réponse pertinente, pour ce qui concerne son champ d'activité	Peut être conduit à accompagner, voire superviser, des tâches réalisées par un ou des salariés de strate I ou hiérarchique	Peut superviser des tâches réalisées par une ou plusieurs personnes (exemple : formation)	Peut accompagner des tâches réalisées par une ou plusieurs personnes	
	2		La fonction implique de mettre en œuvre des savoir-faire et/ou savoir-agir variés dans le cadre d'objectifs déterminés	Dispose d'une technicité et d'une expérience lui permettant de réaliser tous les travaux relevant de son domaine d'activité	Peut se voir confier des tâches moins courantes qu'il réalisera dans un délai fixé	Est responsable devant son encadrant du résultat de ses actions, dans la limite de ses capacités techniques. Doit être capable de faire appel à sa hiérarchie dès qu'un problème dépasse sa compétence	Sait réaliser son travail sans avoir besoin de son responsable, et sait rendre compte de l'avancement de son travail	Est capable de communiquer convenablement avec l'ensemble de ses interlocuteurs internes	La fonction implique la capacité à établir des relations constructives avec ses interlocuteurs internes ou externes.	Est capable de prendre en charge des interlocuteurs externes pour des questions simples relevant de son champ d'activité	Peut superviser des tâches réalisées par une ou plusieurs personnes (exemple : formation)	Peut accompagner des tâches réalisées par une ou plusieurs personnes
	1		Dispose d'une technicité de base dans son domaine d'activité donné, lui permettant de réaliser les travaux courants qui lui sont demandés	Effectue son travail courant dans un délai fixé		Sait réaliser son travail courant sans avoir besoin de son responsable	Est capable de communiquer convenablement avec l'ensemble de ses interlocuteurs internes					

STRATES de classification	DESCRIPTION générale	TECHNICITÉ et/ou expertise		RESPONSABILITÉ		AUTONOMIE		COMMUNICATION		MANAGEMENT
		Degré								
I	Exécution de tâches ou d'opérations simples répondant à un mode opératoire fourni au salarié. Fait ce qu'on lui demande, comme on le lui demande. La fonction n'exige pas de niveau préalable. (titres de niveau VI ou V)	3	<p>Réalise des travaux nécessitant de mobiliser des savoir faire variés appris précédemment par la formation ou l'expérience</p> <p>La technicité est limitée, le travail est constitué de tâches simples pouvant être apprises sur le terrain ou par une formation courte. Les tâches sont définies par des consignes précises, les moyens sont définis</p>	<p>Est capable de savoir ce qu'il doit faire en fonction de la situation, sans intervention de son responsable. Le réalise selon le niveau de qualité requis, dans un délai convenable</p> <p>La fonction s'exerce sans autonomie, sous le contrôle direct d'un encadrant ou dans le cadre de procédures précises</p>	<p>Réalise seul un travail qui lui a été confié, même si ce travail nécessite une part d'initiative dans son exécution.</p> <p>Travaille sous le contrôle de son responsable hiérarchique dans le cadre d'un travail défini</p>	<p>Sait questionner son responsable pour obtenir toutes les précisions utiles sur le travail demandé. Sait rendre compte du travail réalisé, des difficultés rencontrées, des incidents dont il serait le témoin</p> <p>La fonction n'implique pas d'autre besoin de communication que le rendu compte à son supérieur hiérarchique</p>	<p>Le poste n'implique pas de fonctions managériales</p>			
		2	<p>Réalise des travaux d'exécution simples et répétitifs en utilisant des outils techniques nécessitant un petit apprentissage (pouvant être réalisé sur place)</p> <p>Réalise des travaux d'exécution simples et répétitifs</p>	<p>Responsabilité limitée au contenu des tâches confiées (Faire)</p> <p>Réalise le travail confié avec un niveau de qualité fixé, dans un délai fixé</p> <p>Réalise ce que lui a demandé son encadrant direct</p>	<p>Travaille en application des consignes du responsable hiérarchique</p> <p>Sait rendre compte de son travail à la demande de son supérieur hiérarchique</p>					
		1								

ANNEXE III

TABLEAU DES CRITÈRES CLASSANTS PAR STRATE

Strate I

Exécution de tâches ou d'opérations simples répondant à un mode opératoire fourni au salarié. Fait ce qu'on lui demande, comme on le lui demande.

