

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ INDÉPENDANT DU 27 NOVEMBRE 2007

IDCC 2691

Brochure 3351

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/11/2022

Enseignement privé indépendant

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant du 27 novembre 2007. Champ d'application fusionné avec celui de la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance (IDCC 2101) par accord du 19 octobre 2016.	5
Titre Ier : Cadre juridique de la convention	5
Titre II : Relations collectives	7
Titre III : Contrat de travail	11
Titre IV : Durée et organisation du temps de travail	17
Titre V : Congés payés, congés de maladie et de maternité, autres congés	28
Titre VI : Classifications professionnelles	31
Titre VII : Rémunération du travail	40
Titre VIII : Prévoyance	42
Titre IX : Formation professionnelle	47
Titre X : Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	51
Titre XI : Accueil de salarié e s handicapé e s dans les entreprises de l'enseignement privé à distance	55
Titre XII : Dispositions diverses	56
Annexes	56
Textes Attachés	63
Annexe Convention collective de l'enseignement privé à distance (ex-IDCC 2101) (Avenant n° 34 du 19 octobre 2016)	63
Adhésion par lettre du 15 septembre 2008 du SYNEP CFE-CGC à la convention	96
Adhésion par lettre du 4 février 2008 de la fédération nationale de l'enseignement, de la culture et de la formation professionnelle Force ouvrière à la convention collective nationale	96
Avenant n° 2 du 15 octobre 2008 relatif à la clause de migration (prévoyance)	96
Avenant n° 3 du 15 octobre 2008 portant modification d'articles de la convention collective	96
Avenant n° 4 du 24 mars 2009 portant modifications d'articles	97
Avenant n° 6 du 9 juin 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	98
Avenant n° 6 du 9 décembre 2009 portant modification du titre VIII relatif à la prévoyance	99
Avenant n° 7 du 10 décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors	100
Avenant n° 9 du 14 décembre 2010 relatif à la rémunération et au décompte des heures d'activité	102
Avenant n° 10 du 16 mars 2011 relatif à la prévoyance	102
Adhésion par lettre du 9 mai 2011 de la FNEP à la convention	104
Avenant n° 12 du 7 décembre 2011 relatif à la formation professionnelle	104
Avenant n° 13 du 19 janvier 2012 relatif à la formation professionnelle	104
Avenant n° 14 du 11 avril 2012 à la convention et à l'annexe II-A	106
Avenant n° 17 du 10 mai 2012 relatif à la formation professionnelle	106
Avenant n° 18 du 20 juin 2012 relatif à la prévoyance	107
Avenant n° 20 du 13 février 2013 relatif à la prévoyance	107
Avenant n° 21 du 19 juin 2013 portant modification d'articles de la convention	107
Avenant du 11 juillet 2013 portant modification d'articles de la convention	115
Avenant n° 23 du 15 janvier 2014 relatif à la prévoyance	115
Accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel	116
Avenant n° 24 du 23 juin 2014 relatif à la modification de l'article 7.1.2 « Salaires minima du personnel enseignant »	121
Avenant n° 25 du 23 juin 2014 relatif à la modification d'articles de la convention	121
Avenant n° 26 du 23 juin 2014 relatif à la modification de l'article 4.4.1 de la convention collective	123
Avenant n° 27 du 23 juin 2014 relatif à la modification des dispositions de l'article 4.4.1 de la convention collective	124
Avenant n° 28 du 24 mars 2015 relatif à la formation professionnelle	124
Accord du 25 juin 2015 relatif à la constitution de l'observatoire des métiers de l'emploi	125
Accord du 3 novembre 2015 relatif au contrat de génération	127
Avenant n° 29 du 24 novembre 2015 relatif à la modification du nom de la convention	131
Avenant n° 30 du 24 novembre 2015 modifiant le titre X relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	131
Accord du 12 janvier 2016 relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadres	135
Avenant n° 32 du 12 janvier 2016 modifiant les règles de fonctionnement du compte personnel de formation	135
Avenant n° 33 du 16 février 2016 à l'accord du 3 novembre 2015 relatif au contrat de génération	136
Avenant n° 1 du 29 juin 2016 à l'accord du 22 septembre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé	137
Accord du 19 octobre 2016 relatif à la fusion des branches professionnelles de l'enseignement privé indépendant	

(ou hors contrat) et de l'enseignement privé à distance	138
Avenant n° 36 du 7 décembre 2016 relatif à la formation professionnelle	140
Avenant n° 1 du 11 janvier 2017 à l'annexe « Enseignement à distance » relatif à la négociation annuelle obligatoire 2017 et aux salaires	141
Avenant n° 1 du 5 avril 2017 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadres	142
Accord du 4 juillet 2017 relatif au régime professionnel de santé 2018-2022	142
Avenant n° 37 du 8 novembre 2017 modifiant la convention collective, relatif aux personnels enseignants	151
Avenant n° 2 du 5 février 2018 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadres	152
Avenant n° 40 du 7 mars 2018 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2018	153
Avenant n° 41 du 7 mars 2018 portant modifications du financement du paritarisme	155
Avenant n° 43 du 17 décembre 2018 portant création d'une commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC)	155
Avenant n° 45 du 6 février 2019 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2019	158
Avenant n° 3 du 25 février 2019 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadre	160
Avenant n° 1 du 27 septembre 2019 à l'accord du 4 juillet 2017 relatif au régime professionnel de santé 2018-2022	161
Avenant n° 48 du 18 décembre 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences et à la contribution supplémentaire conventionnelle	164
Accord du 13 mars 2020 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)	165
Avenant n° 4 du 5 mai 2020 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadre	169
Avenant n° 49 du 5 mai 2020 relatif à la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2020	169
Avenant n° 51 du 18 septembre 2020 relatif à la modification de l'article 6.2.1 de la convention collective	171
Avenant n° 1 du 5 octobre 2020 à l'annexe de l'accord du 13 mars 2020 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance « Pro-A »	172
Avenant n° 1 du 19 octobre 2020 à l'accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée de travail à temps partiel	174
Accord du 10 décembre 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD)	175
Avenant n° 5 du 21 janvier 2021 à l'accord relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadre	178
Avenant n° 52 du 5 février 2021 relatif à la modification du titre VIII « Prévoyance » de la convention collective	179
Avenant n° 53 du 1er juin 2021 relatif à la négociation annuelle obligatoire	180
Avenant n° 55 du 17 septembre 2021 relatif à la modification de l'article 7.1.2	180
Avenant n° 6 du 15 décembre 2021 relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadre	181
Avenant n° 2 du 6 avril 2022 à l'accord du 13 mars 2020 relatif à la reconversion ou à la promotion par l'alternance (Pro-A) portant mise à jour du tableau de l'annexe	181
Avenant n° 7 du 23 juin 2022 à l'accord du 12 janvier 2016 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadre	183
Textes Salaires	185
Avenant « Salaires » n° 1 du 15 octobre 2008	185
Avenant « Salaires » n° 8 du 13 avril 2010	186
Avenant « Salaires » n° 11 du 15 juin 2011	187
Avenant « Salaires » n° 19 du 16 octobre 2012	188
Avenant « Salaires » n° 22 du 15 janvier 2014	188
Avenant n° 31 du 12 janvier 2016 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2015	190
Avenant n° 38 du 5 avril 2017 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2017	192
Avenant n° 2 du 7 mars 2018 à l'annexe « Enseignement à distance » relatif à la négociation annuelle obligatoire 2018 et aux salaires	193
Avenant n° 56 du 15 décembre 2021 relatif à la négociation annuelle obligatoire (NAO)	194
Avenant n° 57 du 23 juin 2022 relatif à la négociation annuelle obligatoire	197
Textes parus au JORF	201
Arrêté du 29 mai 2019	201
Arrêté du 24 juillet 2019	201
Arrêté du 3 décembre 2019	202
Arrêté du 23 décembre 2019	202
Arrêté du 25 janvier 2021	202
Arrêté du 5 février 2021	203
Arrêté du 10 février 2021	203
Arrêté du 5 février 2021	204

Arrêté du 2 juillet 2021	204
Arrêté du 2 juillet 2021	204
Arrêté du 3 janvier 2022	205

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ INDÉPENDANT DU 27 NOVEMBRE 2007. CHAMP D'APPLICATION FUSIONNÉ AVEC CELUI DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ À DISTANCE IDCC 2101 PAR ACCORD DU 19 OCTOBRE 2016

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française de l'enseignement privé (FEP) ; Fédération nationale de l'enseignement privé laïque (FNEPL).
Syndicats signataires	Syndicat national de l'enseignement privé laïque (SNEPL) CTFC ; Syndicat national des professeurs de l'enseignement et de la formation privés (SNPEFP) CGT ; Fédération de la formation et l'enseignement privés (FEP) CDFP ; Syndicat national de l'enseignement privé (SYNEP) CFE-CGC ; FNEC-FP FO.
Organisations adhérentes signataires	La fédération nationale de l'enseignement, de la culture et de la formation professionnelle Froce ouvrière, 6-8, rue Gaston-Lauriau, 93513 Montreuil Cedex, par lettre du 4 février 2008 (BO n°2008-12). Le syndicat national de l'enseignement privé, SYNEP CFE-CGC, 63, rue du Rocher, 75008 Paris, par lettre du 15 septembre 2008 (BO n°2008-40). La fédération nationale de l'enseignement privé (FNEP), 24, rue d'Aumale, 75009 Paris, par lettre du 9 mai 2011 (BO n°2011-38)

En vigueur non étendu en date du 19 oct. 2016

Par accord du 19 octobre 2016, conclu en application de l'article L. 2261-33 du code du travail relatif à la reconnaissance des branches professionnelles, le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance (IDCC 2101) a fusionné avec celui de la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant (IDCC 2691), désignée comme branche de rattachement.

Dans un délai maximal de 5 ans à compter de l'entrée en vigueur de la fusion des champs, les dispositions des conventions collectives concernées peuvent être maintenues, dans l'attente de la conclusion d'un accord remplaçant par des dispositions communes les dispositions régissant des établissements équivalents dans chacune des conventions. A défaut d'accord au terme de ce délai, les dispositions de la convention de rattachement s'appliquent, à l'exception de celles régissant des situations spécifiques (Conseil constitutionnel, décision n° 2019-816 QPC du 29-11-2019).

En vigueur étendu en date du 16 mars 2017

Les parties signataires de la convention collective nationale de l'enseignement privé ont convenu de modifier le nom de la convention et de la numéroter désormais :

" Convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant "

(Avenant n° 29 du 24 novembre 2015, art. 1er)

Titre Ier : Cadre juridique de la convention

Article 1.1 - Champ d'application et annexe
En vigueur étendu en date du 5 juin 2019

1.1.1. Champ d'application(1)

Entrent dans le champ d'application de la présente convention les établissements d'enseignement privé situés

sur les départements et régions de France, dans les départements-régions d'outre-mer (DROM) et les collectivités d'outre-mer et répondant aux définitions des articles 1.1.1.1 à 1.1.1.3.

1.1.1.1. Relèvent de la présente convention :

- a) Les établissements d'enseignement privé du premier et du second degré relevant de la loi du 30 octobre 1886 et du 15 mars 1850 (dite loi Falloux) qui ne sont pas liés à l'Etat par contrat conclu dans le cadre de la loi du 31 décembre 1959 modifiée, ainsi que les départements de formation professionnelle dans la mesure où cette dernière activité est majeure ;
- b) Les établissements d'enseignement privé qui relèvent de la loi du 25 juillet 1919 (dite loi Astier), reprise au titre IV du code de l'enseignement technique, et qui ne sont pas liés à l'Etat par contrat conclu dans le cadre de la loi du 31 décembre 1959 modifiée, y compris les départements de formation professionnelle dans la mesure où cette dernière activité est majeure ;
- c) Les établissements d'enseignement privé supérieur général, professionnel ou universitaire relevant de la loi du 12 juillet 1875 ou de la loi du 25 juillet 1919, y compris les départements de formation professionnelle dans la mesure où cette dernière activité est majeure ;
- d) Les établissements d'enseignement privé relevant du droit privé et créés à l'initiative des chambres de commerce et d'industrie, des chambres d'agriculture et des chambres des métiers et de la formation des entreprises relevant des lois ci-dessus ;
- e) Les établissements d'enseignement privé à distance relevant de la loi n° 71-556 du 12 juillet 1971.

1.1.1.2. Les établissements d'enseignement privé visés par la présente convention relèvent de la nomenclature des codes NAF suivants : 85.10Z et 85.20Z, 85.31Z, 85.32Z, 85.41Z et 85.42Z, 85.52Z, 85.59A et 85.59B.

1.1.1.3. Sont exclus de la présente convention :

- a) Les organismes de formation relevant de la loi du 16 juillet 1971 ;
- b) Les établissements d'enseignement technique relevant d'une convention collective nationale de branche professionnelle spécifique au personnel d'enseignement à la date d'extension de la présente convention ;
- c) Les établissements d'enseignement général relevant d'une convention collective nationale de branche à la date d'extension de la présente convention ;
- d) Les établissements relevant de la convention collective de

l'enseignement privé non luaircf (IDCC 3218) ;

e) Les écoles ou istnuits d'enseignement supérieur et de rceehrce privés rlveaent d'une cvinotneon clolctive noaatinle à la dtae d'extension de la présente cieotnovnn ansii que les établissements anxeens d'enseignement supérieur qui luer snot rattachés ;

f) Les ceentrs de fromtoian d'apprentis.

1.1.2. Axenne de branche

Dans le carde de fisoun de branches, la cevioonntn ccolvetlie puet se vior anenexr puor une durée déterminée tuot ou pitrae des accords, aaentnvs et aennexs de la bhnrace intégrée.

(1) Article étendu suos réserve du rcsepet des dtsniospois de l'article L. 2222-1 du cdoe du travail. (Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

Article 1.2 - Durée, adhésion, révision, dénonciation
En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

1.2.1. Durée

La présente cvotnneon est cnoclue puor une durée indéterminée. Elle puet être révisée ou dénoncée dnas les cdnoitnos prévues ci-dessous.

1.2.2. Adhésion Principe

Tutoe ogoinssairtn snycadile représentative de salariés au snes de l'article L. 132-2 du cdoe du tarvail ansii que tuote otarisognian sidaclnye ou aositascoin ou gnorumepet d'employeurs ou erpouylems pirs individuellement, non sageiranits de la présente convention, prnouort y adhérer dnas les cdotnoniis prévues par la législation en veuigur (art. L. 132-9 et L. 132-15 du cdoe du travail).

Dtae d'effet de l'adhésion

L'adhésion penrd efekt au juor du dépôt de la déclaration d'adhésion par l'organisation concernée à la dtecoirin générale du travail. Ctete déclaration srea également adressée par lttere recommandée aevc aivs de réception à teouts les osgoninaitras sigatnareis ou déjà adhérentes.

Adhésion collective

Une adhésion anyat puor oebjt de rendre la présente cevtnooinn accpblalie dnas un scetuer ttorrerail ou peinsrfeoonl non cmoirps dnas le cmahp d'application défini à l'article 1er puet s'effectuer en aicliaptopn de l'article L. 132-16 du cdoe du travail. Elle diot pnrder la frmoe d'un acrcod coeliltcf entre, d'une part, les praites intéressées conformément aux dinsptisioos de l'article L. 132-2 du cdoe du tariavl et, d'autre part, les ptearis stiegrnaias de la présente convention.

1.2.3. Révision

La présente coneiontn ccllotviee puet à tuot mnemot farie l'objet d'une dmneade de révision conformément à l'article L. 132-7 du cdoe du travail.

Cdeeanpnt anucue demndae de révision ne puet être iotrnutdie dnas les 6 mios snuvait la dtae d'effet de la cnneoovtin collective, suaf damdene émanant de l'ensemble des sregatainis du texte. Tutoe deadnme de révision par l'une des pterais srgéaanits ou adhérentes de la coevotinnn cvliltleoce dvrea être portée à la cocaissanne de cuhcnae des ptaeirs seaigaitnrs par lttere recommandée aevc aivs de réception précisant les dipsiotoniss sur llleuqess prote la demande, ce qui la mitove ainsi qu'un prjeot de révision aifn que les négociations peuisnst être entamées.

Les négociations cnneclarot une demndae de révision,

auxeuillqs srea invité l'ensemble des ornaaitgisons sdlyeancis représentatives dnas la branche, dovrnt s'ouvrir au puls trad dnas les 3 mios de dtae à dtae sunaivt la dtae d'envoi de la dnmedae de révision par l'ensemble des parties.

Conformément aux cnodinitos fixées par les actilres L. 132-2 et L. 132-2-2 du cdoe du travail, la validité d'un acrcod de révision est subordonnée à la satrnugie d'une ou de psuuires oiigargnoasts représentatives de salariés et snas opposition, dnas les 15 jrous de la dtae de notification, d'une majorité de sntyidcas représentatifs dnas le chmap d'application.

Ctete dispstiooin ne puet faire oactlbase à l'ouverture de négociations puor la msie en hronaime de la cvotenonin cclltvoiee aevc totue nlveluoee prtioeicpsn légale ou totue nlveluoee dostoipsiin résultant d'un acrcod nitaanol interprofessionnel.

1.2.4. Dénonciation

La présente cteoinnovn cectvlolie puet être dénoncée à tuot moment par l'une des peatris sagairntes ou adhérentes, dnas le carde des dinsoispiots prévues à l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

L'avis de dénonciation diot être notifié par lttere recommandée aevc aivs de réception aux aurets sgratinaeis et adhérents de la ctvnoeooin et diot deonnr leiu à dépôt conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

La durée du préavis précédant la dénonciation est de 3 mios et ccomoneme le liandmeen du juor où la dénonciation est déposée auprès de la dtieioern générale du travail.

Losque la dénonciation émane de la totalité des stegaiarins eoemyrulps ou de la totalité des sgataniires salariés des négociations devornt s'engager dnas un délai de 3 mios à cmopetr de la dtae de dénonciation. Les sanigetrais ayant dénoncé la ceonvnotin donrvet sttomrue à la dscssuion un nuovaeu texte. La coninteovn dénoncée rresetta en vigueur jusqu'à la sruitagne d'un nuveol accrcd ou, à défaut d'accord, pdnaent une durée de 1 an à cetmpor de l'expiration du délai de préavis de dénonciation.

Article 1.3 - Entrée en application
En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

Les dsnstopioiis de la présente cvnoneooin clcveitole naonltiae s'imposent le 1er srmbepeete svuaint sa dtae d'extension à l'ensemble des eitreprsens eranntt dnas le camhp d'application défini à l'article 1.1.

Ces dtpoinsisios alneunnt et rnmlpaeect celles de l'accord du 3 aivr 2001 et de ses aaentnvs à la dtae d'entrée en vuguier de la présente convention.

Les atriles qui ne srrieat pas étendus snoret immédiatement renégociés ; dnas l'attente d'une nvuoelle rédaction étendue, luer apaclitipn srea spsunduee y criopms puor les petiars signataires.

Article 1.4 - Avantages acquis
En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

La présente conotenivn ne puet en acun cas dnneor leiu à la réduction d'avantages iddlinueivs ou ccltolfeis acqis antérieurement à la dtae de sigturane de la présente cotnoeivnn par un salarié dnas l'entreprise qui l'emploie.

Les diisoinspots de la présente cenntoivon s'imposent aux rpptoars nés des ctarnots iedniiduvls ou ccfoeltis enxtasits cuqhae fios qu'elles snot puls aeseavanutgs puor les salariés. En acun cas elles ne peeunvt être interprétées cmome réduisant les snautiitos aqscéius par usage, ctrnaot idveniudil ou acrcod collectif.

Les aanvetgas rcnneuos par la présente cionovtnen ne penveut en aucun cas s'interpréter cmome s'ajoutant à cuex déjà accordés puor le même oebjt dnas caenrites entrerepiss à la suite d'usage ou de coonevtnin ; srea adoptée la ditospision gmaebnloet la puls florbvae de la présente ctveinonon ou cllées des tetexs ou adcrocs appliqués antérieurement.

Article 1.5 - Caractère normatif de la convention
En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

Cette ceitvononn ccltieovle est normative. Puor son application, aucune dérogation ne srea pisslboe dnas un snes défavorable aux salariés.

Article 1.6 - Difficultés d'application : saisine de la commission

Les difficultés d'application résultant de la mise en œuvre de la présente convention qui n'auront pu être résolues par accord au sein de l'entreprise seront soumises à la commission paritaire de négociation, d'interprétation et de conciliation prévue à l'article 2.3.2. par la présente convention.