La fonction n'exige pas de niveau préalable (titres de niveau VI ou V).

		DEGRÉ 1	DEGRÉ 2	DEGRÉ 3
Technicité et/ou expertise	La technicité est limitée, le travail est constitué de tâches simples pouvant être apprises sur le terrain ou par une formation courte. Les tâches sont définies par des consignes précises, les moyens sont définis	Réalise des travaux d'exécution simples et répétitifs	Réalise des travaux d'exécution simples et répétitifs en utilisant des outils techniques nécessitant un petit apprentissage (pouvant être réalisé sur place)	Réalise des travaux nécessitant de mobiliser des savoir-faire variés appris précédemment par la formation ou l'expérience
Responsabilité	Responsabilité limitée au contenu des tâches confiées (Faire)	Réalise ce que lui a demandé son encadrant direct	Réalise le travail confié avec un niveau de qualité fixé, dans un délai fixé	Est capable de savoir ce qu'il doit faire en fonction de la situation, sans intervention de son responsable. Le réalise selon le niveau de qualité requis, dans un délai convenable
Autonomie	La fonction s'exerce sans autonomie, sous le contrôle direct d'un encadrant ou dans le cadre de procédures précises	Travaille en application des consignes du responsable hiérarchique	Travaille sous le contrôle de son responsable hiérarchique dans le cadre d'un travail défini	Réalise seul un travail qui lui a été confié, même si ce travail nécessite une part d'initiative dans son exécution
Communication	La fonction n'implique pas d'autre besoin de communication que le rendu compte à son supérieur hiérarchique	Sait rendre compte de son travail à la demande de son supérieur hiérarchique	Sait rendre compte des difficultés rencontrées dans son travail, ou des incidents dont il serait témoin	Sait questionner son responsable pour obtenir toutes les précisions utiles sur le travail demandé. Sait rendre compte du travail réalisé, des difficultés rencontrées, des incidents dont il serait le témoin
Management	Le poste n'implique pas de fonctions managériales			

Strate II

Exécution d'activités complètes et déterminées nécessitant de mettre en œuvre des savoir-faire ou des savoir-agir préalablement acquis. Sait comment faire ce qu'on lui demande de faire.

La fonction exige une qualification minimale (titres de niveau V ou IV) et/ou une expérience validée dans une fonction similaire.

		DEGRÉ 1	DEGRÉ 2	DEGRÉ 3
Technicité et/ou expertise	La fonction implique de mettre en œuvre des savoir-faire et/ou savoir-agir variés dans le cadre d'objectifs déterminés	Dispose d'une technicité de base dans son domaine d'activité donné, lui permettant de réaliser les travaux courants qui lui sont demandés	Dispose d'une technicité et d'une expérience lui permettant de réaliser tous les travaux relevant de son domaine d'activité	Dispose d'une technicité et d'une expérience lui permettant d'être un référent technique dans son domaine d'activité
Responsabilité	Est responsable devant son encadrant du résultat de ses actions, dans la limite de ses capacités techniques. Doit être capable de faire appel à sa hiérarchie dès qu'un problème dépasse sa compétence	Effectue son travail courant dans un délai fixé	Peut se voir confier des tâches moins courantes qu'il réalisera dans un délai fixé	Est capable de prendre en charge sur son initiative des travaux qui relèvent de sa compétence, de les réaliser dans un délai fixé, et de rendre compte de son action
Autonomie	La fonction implique une autonomie limitée dans la prise de décision sur son cadre d'action (objectifs déterminés, sélection de moyens dans ceux mis à sa disposition, organisation de son travail) et la capacité à mobiliser sa hiérarchie	Sait réaliser son travail courant sans avoir besoin de son responsable	Sait réaliser son travail courant sans avoir besoin de son responsable, et sait rendre compte de l'avancement de son travail	Est capable, avec fiabilité, d'organiser son travail courant, et d'y intégrer des travaux non courants qui lui sont demandés
Communication	La fonction implique la capacité à établir des relations constructives avec ses interlocuteurs internes ou externes	Est capable de communiquer convenablement avec l'ensemble de ses interlocuteurs internes	Est capable de prendre en charge des interlocuteurs externes pour des questions simples relevant de son champ d'activité	Est capable d'accueillir et de prendre en charge tous les interlocuteurs internes ou externes, et de leur apporter une réponse pertinente, pour ce qui concerne son champ d'activité
Management	Peut être conduit à accompagner, voire superviser, des tâches réalisées par un ou des salariés de strate I ou II, sans lien hiérarchique	Peut accompagner des tâches réalisées par une ou plusieurs personnes	Peut superviser des tâches réalisées par une ou plusieurs personnes (exemple : formation)	Peut être responsable d'un projet simple et superviser le travail réalisé par une ou plusieurs personnes