Titre II : Relations collectives

Article 2.1 - Liberté d'opinion des salariés dans l'exercice du droit syndical

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

2.1.1. Principes généraux de liberté d'opinion et de non-discrimination

Sont reconnues notamment la liberté d'opinion politique, professionnelle et religieuse ainsi que le droit pour tout salarié, quelle que soit son sexe, son âge, sa nationalité, d'adhérer librement au syndicat de son choix.

Non-discrimination à l'égard des représentants de salariés dans l'entreprise et dans les instances extérieures :

Les représentants élus ou du personnel, les délégués élus ou désignatifs aux différentes instances représentatives ou professionnelles ne doivent pas subir de traitement discriminatoire dans le déroulement de leur carrière, leur rémunération, l'accès à la formation et plus généralement en ce qui concerne l'ensemble des droits légaux ou conventionnels. En toute circonstance l'exercice de leur mandat dans les instances légales ou conventionnelles ne peut leur porter préjudice. La commission paritaire n'a pas pour tâche de résoudre toute difficulté, celle-ci pouvant être de nature à être résolue par les instances compétentes.

L'exercice du droit syndical est garanti par la République. L'employeur ou ses représentants ne doivent en aucun cas empêcher ou gêner l'exercice d'une liberté syndicale quelconque.

L'employeur ne peut empêcher l'appartenance ou de la non-appartenance à un syndicat, de l'exercice d'une activité syndicale, de fonctions ou responsabilités syndicales ou bien écarter des décisions politiques, professionnelles ou autres pour arrêter des décisions concernant l'embauche, la répartition du travail, la rémunération et l'avancement, la formation professionnelle, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et le licenciement.

2.1.2. Désignation d'un délégué syndical

Dans toute entreprise, quel que soit le caractère représentatif ou non de l'entreprise une commission paritaire qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

Dans toute entreprise dont l'effectif équivalent temps plein est au moins de 50 salariés, quel que soit le caractère représentatif ou non, un délégué syndical. La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Dans les entreprises dont l'effectif équivalent temps plein est inférieur à 50 salariés, les délégués représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel (titulaire ou suppléant), pour la durée de son mandat, comme délégué syndical.

Pour le cas des salariés d'effectif on se référera en matière de droit syndical aux règles légales.

Les modalités de désignation et le nombre de délégués sont déterminés par référence aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

2.1.3. Crédit d'heures. ? Rémunération

Chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est égal à 10 heures par mois sauf accord particulier avec l'employeur dans les entreprises où un effectif équivalent temps plein de 50 à 150 salariés ; au-delà, on se réfère aux dispositions légales en vigueur.

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de l'employeur ne sont pas imputées sur les crédits

d'heures indiqués au paragraphe précédent. Leur rémunération se compare aux dispositions prévues ci-après.

Il en va de même lorsque le délégué syndical participe en même temps les fonctions de représentant syndical et participe aux réunions du comité d'entreprise.

Pour l'imputation des heures et les modalités de rémunération des heures de délégation des délégués salariés enseignants, on applique en matière de droit syndical les règles des conventions fixées par la présente convention pour les dispositions du personnel.

2.1.4. Moyens matériels mis à disposition par l'entreprise

Panneaux d'affichage : l'affichage des communications individuelles s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet effet et placés dans des lieux habituellement fréquentés par l'ensemble du personnel. (1)

Salle de réunion : dans les entreprises ou établissements dont l'effectif équivalent temps plein est de 50 à 200 salariés, les entreprises doivent pourvoir à une salle pour se réunir. La salle mise à leur disposition ne leur est pas exclusivement réservée. Les modalités sur la fréquence, le nombre et la durée de l'accès éventuel à une salle pour l'objet d'un accord avec l'employeur.

2.1.5. Participation à la négociation collective Exercice d'un mandat

Tout salarié des entreprises redevient de la présente convention peut être désigné par son représentant syndical pour la représenter aux négociations et aux commissions paritaires de base et bénéficie du droit de s'absenter sans réserve d'informer son supérieur à réception de la convocation. Il conviendra de sa rémunération dans les modalités de versement sont définies par le règlement intérieur de la commission paritaire.

Représentation paritaire :

Afin de permettre le bon fonctionnement des entreprises, et plus particulièrement des petits établissements et sans préjudice de la liberté de composition des délégations, les représentants de la commission paritaire conviennent :

? d'une part, dans l'entreprise, l'aménagement des emplois du temps (sous réserve des nécessités de fonctionnement de l'établissement) afin d'équilibrer au mieux les délégations respectives ;

? d'autre part, pour les salariés siégeant en commission paritaire, les entreprises et peuvent être inclus dans le même établissement, une commission paritaire entre les entreprises syndicales afin d'équilibrer au mieux les délégations respectives.

En cas de difficulté avérée dans la mise en œuvre de ces dispositions, la commission paritaire d'interprétation et de conciliation pourra être saisie.

Sauf dispositions légales plus favorables, le salarié appelé à une fonction syndicale ou électorale nécessitant la suspension de ses activités professionnelles peut, sur sa demande, bénéficier d'une mise en disponibilité. Son contrat de travail sera suspendu et son salaire ou dans un emploi de même niveau de qualification avec le maintien des avantages antérieurement acquis.

Cette possibilité sera ouverte pour une durée maximale de 1 an renouvelable une fois ou plus par accord entre les parties. Elle pourra être refusée dès lors que le départ d'un salarié délégué pour 2 le nombre de salariés simultanément absents pour ce même motif dans les entreprises dont l'effectif équivalent temps plein est inférieur à 100 et à 3 dans les entreprises excédant ce seuil d'effectif.

Sans préjudice des dispositions légales, la durée de réintégration pour les enseignantes devra, dans la mesure du possible, être fixée avant le 30 avril.

Conformément aux dispositions des articles L. 451-1 et suivants du code du travail, les salariés qui participent à des sessions de formation économique, sociale et syndicale ont droit à des congés dans la limite de 12 jours par an ou de 18 jours pour les enseignants des collèges et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

Le bénéfice de ces congés s'opère conformément à la loi. En ce qui concerne les enseignants, ces congés sont pris, dans la mesure du possible, sur un temps d'activité autre que celui des activités de cours.

(1) Le premier point de l'article 2.1.4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2142-3 (anciennement article L. 418-8, alinéas 1 à 3) du code du travail qui prévoient que l'affichage des communications individuelles s'effectue librement sur

des pannaux réservés à cet usage et d'icntsit de cuex affectés aux cmamtuicnoonis des délégués du pnsroenel et du comité d'entreprise, qu'un eamelirpxe de ces ctaiinoocmmus sdnilceyas est tmnrtais au cehf d'entreprise, simultanément à l'affichage et que les puennaax snot mis à la diipsstioon de cqahue section snlyicdae svinuat des modalités fixées par aocrd aevc le cehf d'entreprise.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1^{er})

Article 2.2 - Représentation du personnel dans l'entreprise (délégués du personnel, membres du comité d'entreprise et de ses commissions, membres du CHSCT, délégués syndicaux)
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2018

2.2.1. Règles communes Calcul des suleis d'effectifs

Le cclual des efefcifts est opéré soeln les règles légales.

Les salariés à tmeps piaretl snot pirs en cmpote en dsniiauv luer tmeps de taraivl ttaol par la durée colionntnelvene de référence.

Pour les eeantinngs à tmeps partiel, le décompte s'effectue en corpmnaat le nbrmoe d'heures d'activité de cruos qui luer est confié cloeutlrnmceaent au nmrboe d'heures d'activité de cruos d'un salarié à tmeps plein.

Dans le cas où un salarié irevneitt dnas psuilrues emplois, ce ccuall est effectué dnas le cadre de cuchan des eopilms considérés.

Paiement des hueres de délégation(1)

L'utilisation et le peamnet des hueres de délégation obéissent aux règles légales et réglementaires en vigueur, y cipomrs à ceells rviteales aux herues supplémentaires.

A ce titre, il est établi cmotinnlleenvneonet que l'heure de délégation srea rémunérée 1 / 1820 de sa rémunération aunlelne de bsaé équivalent tmeps plein.

Temps de réunion des représentants du pnsoenrel aevc l'employeur

Le tmeps consacré aux réunions des iittoutsnins de représentation du pnnereosl ansii qu'à tutoes réunions organisées à l'initiative de l'employeur ne dnnoe en aucun cas leiu à imttoapuïn sur les crédits d'heures des représentants du prensneol élus ou mandatés.

Le tpems passé à ces réunions aisni que les tmeps de déplacement imposés par luer tuene ne pnuveet en aucun cas inudrie une prtee de rémunération et coeintunstt du tmeps de taairvl effectif.

Pour les enaeitsngns élus ou mandatés, les herues de délégation snot pesris dnas la mserue du possible, puor des rsnoias pédagogiques, en dhreos des hurees d'activité de cruos ou de réunions pédagogiques.

En cas de coïncidence du tepms de réunion aevc culei d'activité de cours, l'employeur ne puet isomepr de récupération.

Les frais de déplacement et d'hébergement afférents aux réunions visées ci-dessus donnent leiu à renemrbeuosmt complémentaire par l'employeur dès lros qu'ils csdrpenoenort à une datincse supérieure au trajet dociimle ? travail.

Le tmeps consacré à la préparation des réunions s'impute sur le crédit d'heures des représentants suaf arcoed puls favorable.

Compétence de la comismsoin pnmaetnere prriiate de négociation, d'interprétation et de conciliation

La cmoiimsoin pnmenretae prairtie de négociation, d'interprétation et de cnliaiotocn prévue à la présente cnvnoieton puet être saisie, puor avis, de tuot différend ritelaf au dirot des délégués du personnel, au dirot du comité d'entreprise, au dirot du CHSCT, aux dirots et oinaobtlgis des mrembebs de ces institutions. Elle puet également être siasie de totue aetintte à la liberté d'opinion ou de tuot différend relaitf à l'exercice du dirot

syndical.

2.2.2. Délégués du personnel

La msie en pclae des délégués du proennsel est ograbtilioe dès lros que l'effectif équivalent tmeps plien de l'établissement atntit au mnois 11 salariés penadnt 12 mios consécutifs ou non au corus des 3 années précédentes.

L'organisation des élections diot rsceeept la réglementation en vigueur. Les délégués snot élus puor 4 ans et rééligibles ; un aocrd d'entreprise puet cependant, conformément à la loi, feixr la durée du maandt erte 2 et 4 ans.

Le ou les délégués ont puor misiosn de présenter à l'employeur ttueos les réclamations idvnlduieelis ou ccelovtiles rtvaleies aux salaires, à l'application du cdoe du tviaarl et des atreus lios et règlements crnanocnet la priocetotn sociale, l'hygiène et la sécurité, asini qu'à la présente ctoneniovn ou à tuot arute aocrd cllitioecf applcilbae dnas l'entreprise. Ils dnseispt puls généralement de l'ensemble des prérogatives prévues par les dniootisipss légales et réglementaires en vigueur.

L'employeur est tneu de liasser au(x) délégué(s) du pnseonrl le tepms nécessaire à l'exercice de luers fntonoics dnas la limitie d'une durée qui, suaf cnrciencstoas exceptionnelles, ne puet excéder 15 heerus dnas les esrrpenties dnst l'effectif est d'au mnios 50 salariés et 10 hueers par mios dnas les autres.

Dans l'hypothèse visée à l'article L. 431-3 du cdoe du tvairal où les délégués du psonreenl erceexnt ceoeinllcvetmt les aotitribtus du comité d'entreprise, ils bénéficient de la fartiomon économique dnas les coniondtis prévues à l'article L. 434-10 du cdoe du travail.

2.2.3. Comité d'entreprise

La msie en place d'un comité d'entreprise est otbligaoire dès lros que l'effectif équivalent tmeps pieln de l'établissement atntit au mions 50 salariés pndaent 12 mois, consécutifs ou non, au corus des 3 années précédentes.

L'organisation des élections diot resceeptr la réglementation en vigueur. Les mmerbes du comité snot élus puor 4 ans et rééligibles ; un aroccd d'entreprise puet cependant, conformément à la loi, fexir la durée du mdanat entre 2 et 4 ans.

Le comité d'entreprise a puor oejbt d'assurer une eirsxpeosn ciecllotve des salariés patenretmt la psire en cmtpoe petrnmnaee de lerus intérêts dnas les décisions reailvtes neotmnnat à la gsioetn et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du traiaavl et à la fatomoirn professionnelle.

Le comité d'entreprise dpsiose puls généralement de l'ensemble des prérogatives prévues par les dnioostpsiiis légales et réglementaires en vigueur.(2)

La cubinrtroion versée chaque année par l'employeur puor fiaenncr les activités selocias et clulurteels du comité d'entreprise ne peut, en aucun cas, être inférieure au matnont le puls élevé des semoms affectées aux dépenses soaelics de l'entreprise atentit au cruos des 3 dernières années précédant la psire en cgrhae de ces activités par le comité d'entreprise. Le pgaucerntoe de cttee ctinotuoirbn par rarpopt au mantont goabll des saielars payés ne puet être inférieur à cleui de l'année précédente.(3)

Il est prévu cmnntnlinleenoovet que le nevaiu de conurotibtn versée par l'employeur puor le fnaeeinnmct des activités sclaoias et cetleluruls du comité d'entreprise fiat l'objet d'une négociation annuelle.

Le mnatnot de la sbovnteun que l'employeur vesre puor le fotncmeinnneot du comité d'entreprise est, cmmoé prévu légalement, d'un mnotant anneau équivalent à 0, 2 % de la masse siaarllae brute.

L'employeur est tneu de lassier aux mbemers tleiatuirs du comité d'entreprise le tmeps nécessaire à l'exercice de lerus fooinctns dnas la lmiite d'une durée qui, suaf cnanitorcsecs exceptionnelles, ne puet excéder 20 heures.

Les mermbebs tireiaults du comité d'entreprise bénéficient d'un stage de foarmoitn économique prévu à l'article L. 434-10 du

cdoe du tavairl dnas les cintidonos et litimes fixées aux alticers L. 451-1 et L. 451-3 du cdoe du travail.

Dans les epnireetrss conrpoatmt des établissements distincts, il est créé des comités d'établissement et un comité ctearnl d'entreprise.

2.2.4. Délégation unuqie du pneesonrl (DUP)

Dans les eiperrnssets dnout l'effectif est inférieur à 200 salariés, l'employeur a la faculté de décider de la msie en place d'une délégation uiqune du personnel. Il ne puet prrdnee ctete décision qu'après aiovr consulté les délégués du psrnenoe et, s'il existe, le comité d'entreprise. Le fencnoentmnoit de cttee iactsnne est régi par les ditsiioopsns légales.

2.2.5. Comité d'hygiène, de sécurité et des cdointinos de tvraial (CHSST)

Un comité d'hygiène, de sécurité et des cniintdoos de tavairl diot être constitué dnas tuot établissement dnout l'effectif équivalent tmeps pelin est au mnios de 50 salariés. Le CCHST a puor mssioin de cnruebtoir à la piettroocn de la santé pyqshiue et maetnle et de la sécurité des salariés de l'établissement asni qu'à l'amélioration des ciotnindos de travail. Il a également puor mssioin de veeillr à l'observation des prstopernciis législatives et réglementaires pesirs en ces matières. Il dispose puor ce firae des différentes prérogatives prévues légalement. Ainsi, il procède :

- ? à l'analyse des risques professionnels,
- ? à des inncoptes dnas l'exercice de sa mission,
- ? à des enquêtes en matière d'accident de tiaavr ou de mledaais pesilofselonrens et, le cas échéant, en matière de diirciationsn et de harcèlement.

Il est consulté par l'employeur sur tuotes les qnoeisuts rlvaenet de sa compétence, et netammont sur les epilmos qu'il poorpse de réserver aux handicapés.

Les mmebres de la délégation du pnorseenl au CSCHT snot désignés par un collège constitué par les meerbms élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel. Luer mnaadt est de 2 ans, renouvelable.

L'employeur est tneu de lasesir à chcaun des représentants du pesnenrol au CCSHT le tmeps nécessaire à l'exercice de sa fonction. Le tmeps alloué, conformément aux dionipostsis légales et réglementaires, est asni fixé à 2 hueers par mios dnas les établissements de moins de 100 salariés équivalent tmeps plein, à 5 hurees par mios puor les établissements de 100 à 299 salariés équivalent tmeps plein.

Le temps passé aux réunions, aux enquêtes menées après un adnciect du tviraal gvrae ou des innditces répétés anayt révélé un rqsie gvrae ou une mlaide pnoreronlfessile ou à caractère pnsoonesifel grave, ou ecnore à la rherhccce de mesreus préventives dnas tuote soatitiun d'urgence ou de gravité, est payé comme temps de travail. Ce temps n'est pas déduit des hurees de délégation prévues ci-dessus.

Les représentants du ponesnerl au CSCHT bénéficient de la froiamotn visée à l'article L. 236-10 du cdoe du traavail nécessaire à l'exercice de leurs missions.

(1) Le deuxième pinot de l'article 2.2.1 est étendu suos réserve de respect des doinsositips des atclries L. 2315-3 (anciennement atricle L. 424-1, alinéa 2) et L. 2325-7 (anciennement arcitle L. 434-1, alinéa 3) du cdoe du trvaail qui prévoient que le temps nécessaire à l'exercice des fntinocos de délégation est de peiln driot considéré comme temps de traavil et payé à l'échéance normale. La pisre en crahge des hreues de délégation obéit en eefft au prciinpe snvuiat leqeul le représentant du pensoernl ne diot pas sbuir de bsiasse de rémunération du fiat de l'exercice de son mandat.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1^{er})

(2) Le quatrième pinot de l'article 2.2.3 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 2323-86 (anciennement atrlice L. 432-9) du cdoe du travail, aux terems dueuql le matnont de la crbiinotuton de l'employeur au feinanmnet des activités selcoais et cueultrells du comité d'entreprise ne diot pas être inférieur au ttoal le puls élevé des semoms affectées aux dépenses slaocais de l'entreprise anittet au cours de l'une des 3 dernières années

précédant la pisre en chrage des activités salecois et cuterllleus par le comité d'entreprise, et que le rrpopt de cette cootnutbirin au manont gaboll des saairles payés ne puet non puls être inférieur au même rpporat ensixtat puor l'année de référence ainsi définie.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1^{er})

(3) Le cinquième ponit de l'article 2.2.3 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 2325-6 (anciennement alrcitie L. 434-1) du cdoe du tvaaril aux teemrs duueql la litime de durée que l'employeur est tneu de lessair aux mebmres turaieltis du comité d'entreprise à l'exercice de leurs fonctions, suaf coctirnsnecas exceptionnelles, ne puet excéder vgint hreues par mois.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1^{er})

Article 2.3 - Commissions paritaires nationales En vigueur étendu en date du 17 déc. 2018

2.3.1. Dnsiisptoos générales

a) Présidence

La présidence de caqhue commission, président et vice-président, est assurée à tuor de rôle par un représentant des erolmypyues et un représentant des oniaostagrins sleainydcos de salariés désigné par cqaue collègue et sleon une périodicité définie dnas le règlement intérieur des commissions.

b) Règles de validité des décisions des commissions

Pour les acrcdos et les antaevns de branche, les règles de majorité et d'opposition snot celes fixées par le cdoe du travail.

Les aeturs décisions snot pesris à la dubloe majorité des collègues, seoln les modalités svnutaeis :

- ? puor les décisions convlnleoniens anayt un iamcpt sur la cvioontenn celoictvle ou/ et sur les acdros ccfloiets de bhcrane : à la majorité aolsbue dnas cahque collègue calculée solen le partgnoece de représentativité des oannasitrigos sacledniys ou partlaenos ;
- ? puor les artues décisions celnioonvteelnns : à la majorité auslboe dnas cuhaqe collègue calculée :
- ? ? puor les ontsrogniaais snlyaidces en nrobme d'organisation ;
- ? ? puor les ostnoiragians pnatraloes en pteraogunce de représentativité.

c) Fnneencomintot des commissions

Le secrétariat amitiaditsrnf des csmosiionms piirraeats est tneu par la délégation des eopmulreys suos le contrôle de la présidence de chque commission.