Strate III

Réalisation d'activités complexes impliquant de combiner ou de transposer des savoirs, des savoir-faire, des savoir-agir pour répondre avec pertinence à une situation. Sait définir ce qu'il faut faire en fonction d'un objectif général ou d'une situation et sait le mettre en œuvre.

La fonction exige un niveau de formation (niveau III/niveau II) et/ou une expérience professionnelle.

		DEGRÉ 1	DEGRÉ 2	DEGRÉ 3
Technicité et/ou expertise	La fonction implique une technicité, voire une expertise reconnue dans un domaine d'activité particulier	Dispose d'une expertise lui permettant d'apporter une réponse pertinente aux situations professionnelles habituelles ou courantes relevant de son domaine d'activité	Dispose d'une expertise lui permettant de trouver une réponse appropriée à l'ensemble des situations professionnelles relevant de son domaine d'activité	Dispose d'une expertise et d'une expérience lui permettant de se positionner en conseil, sur son domaine d'activité, auprès de ses interlocuteurs internes (dont la direction de l'établissement) ou externes
Responsabilité	Est responsable devant sa hiérarchie de l'atteinte des objectifs opérationnels qui lui sont confiés et des champs d'expertise dont il est le garant. Est responsable des résultats et conséquences de ses actions ou décisions. Doit connaître les limites de ses compétences	Est responsable des conséquences de son travail devant son responsable hiérarchique	Est, compte tenu de son expertise, le garant du respect des règles de l'art de son travail au sein de l'établissement, sans assurer la liaison avec l'ensemble des acteurs externes	Est, compte tenu de son expertise, le garant du respect des règles de l'art de son travail au sein de l'établissement. Est à ce propos l'interlocuteur des partenaires externes de l'établissement
Autonomie	La fonction implique une grande autonomie dans l'organisation de son travail et, le cas échéant, dans celui de ses collaborateurs, dans le cadre des objectifs opérationnels qui lui sont confiés, de son champ d'expertise et des moyens qui lui sont mis à disposition	Sait organiser son travail pour atteindre ses objectifs dans le respect des délais donnés	Sait prendre en compte les contraintes des autres acteurs de son établissement dans l'organisation de ses priorités. Sait établir des collaborations et des coopérations avec ces acteurs	Sait organiser son travail dans le cadre général de l'activité de l'établissement et adapter ses priorités à celles de l'établissement. Sait anticiper les besoins de l'établissement sans que l'on ait besoin de les lui donner explicitement