Il est élaboré un règlement intérieur cnneraonct l'ensemble des cmmsoinios praaires nenitaalos qui, puor être applicable, diot être approuvé à la majorité aobslue des oaogaintsrns représentatives sgaaaternis ou adhérentes à la présente cvineotnon ciclvtoee dnas cuhaqe collègue. Ctete majorité aulbose est calculée en pcarngeoute de représentativité puor le collègue eerlpmyoy et en nborne d'organisations sadnclyies puor le collègue salariés.

Le règlement intérieur prévoit nomnaemtt :

- ? les modalités de ccovatooin des cmsnosmois ;
- ? l'objet et le cnetonu du ou des dntcomeus paeiirtars adéquat (s) établi (s), à l'issue des réunions des commissions, à svaioir :
- ? ? relevé de décision ;
- ? ? cmptoe rdneu de réunion ;
- ? ? tuot atrue dumcneot ;
- ? la ctisiuotnton et les modalités de fentnoemcoinnt des grpoeus paetriaais tihuhqecns et des présidences de cqhaue coimimsson paritaire.

d) Salariés mandatés

Chaque orasoitgiann sicadlyne de salariés représentative puet désigner tiros représentants tairtleuis et duex suppléants pvauont siéger à la CPPNIC.

Chaque oitonisrgaan slydiance de salariés représentative et

adhérente ou syntagaire de la cveotinonn ctceilovle puet désigner deux représentants triatelus et un suppléant paunvot siéger dnas les aeturs cmsmiosisn ptraiaeis définies au présent trtie II.

Ces représentants et lreus suppléants dneovt être mandatés par luer oasnoigiarn sdlyicane de salariés en début d'année civile. De nueovuax mdntnateeam ou des mtiodaoiifcns dnas les mmdntneas pevuent iivtrneer à tuot mneomt aevc efeit immédiat.

e) Petrootich des salariés mandatés

Le salarié mandaté bénéficie de la prttoieocn prévue par le lrive IV du cdoe du travail.

Chaque oitsginaaron sydanicle de salariés s'engage à en irfmenor par écrit son/ ses elomrupeys ou son représentant.

f) Rémunération des salariés prcaipiatnt aux réunions des différentes cmososimins paritaires(1) Principe

Pour tuot salarié mandaté par une ooaragnsiitn scdalyine de salariés convoqué à siéger aux cmiimonsoss paritaires, goeuprs tqnheueics ou réunions de présidence de la présente cntoinoven collective, la durée des réunions, le tpms de déplacement et le tpms de préparation des cmiosnsimos patreiiias d'une durée égale à 50 % de la durée de cauhqe csmiomomin snot considérés cmome du tepms de tavairl effectif. Le salarié bénéficie dnoc d'une asebcne autorisée et rémunérée.

Exception

Pour les salariés eneniatsgns mandatés rémunérés eevlucximnest en fiontoen de leurs hreeus d'activités d'enseignement, il est ceonvnu puor prmettree luer présence lros des réunions paritaires, snas ptree de salaire, que les heuers de réunion, de déplacement et de préparation puor les cnsimsmioss pairrteias snot rémunérées sleon le tuax de bsae hoarrie de l'article 7.6 a de la présente CCN. Les hurees d'enseignement non effectuées snot déplacées (selon les modalités conventionnelles) et rémunérées en y intégrant les heuers induites.

Si l'employeur ne puet déplacer ces heerus d'enseignement, les hreues de face-à-face non réalisées snot rémunérées sleon le tuax de bsae hoirrae de l'article 7.6 b de la présente CCN, et, si elles estxeint les hures de déplacement et de réunions dépassant le norme d'heures de face-à-face, lros de cimsoosmin paritaire, gopure tneuhqie et réunion de présidence, ansii que les hures de préparation puor les cissnmomoiis ptaarreis snot rémunérées soeln le tuax de bsae hroirae de l'article 7.6 a de la CCN.

Dans tuos les cas et puor tuot salarié

Lorsque ces hurees cennitsuott des heeurs complémentaires ou supplémentaires, elles snot majorées aux différents tuax légaux ou conventionnels.

Le bénéfice des diospitoniss du pnoit f du présent alcrite est ouervt aux salariés mandatés suos réserve que les cindtonois sveiaunts theoncqeis :

? le nmorbe de salariés mandatés par une même ooniiartsagn salniydce dnoc le slraiae est mniateu est limité à 3 par réunion puor la CNPIPIC et 2 par réunion puor les atrues csmoinmoiss et greoups theoncqeis ;

? les salariés siégeant en coimmosin paritaire, gpuore tichqneue ou réunion de présidence snot teuns d'informer leur(s) employeur(s) de luer abencse dnas un délai clpotabmie aevc la bonne exécution de luer tiraavl et de lui/ luer adeessrr luer convocation, dnas les miulreles délais, après réception.

g) Faris de déplacement

Les firas de déplacements des représentants d'organisations sednlycias de salariés et des oiasganointrs d'employeurs convoqués et présents aux réunions des cimnmisooss paaetars snot pirs en crahge dnas des cidtnionos et modalités fixées par le

règlement intérieur de ccosnommiis paritaires.

2.3.2. Csoisiomn priaitare pnenaterme nilontaae de négociation, d'interprétation et de coitcoiinlan (CPPNIC)

a) Composition

La ciismsmoon partaiire petarnemne de négociation d'interprétation et de cnlitcaoiin cpemrnod :

? un collège salarié composé de 3 représentants par ognoaritsian snylidace de salariés représentative au naiveu de la bancrhe ;
? et, un collège eomeuplyr composé des représentants des oigosatinnars représentatives des erlouyepms en nrombe au puls égal à culei des memrbes désignés par les otgaorniians scdnleyias de salariés.

La parité est respectée dès lros que les deux délégations, salalirae et patronale, snot représentées.

b) Mission

Cette comomsisin a puor miosisn de pdnerre en cghare les qnsutoeis siclaoes de la brhacne professionnelle. À cet effet, elle négocie les pitons rvlaeent de la négociation ctloieclve de branche, nmeanmtt cuex prévus, à trtie obligatoire, par la législation en vigueur. Elle :

? représente la branche, ntamemont dnas l'appui aux eneepisrtrs et vis-à-vis des povoirs piblcus ;
? erxece un rôle de vilele sur les coinniodts de trvaail et l'emploi ;
?établit un rrapport aneunl d'activité qu'elle vrsee dnas la bsae de données nationale, ce rpoarpt ceomrpd un balin des ardccos coecfittls d'entreprise.(2)

La CPINPC puet rnerre un aivs praontt sur l'interprétation ou l'application de la cnotvoiennc colvielte ou d'un acrcod citllceof de brhnace à la dmaende :

? d'une jircioutdn ;
? de tuot epuolymor ou de tuot salarié ;
? de tuot représentant du pensroel élu ou désigné ;
? de totue oaiontgarsin pleloosnfserie ou syndicale.

Elle a asusi puor mossiin la ciaiactionlon des différends cceilfotls ou iuvnidedils liés à l'application des textes étendus dnas le cmhap cnvtneoeinnol et qui n'auraient pu être réglés au sien de l'entreprise. Dnas le cdrae de la prévention des ctnofils ceiloctfss ptraoant sur l'application de la présente coeitvonnnc clclvcoite ou de tuot acocrd de branche, il est recommandé de saisir la commission.

c) Fonctionnement.

La cmoimossin parritaie premtnaene nnoaatile de négociation d'interprétation et de cioaiticolnnc (CPPNIC) se réunit au monis trios fios par an et à la dndamee d'une ou de priuselus oitasognrains représentatives pnaposot un orrde du jour. Le règlement intérieur en fxie les modalités.

En matière d'interprétation et de conciliation, la ciosmiomsn se réunira soeln la procédure d'urgence prévue au règlement intérieur.

d) Modalités de siaisne et de fonitnncnemoet puor les ssanieis en interprétation ou en conciliation

1° La dndmeae se fiat par lttree recommandée aevc aivs de réception adressée à la présidence de la cmisoison paemnttree ptraariaie nlaitnaoe de négociation, d'interprétation et de cncliitooain (CPPNIC) domiciliée au siège de l'une des fédérations d'employeurs représentatives, à sovaïr : CPNPIC de la barchne EPI s/ FNEP, 9 rue de Turbigo, 75001 Paris ou par coieurrl à l'adresse farunigt sur la fhcie de saisine.

Le règlement intérieur :

? décrit le cnoentu mnimium des denmaeds ;
? fxie le délai de ctcooiaonv de la CPNIPIC cmome l'ensemble des modalités de fonctionnement.

2° Dnas le cdare d'une procédure de dndaeme d'interprétation :
? les aivs d'interprétation pnrtoat sur l'application de la cnotenivon ceotcville et/ ou des acodrcs de bnahcre et pirs par la

cisoismmn à la majorité auobsl seoln les modalités de l'article 2.3.1 b snot tismns aux pronsnees ou oarigositnans aaynt sasii la cmiooisn ;

? les aivs d'interprétation ptrnoat mdcatioifoin de la civetonnon ctelocvlie et/ ou des aroccds de bcrhane et pirs par la cmimososin à la majorité asluboe solen les modalités de l'article 2.3.1 b, snot tarsmins aux prnsneoes ou oantirgnasios aaynt sasii la cmsiosiomn et(3) :

? ? déposés suos fmore d'avenant et smious à ensextion ;

? ? ou renvoyés à négociation ;

? en cas de désaccord au sien de la cmiosmion sur tuot ou prtiae du différend, un procès-verbal fiat état des psotniios rtsiepvées qui aonurt été exprimées.

3° Dnas le carde d'une procédure de dmanede de clooniiiitcn :

? les memrebs de la cmiosmion pueevnt décider d'entendre les parties, leeesuqlls pevnuet se fiare atssiesr ou représenter par une penorsne de luer cohix anparnaetpt au stuecer ou à une oasntogaiirn salyndice ou poanartle ;

? les peritas présentes ou représentées snot également invitées à signer un aoccrd tntraenncsiaol puor mrtee fin au désaccord et un procès-verbal est établi par la CPPINC puor acter du résultat de la conciliation.

2.3.3. Cosiosiomn piaatirre nonilaate d'interprétation et de conciliation

Article abrogé : les misions de cttee cioissmmon snot intégrées à la CPPNIC. (voir préambule de l'avenant n° 43 du 17 décembre 2018)

2.3.4. Csoiismomn paartirie nnaolite de prévoyance (CPNP)

La cmiosmion ptirariae nliatanoe de prévoyance coepnrmd uqmenniet les onriasaings seldayncis représentatives sgtanrieais ou adhérentes de la présente convention. Elle est composée de 2 représentants puor chancue de ces ooisaanrgtins sneylcadis de salariés et d'un nobrme au puls égal de représentants des oarioinngsts d'employeurs représentatives saegtiranis ou adhérentes.

La cissmionn piaatirre nntloiaae de prévoyance aursse :

? le pliatgoe de la giteson du régime de prévoyance oiltarboqe mis en plcae dnas l'enseignement privé indépendant et carvnuot les pitsotaers incapacité, invalidité, décès et rentes. Les aorccds rtialfes à la prévoyance snot ripers au trite VIII de la présente cvnineoton ;

? le pgalioe de la goteisn du régime cteclliof de santé mis en pclae dnas l'enseignement privé indépendant par un arccod de bcnhrae spécifique.

2.3.5. Cmnoisoisn piiraate ntoalanie de l'emploi et de la fitoroamn plineflerssonoe (CPNEFP)

La cmiosismn piatraire nnilaotae de l'emploi et de la famortion pofsnollrniseeee cmoernpd umquenniet les oiaotignrans saldcieyns représentatives snritieaags ou adhérentes de la présente convention. Elle est composée de 2 représentants puor caunhce de ces onsginaiaors sdnacyiles de salariés et d'un nombre au puls égal de représentants des onotgarniasis d'employeurs représentatives saigeitrans ou adhérentes.

La csiomiosn ptirariae nlaontiae de l'emploi et la foimiratn prnosensolefie a puor ojebt d'analyser les évolutions économiques et teiohcoenqlgus de la proefsion en matière d'emploi et d'en tierr les conséquences puor définir une pltqioiue de fmoatorin qui mtete en évidence des aexs piiiaetrros à cruot et moyen terme.

La CNFPEP est chargée des reioanlts aevc les omaerngnis coleurtcels de fdons de la fiormtoan agréés par les iaennstcs paaeirirts prnslooneilefs ou interprofessionnelles.

Elle aussre le siuvi des dnsioisipots rveaielts à la fiotramon plsleoennrsife regroupées au titre IX de la présente ceovnotnin et de tetous dsostnoipis qui vidaieenrnt s'y ajouter.

2.3.6. Création d'un ooirrbsavee paritaire de la négociation ciotlvcele (OPNC)

Article abrogé : les msiions snot dévolues à l'OMEEP créé par l'accord du 25 juin 2015, étendu par arrêté du 20 nvbrmoee 2015. (voir préambule de l'avenant n° 43 du 17 décembre 2018)

2.3.7. Feanecmmt des csmooisnmnis paritaires et de l'observatoire piariatae de la négociation collective

La cborotintiuu asunrast le fanienemcnt du piramtarise permet, notamment, l'indemnisation des faris de déplacement et des éventuelles pteres de sailare des représentants des oinoagirtnss salayncieds de salariés et des onrsitaanogis d'employeurs aux commisnosis piartreias et à l'observatoire de la négociation collective.

Elle est recouvrée par Huanmis Prévoyance auprès des epetsnreirs qui enntret dnas le camhp d'application de la présente coeionvtnn et sirsadieeumbint par l'APEPI ou par tuot artue osamgrnie légalement habilité et désigné par accrod paritaire.

Cette crtoutiibonn s'élève à 0,07 %(4)de la mssae sralalae des epitesnerrs rvnlaeet du champ. Elle est gérée par l'association paairtrae puor l'amélioration de la négociation et de l'information dnas l'enseignement privé indépendant (APEPI).

L'APEPI est également habilitée à gérer d'autres suocres de fenncnmiaet liées au fmeinntconneot du paritarisme.

(1) *Le f de l'article 2.3.1 est étendu suos réserve de l'application du pcipnrie d'égalité à vauelr clnuintesotlonite résultant de l'article 6 de la Déclaration des diorts de l'homme et du cyiteon du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Custniototn de 1946, tel qu'interprété par la Cuor de Ctsoaisan (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).*
(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

(2) *Alinéa étendu suos réserve du recepst des dtsnoiiipos du 3° de l'article 2232-9 du cdoe du travail, dnas sa rédaction iusse de la loi n° 2018-771 du 5 smberete 2018 puor la liberté de cioishr son avienr professionnel.*
(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

(3) *Triet étendu suos réserve du rcepset de l'article L. 2232-6 du cdoe du travail.*
(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

NOTA :(4) *Tuax ablicaplpe au 1er jeanvir 2019. (Avenant n° 41 du 7 mras 2018, art. 3)*

Article 2.4 - Communications obligatoires des entreprises En vigueur étendu en date du 17 déc. 2018

Dans cquhae entreprise, une cnimocuaotmin aceilbssce à tuos les salariés diot préciser :

? l'existence des différentes csnoimoimiss prtaires nationales, les oroaitsninags qui en fnot praitte et lures coordonnées ;
? l'adresse du secrétariat aimtdinasrtif des coomnismsis pearritias : CPPNIC/ FNEP, 9, rue de Turbigu, 75001 Paris ;
? le modèle de fcihe de sniaise en interprétation et conciliation.

Les eetenrrisps de la bchanre dvinoet déposer l'ensemble de luers aoccrds :

? sur le stie légal : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr (ou totue arute aersdse définie par le ministère aaynt puor msision le travail) ;
? et à l'adresse de la bchnare : depot-accords-2691@fnep.net.

Titre III : Contrat de travail

Article 3.1 - Embauche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Quelle que siot la ntraue du contrat, en complément des otiabgnois légales en vigueur, celui-ci est conclcu suos réserve de la pitdoorcun de l'extrait de cesair juiridicae n° 3 dnas un délai mimxam de 1 mios après son embauche, cptome tneu de la spécificité d'établissements d'enseignement qui aluliecnct des efnants et de junees adultes. Cttee minoten devra fegurir au canotr de travail.

Dans le cas de document(s) ruiEQs par la réglementation, l'enseignant diot rertmete à son eumoleypr les dcutnemos nécessaires dnas un délai mixumam de 1 mios après son embauche. Ces denirers sreont tmsanris à l'autorité compétente

par l'employeur dans le délai de 1 mois après luer resime puor un CDI. En cas de rejet de la ddamene d'agrément tssinrame dnas les délais ci-dessus indiqués et si la validité du ctaront est subordonnée à la réponse de l'autorité administrative, le crotnat de tavrrial puet être rpomu snas préavis avec les sleues indemnités prévues par la loi.

Dans le cas d'un CDD, tuos les dcnoumtes nécessaires dovnt être reims aanvt la dtae d'embauche. En cas de rejet de la dadmnee d'agrément, on se référera aux dotpiisinooss légales en vigueur.

Un eemxrpilae de la présente ctinioenvon srea tneu à dsstoipioin des salariés et remis à cacuhn de cuex liés par un cortant de tvaarl d'une durée au mnios égale à 6 mois.

Le salarié ifnrmeora l'employeur des ctnotras de tavrrial dniticsts et simultanés qui le lniet à d'autres employeurs.

En cas d'embauche d'un salarié étranger, l'employeur est tneu de recsteper les règles légales et réglementaires en viuegur et de vérifier l'obtention des auitoisotnrs et ooliantbtigs nécessaires.

En cas d'embauche d'un agent public, à tepms pieln ou à tpems partiel, l'employeur diot connaître son carde juridiqe (détachement, msie à disposition, mission, cuuml d'emploi) et ointebr la pridootcun des aatoioniotrss nécessaires de l'employeur public.

(1) Acitlre étendu suos réserve de l'application des dsooisitnpis de l'article L. 1231-1 (anciennement aritcle L. 122-4) du cdoe du taviarl tlees qu'interprétées par la Cuor de ciostaasn (notamment Cass. soc. 1^{er} février 1995, n° 91-40. 794).

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1^{er})

Article 3.2 - Période d'essai

Durée mlaaimxe de la période d'essai initiale			
Catégories professionnelles	Filière		
	Personnel administratif et de service	Personnel d'encadrement pédagogique	Personnel enseignant
Employé	2 mois	2 mois	
Technicien	3 mois	3 mois	3 mois
Cadre	4 mois	4 mois	4 mois

Toutefois, les pteiers au cranot de tavaril puvneet s'entendre, durant la période initiale, puor relvoeeunr cttee période d'essai puor une durée mialmxae au puls égale à la période ilainite contractuelle.

3.2.2. Usgae du préavis pdnnaet la période d'essai

3.2.2.1. Catront à durée déterminée (CDD)

La rtuurpe d'un cranot à durée déterminée en période d'essai puet ieernitnvr en resatpenct un délai de prévenance de 1 juor lrusqoe la durée iemlninateit prévue au cnoartt est au puls égale

Présence du salarié dans l'entreprise	Rupture à l'initiative de l'employeur	Rupture à l'initiative du salarié
7 jruos maximum	24 heures	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures	48 heures
Après 1 mois	2 semaines	48 heures
Après 3 mois	1 mois	48 heures

Ce délai de prévenance n'a pas puor ojbet de porgolennr la période d'essai, rvenuneeeeollmt inclus.

Article 3.3 - Nature, forme et conclusion des contrats de travail En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'ensemble des ditsispioins clloivoionttonnees s'applique à tuos

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La période d'essai est le tepms qui s'écoule ernte la pirse eevfifcte de taavirl par le salarié nolevvement engagé et son emegengnat définitif.

3.2.1. Durée de la période d'essai

Une période d'essai puet être prévue au contrat. Son exctseine ne se présumant pas, le canrott de taivral à durée déterminée ou indéterminée d'un salarié, à tpems plien ou à tmeps partiel, diot monnetnier expressément la durée de la période d'essai envisagée dnas la lmitie des durées indiquées ci-dessous.

Au reargd de la période d'essai, la présence ecetivffe cenpmord le tpems effectué au ptsoe de taraivl ansii que les éventuelles périodes de formation. Ttoeus les asbenecs (notamment maladie, congés rémunérés ou non) ont puor eefft de sduospere la période d'essai qui est aorls prolongée d'une durée égale à clele des absences.