		DEGRÉ 1	DEGRÉ 2	DEGRÉ 3
Communication	La fonction implique de savoir traduire les demandes de ses interlocuteurs dans son champ d'expertise et de savoir traduire ses impératifs techniques en enjeux pour ses interlocuteurs	Est capable d'échanger, sur le mode requis (oral, écrit...) avec l'ensemble de ses interlocuteurs internes ou externes dans le cadre de ses fonctions, dans un domaine précis	Est capable de prendre en charge l'ensemble de ses interlocuteurs internes ou externes, et de leur apporter une réponse pertinente, dans son champ d'activité. Peut conduire des négociations simples concernant son champ d'activité	Est capable non seulement de gérer des relations complexes avec ses interlocuteurs internes ou externes, mais peut également conduire des négociations, avec prise d'initiatives, avec ces interlocuteurs, dans son champ d'activité
Management	Peut être amené à encadrer une ou des équipes de salariés de strate I à III. – Peut également animer une équipe projet dans un cadre non hiérarchique	Peut être sollicité pour prendre en charge la formation d'un nouveau salarié, ou pour superviser, sans lien hiérarchique, le travail d'une ou plusieurs personnes	Encadre des salariés de strate I et/ou II. – Peut être animateur d'un groupe de travail sur un projet simple	Est capable d'encadrer une équipe technique de même niveau que lui. Peut encadrer des salariés relevant d'une expertise différente de la sienne. Peut être responsable d'un groupe de travail sur un projet complexe

Strate IV

Fonction stratégique et de mise en œuvre stratégique impliquant, dans le cadre des délégations reçues, la capacité à se saisir d'enjeux et à construire, sur la base de ces enjeux, des contraintes et des moyens disponibles, les lignes générales d'actions opérationnelles.

La fonction exige un niveau de formation (niveau II/niveau I) et/ou une expérience professionnelle.

		DEGRÉ 1	DEGRÉ 2	DEGRÉ 3
Technicité et/ou expertise	La fonction implique une expertise reconnue dans un ou plusieurs domaines d'activité et/ou une capacité à appréhender les problématiques spécifiques à plusieurs champs d'activités	Possède l'expertise ou l'expérience dans son domaine de compétences lui permettant de participer à la prise de décision sur les sujets touchant à ce domaine de compétences	Possède les capacités lui permettant d'être associé à la prise de décision sur l'ensemble des sujets liés à la vie de l'établissement	Possède les capacités lui permettant de suppléer l'absence ou l'indisponibilité de la direction de l'établissement, sur un champ de compétences défini, ou sur l'ensemble des problématiques de l'établissement
Responsabilité	Est responsable vis-à-vis de la direction, et/ou de ses interlocuteurs externes (selon délégation reçue) de la mise en œuvre des axes et des objectifs stratégiques qui lui sont confiés. Est responsable des conséquences de ses décisions et actions, ainsi que de celles de ses collaborateurs	Sait articuler les règles de l'art de son champ de compétences et l'intérêt de son établissement. Est garant de son action et, le cas échéant, de celle de son service devant la direction de l'établissement	Assume la responsabilité de l'action et des résultats relevant de son champ de compétences	Peut suppléer la direction de l'établissement dans un champ plus large que son seul champ de compétences habituel
Autonomie	La fonction implique une grande autonomie dans la définition ou l'évolution des moyens, dans l'organisation du ou des services ou équipes placés sous sa responsabilité et bien entendu dans l'organisation de son temps et de son travail	Planifie les actions et encadre les personnels relevant de son champ de compétences	Peut engager l'établissement vis-à-vis de tiers, dans son champ de compétences	Est en capacité d'engager l'établissement dans des domaines excédant ses champs de compétences propres

		DEGRÉ 1	DEGRÉ 2	DEGRÉ 3
Communication	La fonction implique de comprendre les enjeux souvent contradictoires de différentes catégories d'acteurs et d'adapter sa communication à chacune d'elles, tout en maintenant la cohérence globale des messages	Est capable de gérer la communication avec l'ensemble de ses interlocuteurs dans son domaine de compétences	Est en capacité de prendre en charge les relations avec l'ensemble des partenaires de l'établissement, même hors de son domaine de compétences	Doit savoir gérer des relations complexes et peut négocier pour l'établissement dans l'ensemble des champs d'activités de l'établissement
Management	Est appelé à diriger des collaborateurs directs. Est le garant du bon management au sein de ce périmètre de responsabilité	Encadre son équipe. Est amené à animer des réunions, ou à piloter un groupe de travail	Manage son équipe. Assume la responsabilité du travail dans son domaine d'activité	Assure l'encadrement et assume la responsabilité de plusieurs équipes ou d'un secteur de l'établissement