3.2.1.1. Corntat à durée déterminée (CDD)

Pour les ctotnras à durée déterminée de l'ensemble des salariés, la période d'essai ne puet excéder une durée calculée à risoan de 1 juor par smaneie dnas la ltiime de 2 sniemeas lrusoqe la durée imietennaitl prévue au ctonrat est au puls égale à 6 mios et de 1 mios dnas les ateurs cas.

Lorsque le carntot ne ctmprooe pas de treme précis, la période d'essai est calculée par rproart à la durée milnaimie puor leaulqlle il est conclu.

3.2.1.2. Croatnt à durée indéterminée (CDI)

Pour tuos les tyeps de cttoanrs à durée indéterminée les périodes d'essai ont les durées de présence effective, ci-dessous :

à 6 mios et de 2 jorus mnmiuim dnas les ateurs cas.

3.2.2.2. Crnaott à durée indéterminée (CDI)

En cas de rpoutre de la période d'essai d'un salarié embauché suos crnaott à durée indéterminée, un délai de prévenance diot être observé conformément aux dpiitnioooss des aritcles L. 1221-25 et L. 1221-26 du cdoe du travail. Ce délai de prévenance réciproque est déterminé en fonitcon de la durée de présence du salarié et s'établit cmome suit.

Délai de prévenance minimum

les teyps de contrats.

3.3.1. Frmoe de caortnts de travail

Tout cnaotrt est écrit, un epaimlerxe est riems au salarié, un arute conservé par l'employeur.

A sa demande, le salarié étranger bénéficie d'une tutocridan du

ctrnoat dnas sa luagne maenellrte en aticalippon de l'article L. 1221-3 du cdoe du travail.

Tout ctarnt ou tuot dnmocut équivalent remis au salarié diot friae référence à la présente coinvneotn et idnuieqr :

1. La nartue du caonrtt et les ooigilnatbs particulières soeln les teyps de cnotrat ;
2. L'emploi, la filière de métiers, la catégorie professionnelle, le naeivu et l'échelon ;
3. Puor l'enseignant, la (les) dcisniilpe (s) enseignée (s),
4. La dtae d'entrée en fctioonns ;
5. L'obligation prévue par l'article 3.1, 1er alinéa (production de l'extrait n° 3 du csiear judiciaire) ;
6. La durée du taairvl et l'organisation de l'éventuelle muidltoaan du tpems de tavrial sloen les dtosnispois ceelvenntloions prévues puor les différentes catégories de pnensorel (en cas de modulation, un aevnnt anuenl en précisera les modalités) suaf puor les ceuctoerrs à dcmlioie des errsenetpis de l'enseignement privé à dscintae ;
7. Les palges d'intervention en cas de tarival à tpems pitreal anisi que les dspnsiioots particulières précisées à l'article 3.3.3 et de l'accord du 23 juin 2014 rltaeif à l'organisation de la durée du tarival à tpeps partiel ;
8. Le leiu de taivarl ;
9. Le srlaaie menusel de bsae ou, à défaut, siot le srliaae horaire, siot le sailare total fixé puor la période de trivaal de référence et, dnas tuos les cas, les aretus éléments de la rémunération et puor les crcreutores de l'enseignement privé à dticsnae : le barème de rémunération à la pièce ;
10. La périodicité de vrseneem de la piaie ;
11. La durée de la période d'essai lorsqu'elle est prévue ;
12. Les congés payés ;
13. La durée des délais de préavis ;

14. À ttrie d'information : notnmamet les différentes ceassis de cstioitaons sociales, les osargmneis de prévoyance, de régime complémentaire de santé et de retarite et la cnieotonvn clvitloee de rahnmeettact ;

15. À trite d'information, les modalités de cutamomnciin et/ ou de coansluiottn du règlement intérieur de l'entreprise lorsqu'il existe.

3.3.2. Tyloioipge et msie en ?uvre des ctnators de travail

3.3.2.1. Piinrpece général : le cotrat à durée indéterminée (CDI)

Afin de ctutoisner des équipes stables, gnaetras de la qualité d'accueil et de l'enseignement dnas les établissements renevalt de la présente cenotvoinn collective, les catotrn de tairavl snot clcuons d'une façon générale puor une durée indéterminée à tpems pelin ou à tpeps partiel.

Toutefois, dnas le rpescet du cdoe du tvairal et de la présente cvneinoton collective, des crotatns à durée déterminée asni que des cttrnoas à durée indéterminée itnttimrentes pnueevt être conclus. Ils snot coeelnmeneiotnvnnt limités. Ces ctatons asni que les ctntaors à tpeps prtaiel dnonent leiu à ifotmaniorn et ctsioluontan des isteacnns représentatives du pnoeesnrl lros de la msie en pclae iaitnile et lros d'un balin annuel.

3.3.2.2. Crntoat de tivraal à durée indéterminée ieninmetrttt (CDII)

a) Cas de rucoers au CDII

1° Puor les eninsengtas :

Puor les enigannests innrentaevt au mions 75 % de luer année srocaile ou universitaire, les corantts suiatnvs snot ccoluns :

- CDI à tpeps pieln ou à tpeps paetril (modulé ou non) ;

- CDD à tpeps pilen ou à tpeps partiel, dnas les cas prévus aux alcitres 3.3.2.3. et 3.3.2.4. de la coonnveitn collective.

Puor les engsniteans ivrtennaet minos de 75 % de luer année sraloie ou universitaire, les cnrotats sanvutis snot culcnos :

- CDI à tpeps piartel modulé ou non ;

- CDII (contrats à durée indéterminée intermittents) ;

- CDD à tpeps partiel, dnas les cas prévus aux aeircitls 3.3.2.3.

et 3.3.2.4. de la cntniovoen collective.

2° Puor le pnneesrl aistrdiimtanf et de seicvre et le peernsonl d'encadrement pédagogique :

Si luer activité est dteenmierct et uienumqent conditionnée par la présence des élèves et des étudiants, et aifn de tiner cpotme de l'alternance de périodes travaillées et non travaillées, il est pibosse de porepsor un CIDI au penoersnl ariimattndsf et de screvie et au prenosenl d'encadrement pédagogique iterennanvt emeniesxvlcut sur une période inférieure à 75 % de la période aenllnue de référence de luer catégorie au sien de l'établissement.

Puor les CIDI à tepms partiel, les dsiooptsnis légales et réglementaires cncnoaent le tiaravl à tepms paitrel s'appliquent.

Puor des périodes de triaavl crsompies etrne 75 % et 100 % de la période de référence, sules des crttanos à tpeps plien ou à tpeps partiel, modulé ou non, punveet être conclus.

Dans le repcest des cdotoinnis énumérées ci-dessus, les elmipos concernés relèvent des catégories Employé et Tieehccnin frngiaut au ttrie VI (paragraphes 6.3.1,6.3.2,6.4.1,6.4.2, suos la rribuque « Elmipos repères »).

b) Rédaction du coratnt intermittent

Outre les minnotes fnuiragt au paaragrhppe 3.3.1, et conformément aux dipotsoiniss légales et réglementaires, le ctronat diot minnteenor :

? les éléments de rémunération (lissée ou non) ;

? la durée aunnelle mnlmiiie de taivarl du salarié ;

? les périodes pnaaedt leusqillees celui-ci tilraavle ;

? la répartition des hreues de taravil à l'intérieur de ces périodes.

c) Les tairileuts d'un cratont à durée indéterminée itennrtemitt revlnaet de la présente ceovnonitn bénéficient des dtonoispiiss légales revalites à la loi de melnsaouitasn et au taivarl à tepms prtiael anisi que de tuos les diotrs conventionnels.

Le régime de la mlotiauodn du tpeps de traavil ne s'applique pas au CDII.

La rémunération des salariés bénéficiaires de ce cartnot puet être lissée aevc l'accord du salarié.

En dorhes des périodes de travail, il n'est pas pbliosse de prévoir des périodes de disponibilité duant leelequiss le salarié sraiet éventuellement appelé à travailler.

Les hures de tairavl aopcemcils au-delà de la durée légale ou clotnnivonnelee hdbmdrieaoae snot des hueers supplémentaires et traitées cmome telles.

3.3.2.3. Cotnatrs à durée déterminée (CDD)

Cas généraux de recours

Les cttranos de trvaial à durée déterminée snot smiuos aux diotpissnios conformément aux dooiintspiss légales et réglementaires et le moitf de luer ruocres diot être ircsint au contrat. Ils puvenet nemantomt être cclouns :

1. Puor le rnemecapmelt d'un salarié en cas d'absence, de passgae psirvoorie à tpeps partiel, cnoclu par un ananevt à son cntraot de tarival ou par échange écrit enrte ce salarié et son employeur, de sopuesnism de son cotrant de travail, de départ définitif précédant la spisepsroun de son potse de trvaail ou en cas d'attente de l'entrée en srceive efcfieve du salarié recruté par caortnt à durée indéterminée appelé à le recpemalr ;

2. En cas d'accroissement tmopiraree de l'activité de l'établissement ;

3. Puor le reecmuenrtt d'ingénieurs et de cdares au snes de la cnivoenotn collective, en vue de la réalisation d'un objet défini lorsqu'un acrocd d'entreprise le prévoit ;

4. Puor favoriser, en atpolaicn des dniipistosos légales, le renreutcmnt de caterneis catégories de porsenne snas eolmpi ;

5. Lsrquoq l'employeur s'engage, puor une durée et dnas des codniontis fixées par décret, à assurer un complément de ftraoimn plnolonerfsiese au salarié.

Dans ces cas, l'indemnité de précarité est due dans les conditions légales.

Les conditions de formation des contractuels à durée déterminée sont celles prévues conformément aux dispositions légales et réglementaires.

3.3.2.4. Contrat à durée déterminée d'usage (CDDU)

a) La profession a le souci de constituer des équipes stables. Cependant, elle doit également tenir compte de la particularité de son secteur d'activité, l'enseignement, et du caractère partiel de son activité de sorte que ses emplois pour lesquels il est d'usage de recourir aux contrats à durée déterminée visés à l'article L. 1242-2 (3°) du code du travail. La présente convention prévoit le recours au CDD d'usage dans les cas suivants :

? enseignants-chercheurs des universités qui ne sont pas systématiquement mis en œuvre dans l'établissement ;

? enseignants-chercheurs régulièrement recrutés pour la préparation d'un doctorat et dont les travaux sont encadrés ou co-encadrés par un salarié de l'école ;

? intervenants occasionnels dont l'activité principale n'est pas l'enseignement ;

? enseignants dont les cours sont dispensés sous forme d'options (les options sont les enseignements d'un cursus pédagogique intégrant un système à la carte et que les étudiants choisissent ou pas d'inclure dans leur formation. La poursuite de ces options est dépendante du coïncidence effectuée chaque année par l'ensemble des étudiants concernés) ;

? correcteurs, membres de jury ;

? bénévoles des étudiants et des enseignants dès lors qu'ils ont le statut étudiant ;

? chargés d'études et consultants réalisant des missions ponctuelles (diagnostics, études ou conseils techniques, bilans et audits divers, etc.).