ANNEXE IV

VALORISATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

TYPE DE FORMATION	CRITÈRE CONCERNÉ	VALORISATION
Formation d'adaptation au poste ou à la fonction	Critère lié à la personne (uniquement pour la strate I)	Pour la strate I : valorisation de 15 points par formation suivie. La formation devra être effectuée dans l'année qui suit l'arrivée du salarié ou en cas de changement de poste.
Formation en vue du maintien dans l'emploi		
Formation en vue du développement de compétences (dont formations qualifiantes, certifiantes ou diplômantes)	Critère lié au poste (critère classant) ou critère lié à la personne	Conséquences convenues au départ du salarié :
		<ul style="list-style-type: none"> - évolution du poste selon la classification déterminée par les accords spécifiques, ou - 25 points ; pour toutes les strates, une formation valorisée par période de 5 ans (limité à 3 formations dans chacune des strates)

ANNEXE V

TABLEAU DES COEFFICIENTS LIÉS AU POSTE DE TRAVAIL PAR STRATE
AVEC VARIATION DE DEGRÉS HORS PLURIFONCTIONNALITÉ

DEGRÉ et valeur de degré	STRATE			
	I	II	III	IV
4	1 000			
5	1 018	1 050	1 200	1 400
6	1 036	1 075	1 270	1 520
7	1 054	1 100	1 340	1 640
8	1 072	1 125	1 410	1 760
9	1 090	1 150	1 480	1 880
10	1 108	1 175	1 550	2 000
11	1 126	1 200	1 620	2 120
12	1 144	1 225	1 690	2 240
13		1 250	1 760	2 360
14		1 275	1 830	2 480
15		1 300	1 900	2 600

Dans ce tableau il n'est pas tenu compte de la plurifonctionnalité (cf. article 3.4).

ANNEXE VI

NOMBRE DE JOURS DE CONGÉS PAYÉS DE RÉFÉRENCE PAR FONCTION

FONCTION	NOMBRE de jours de CP de référence
Fonction n° 01. – Fonction pédagogique	51
Fonction n° 02. – Fonction d’auxiliaire pédagogique spécialisé	51
Fonction n° 03. – Fonction d’auxiliaire pédagogique	51
Fonction n° 04. – Fonction de service auprès des enseignants	51
Fonction n° 05. – Fonction d’auxiliaire de vie scolaire	51
Fonction n° 06. – Fonction de gestion documentaire	51
Fonction n° 07. – Fonction d’auxiliaire documentaire	51
Fonction n° 08. – Fonction d’assistant technique à l’enseignement	36
Fonction n° 09. – Fonction d’auxiliaire technique à l’enseignement	36
Fonction n° 10. – Fonction d’animation d’équipe(s) pédagogique(s)	51
Fonction n° 11. – Fonction d’encadrement pédagogique	51
Fonction n° 12. – Fonction d’encadrement pédagogique	51
Fonction n° 13. – Fonction de sécurisation simple	51
Fonction n° 14. – Fonction de prise en charge d’un groupe d’élèves	51
Fonction n° 15. – Fonction d’animation	51
Fonction n° 16. – Fonction d’animation	51
Fonction n° 17. – Fonction veille/prise en charge généraliste des élèves en difficulté	51
Fonction n° 18. – Fonction prise en charge spécialisée des élèves	51
Fonction n° 19. – Fonction encadrement de la vie scolaire	51
Fonction n° 20. – Fonction encadrement de la vie scolaire	36
Fonction n° 21. – Fonction de régulation de la vie en internat	51
Fonction n° 22. – Fonction de régulation de la vie en internat	51
Fonction n° 23. – Fonction de responsable d’internat	51
Fonction n° 24. – Fonction secrétariat d’exécution simple	36
Fonction n° 25. – Fonction accueil et/ou standard simple	36
Fonction n° 26. – Fonction accueil et/ou standard	36
Fonction n° 27. – Fonction secrétariat familles/élèves	36
Fonction n° 28. – Fonction secrétariat pédagogique et gestion des enseignants	36
Fonction n° 29. – Fonction secrétariat pédagogique et gestion des enseignants	36
Fonction n° 30. – Fonction généraliste secrétariat et/ou intendance	36

FONCTION	NOMBRE de jours de CP de référence
Fonction n° 31. – Fonction secrétariat de vie scolaire	36
Fonction n° 32. – Fonction connexe : logistique des activités pédagogiques et voyages	36
Fonction n° 33. – Fonction de secrétariat de direction	36
Fonction n° 34. – Fonction comptabilité famille et restauration	36
Fonction n° 35. – Fonction comptabilité fournisseurs et achats	36
Fonction n° 36. – Fonction comptabilité générale	36
Fonction n° 37. – Fonction suivi budgétaire et situations financières	36
Fonction n° 38. – Fonction financière	36
Fonction n° 39. – Fonction paie	36
Fonction n° 40. – Fonction paie	36
Fonction n° 41. – Fonction gestion administrative et juridique du personnel	36
Fonction n° 42. – Fonction gestion administrative et juridique du personnel	36
Fonction n° 43. – Fonction ressources humaines	36
Fonction n° 44. – Fonction de gestion de l'unité de restauration	36
Fonction n° 45. – Fonction petite intendance/petites fournitures	36
Fonction n° 46. – Fonction négociation et gestion des contrats	36
Fonction n° 47. – Fonction négociation et gestion des contrats	36
Fonction n° 48. – Fonction gestion immobilière	36
Fonction n° 49. – Fonction gestion immobilière	36
Fonction n° 50. – Fonction chargé de communication	36
Fonction n° 51. – Fonction responsable de la communication	36
Fonction n° 52. – Fonction relations entreprises	36
Fonction n° 53. – Fonction ménage et nettoyage	36
Fonction n° 54. – Fonction plonge et nettoyage	36
Fonction n° 55. – Fonction assemblage de mets simples	36
Fonction n° 56. – Fonction de service en restauration	36
Fonction n° 57. – Fonction d'aide à l'élaboration des repas	36
Fonction n° 58. – Fonction d'élaboration des repas	36
Fonction n° 59. – Fonction d'encadrement/de supervision d'un service de restauration	36
Fonction n° 60. – Fonction d'approvisionnement de la restauration	36
Fonction n° 61. – Fonction d'approvisionnement de la restauration	36
Fonction n° 62. – Fonction de sécurisation simple des locaux	36
Fonction n° 63. – Fonction de sécurisation simple des locaux	36
Fonction n° 64. – Fonction de gardiennage	36
Fonction n° 65. – Fonction de gardiennage	36
Fonction n° 66. – Fonction de chauffeur	36

FONCTION	NOMBRE de jours de CP de référence
Fonction n° 67. – Fonction logistique, manutention, transport, petit entretien	36
Fonction n° 68. – Fonction travaux d’entretien et de réfection bâtiments/espaces verts	36
Fonction n° 69. – Fonction suivi de travaux et de chantier	36
Fonction n° 70. – Fonction maintenance des équipements	36
Fonction n° 71. – Fonction maintenance des équipements	36
Fonction n° 72. – Fonction informatique et réseau	36
Fonction n° 73. – Fonction ingénierie informatique	36
Fonction n° 74. – Fonction encadrement d’équipe technique	36
Fonction n° 75. – Fonction encadrement d’équipe technique	36
Fonction n° 76. – Fonction sécurité	36
Fonction n° 77. – Fonction sécurité	36
Fonction n° 78. – Fonction sécurité	36
Fonction n° 79. – Fonction entretien du linge	36
Fonction n° 80. – Fonction gestion et entretien du linge	36

ANNEXE VII

TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF ANNUEL PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Employés et agents de maîtrise

	POSTE COMPOSÉ DE FONCTIONS majoritaires donnant droit à 51 jours de congés payés	POSTE COMPOSÉ DE FONCTIONS majoritaires donnant droit à 36 jours de congés payés
Jours calendaires	365	
Retrait des jours de repos hebdomadaire	- 52	
Retrait des CP	- 51	- 36
Retrait des jours fériés	- 10	
Jours ouvrables	252	267
Semaines de travail	42	44,5
Temps de travail effectif (déduction faite des jours fériés)	1 470 heures	1 558 heures

Cadres

JOURS CALENDAIRES	365
Retrait des jours de repos hebdomadaire	- 52
Retrait des CP	- 36
Retrait des jours fériés	- 10
Jours ouvrables	267
Semaines de travail	44,5
Temps de travail effectif (déduction faite des jours fériés)	1 558 heures

Fait à Paris, le 7 juillet 2015.

Organisations signataires :

Collège employeur (FNOGEC, SNCEEL, SYNADEC, SYNADIC, UNETP) ; FEP CFDT, FNEC-FP FO, SNEC CFTC, SNEIP CGT, SPELC, SYNEP CFE-CGC

SOUS-SECTION 2

ACCORDS THÉMATIQUES

Sur les thématiques visées, les parties se réfèrent aux dispositions des accords ci-dessous listés :

THÉMATIQUE	DÉNOMINATION
Durée du travail	<p>Accord relatif à la réduction de la durée effective et à l'aménagement du temps de travail dans l'enseignement privé sous contrat du 15 juin 1999 modifié le 31 janvier 2007</p> <p>Accord de branche relatif au travail de nuit dans l'enseignement privé sous contrat du 2 juillet 2002 révisé le 31 janvier 2007</p> <p>Accord de branche sur les équivalences de nuit dans l'enseignement privé sous contrat du 31 janvier 2007</p> <p>Accord sur le temps partiel du 18 octobre 2013 révisé le 10 mars 2015</p>
Formation professionnelle	<p>Accord Interbranches sur l'emploi et la formation professionnelle dans les établissements d'enseignement privés du 3 novembre 2015</p> <p>CQP éducateur de vie scolaire – accord de création du 5 juin 2014 – accord sur la classification du 25 février 2014</p> <p>CQP coordinateur de vie scolaire – accord de création du 2 juin 2015 – accord sur la classification du 18 novembre 2014</p> <p>Titre « d'expert en organisation des établissements éducatifs et scolaires et ou de formation » ⁽¹⁾ – accord déterminant le niveau de classification du 18 novembre 2014</p>
Protection sociale	<p>Accords collectifs relatifs aux régimes de prévoyance des personnels non cadres et cadres rémunérés par les établissements d'enseignement privé sous contrat du 2 octobre 2013 (révisés par le protocole d'accord du 26 juin 2014)</p> <p>Accord paritaire portant sur l'affiliation des salariés aux régimes de retraite et de prévoyance des cadres et assimilés du 27 juin 2013</p> <p>Accord de création du régime EEP Santé du 18 juin 2015</p> <p>Accord de recommandation d'assureurs/régime EEP Santé du 18 juin 2015</p> <p>Accord paritaire concernant le relèvement du taux de cotisation de retraite complémentaire ARRCO pour les personnels des établissements privés accomplissant des tâches directement rémunérées par l'employeur privé du 13 décembre 1991</p>
Rémunération	<p>Accord salarial du 7 juillet 2015 relatif au versement d'une indemnité de 1 %</p> <p>Accords salariaux successifs faisant suite à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires</p>
<p>(1) La commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) demande d'utiliser l'intitulé de « coordinateur opérationnel dans les établissements éducatifs scolaires et/ou de formation ».</p>	