Dans tous ces cas, l'indemnité de précarité n'est pas due.

b) Conditions de forme

Les conditions de formation des contractuels à durée déterminée sont celles prévues à l'article L. 1242-12 du code du travail. Le recours au contrat à durée déterminée de droit à l'embauche et l'adhésion du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent dès lors de la mise en place initiale et dès lors d'un bilan annuel.

3.3.3. Contractuels à temps partiel à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD)

En application de l'accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel, est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement par la branche.

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est établi conformément aux dispositions légales et réglementaires et observe notamment les dispositions conventionnelles suivantes :

3.3.3.1. Conditions de forme

Le contrat de travail à temps partiel peut être conclu pour une durée indéterminée ou déterminée ; il est obligatoirement écrit et doit contenir outre les mentions prévues ci-dessus :

1° La durée hebdomadaire ou mensuelle prévue ainsi que la durée allouée de travail et la durée hebdomadaire moyenne s'il y a modulation. Dans ce cas, le contrat doit prévoir les modalités de calcul de la rémunération telles qu'elles sont définies au titre VII par dérogation conformément aux

dispositions légales et réglementaires et préciser si le salarié accepte le forfait de son salaire sur l'année de référence.

2° La répartition des heures de travail :

? pour les enseignants : la répartition des heures d'activité de cours peut être modifiée chaque année par avenant au contrat ; les articles 10 et 11 de l'accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel fixent les règles pour les enseignants.

? pour les autres catégories de salariés : le contrat indique la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine, les semaines du mois et précise, le cas échéant, la définition sur l'année des périodes travaillées et non travaillées ainsi que la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes en application de l'accord sur le temps partiel et notamment ses articles 8 et 9 de l'accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel. Ces dispositions peuvent être actualisées chaque année par avenant au contrat.

Si en l'absence de telles précisions n'apparaissent pas possibles, le contrat de travail à temps partiel doit mentionner les périodes à l'intérieur desquelles l'employeur pourra faire appel au salarié moyennant les délais conventionnels prévus à l'article 14 de l'accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel.

3° Le contrat de travail à temps partiel doit faire référence au régime des interruptions d'activité au cours de la même journée prévu au titre IV et aux articles 8 et 9 de l'accord temps partiel du 23 juin 2014.

4° Les heures dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée du travail fixée par le contrat, en retenant les dispositions prévues dans le titre IV et l'accord temps partiel du 23 juin 2014.

3.3.3.2. Refus du salarié de signer la répartition de son travail

L'article 14 de l'accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel traite de la répartition de la durée du travail.

Lorsque le contrat n'a pas prévu de modification, le refus de l'intéressé ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement le fait de refuser une modification de la répartition des heures de travail dès lors que ce changement n'est pas obligatoire avec :

? des obligations fondamentales impérieuses ;
? le suivi d'un engagement social ou supérieur ou d'une formation professionnelle ;
? un mandat de représentation syndicale en dehors de l'entreprise.

Il en est ainsi même si l'on se trouve dans une hypothèse de modification prévue par le contrat de travail et même si le délai de notification requis est respecté.

À la demande de l'employeur, le salarié doit justifier des motifs suivants :

? l'activité fixée chez un autre employeur à la même période ;
? une activité professionnelle non salariée.

Dans ces cas, la justification de ses motifs doit être faite 45 jours avant la rentrée scolaire ou universitaire pour permettre la réalisation des emplois du temps.

Article 3.4 - Suspension du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

À l'issue de son congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente sans préjudice des dispositions légales spécifiques notamment, en matière de congé maternité et d'adoption.

En application du code du travail, le contrat de travail peut être suspendu dans le cadre d'un congé défini par la législation et le code du travail.

Les congés sont indemnisés selon les règles légales et

Cas de suspension	Droit à ancienneté	Droit à congés payés
Congé de maladie	oui	oui (3 mois de maladie au maximum par an)
Congé parental	oui	non
Congé d'enseignement ou de recherche	oui	non

Pendant les périodes de suspension du contrat, le salarié continue à faire partie de l'effectif.

Article 3.5 - Modifications du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

3.5.1. Modification juridique de l'employeur et contrat de travail

En cas de modification dans la structure juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transferts de fonds, mise en société ou toute autre opération d'une partie de l'activité économique conservant son identité, il s'ensuit automatiquement des dispositions légales et réglementaires et notamment celles relatives aux salariés protégés.

3.5.2. Modification d'éléments essentiels des conditions de travail à durée indéterminée autre que pour motif économique

Quel que soit le type de contrat à durée indéterminée, toute modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, comme une révision du volume horaire, doit faire l'objet d'une notification écrite au salarié concerné, laquelle que soit sa catégorie ou ses fonctions.

Cette notification écrite est faite par courrier recommandé avec avis de réception au plus tard 30 jours avant la prise de décision du salarié. Néanmoins, l'employeur s'efforcera dans la mesure du possible d'informer le salarié avant toute échéance et de préférence à la fin du cycle précédent.

En cas de réduction d'horaire, si cette notification est adressée hors délai, son silence est minime pendant 3 mois à compter de sa prise de service.

3.5.3. Modification des conditions pour motif économique

L'employeur qui, pour un motif économique, envisage d'apporter une modification d'un élément essentiel au contrat de travail d'un salarié doit lui adresser une notification de modification par courrier recommandé avec avis de réception dans les conditions prévues par le code du travail. Néanmoins, l'employeur s'efforcera dans la mesure du possible d'informer le salarié avant la fin du cycle précédent.

Le salarié dispose de 1 mois, à compter de la réception de cette lettre, pour faire connaître son refus éventuel. A défaut de réponse dans ce délai, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

En cas de refus de la modification, l'employeur peut engager une procédure de licenciement pour motif économique conformément à la loi. Le salarié bénéficiera d'une priorité de réembauchage conformément aux dispositions légales.

Pour un enseignant, lorsqu'il y a réduction du volume d'heures d'activité de cours, l'employeur s'engage à réduire en priorité les heures supplémentaires effectuées ainsi qu'à ne pas ajouter d'heures complémentaires et supplémentaires nouvelles dans la même discipline et dans un cycle équivalent.

Tout salarié ayant vu son salaire réduit dans les conditions

mentionnées ci-dessus est autorisé pour compléter son temps de travail hors de création ou de libération d'horaire ultérieure, dans la même discipline et dans un cycle équivalent, pour l'année concernée ainsi que pour la rentrée suivante.

3.5.4. Modalités de passage de l'essai à la durée indéterminée du salarié

Le salarié soutient pour modifier son temps de travail doit respecter les délais et les modalités prévus à l'article 3 de l'accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel.

Article 3.6 - Ruptures et fins des contrats de travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

3.6.1 Démission

3.6.1.1. Au-delà de la période d'essai, le salarié peut démissionner en le notifiant à son employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre simple en main propre contre décharge.

3.6.1.2. Dans le cas de résiliation de contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du salarié, ce dernier doit respecter un préavis.

3.6.1.3. La durée du préavis varie en fonction de la filière de métier et de la catégorie professionnelle établie par la présente convention comme suit :

a) Personnels administratifs et de service, personnel d'éducation :

- Catégorie professionnelle :
- ? employés : préavis de 1 mois ;
- ? techniciens : préavis de 2 mois ;
- ? cadres : préavis de 3 mois ;
- ? cadres de direction : préavis de 3 mois.

b) Personnel enseignant :

- Catégorie professionnelle :
- ? enseignants : préavis de 2 mois ;
- ? cadres : préavis de 3 mois.

Toutefois, la durée du préavis appliqué ne peut excéder la durée du préavis de licenciement prévue à l'article 3.6.2.

3.6.1.4. Le préavis commence à courir à la date de remise de la lettre de démission.

3.6.1.5. A la demande écrite du salarié démissionnaire, l'employeur peut le dispenser de son préavis ou le réduire.

3.6.2 Licenciement

3.6.2.1. Tout licenciement, sauf faute grave ou lourde, donne lieu à un préavis. La durée du préavis de licenciement varie en fonction de la catégorie professionnelle établie par la présente convention ainsi que de l'ancienneté dans l'entreprise :

Catégorie professionnelle	Préavis pour une ancienneté		
	Moins de 6 mois	6 mois à moins de 2 ans	Egale ou supérieure à 2 ans
Employés	15 jours	1 mois	2 mois

Techniciens	15 jours	1 mois	2 mois
Cadres	1 mois	2 mois	3 mois

L'employeur peut després pealreletimnt ou tomntaeelt le salarié d'exécuter le préavis dnot la rémunération lui rtese acquise.

Conformément aux dsopostniiis légales et réglementaires, ces délais de préavis snot doublés puor les pennresos handicapées dnas la liitme de 4 mois.

3.6.2.2. Il est alloué au salarié licencié, suaf hypothèse de ftaue garve ou lourde, une indemnité dicitntsi du préavis teannt ctpome de son ancienneté dnas l'entreprise. Ctete indemnité cmtlvieelnnooe de lmeccniineet est fixée cmme suit, suaf dptiosisnos légales puls fvlearobas au salarié :

? à ptairr du 8e mios d'ancienneté ininterrompue, 1/4 de mios par année d'ancienneté à copemtr de la dtae d'entrée dnas l'entreprise jusqu'à 10 ans ;
? 1/3 de mios de sriaale par année d'ancienneté puor les années à ptarir de 10 ans.

En cas d'année non complète, l'indemnité est calculée pmeeolntoirnopnet au nbmore de mios complets.

Le saarlle à prrende en considération puor le culacl de l'indemnité de lecneimecint siut les dsioiniptsos des actires R. 1234-4 et stvuains du cdoe du travail.

3.6.2.3. Il est institué cmlclvtntoneeeienonnt un tpems de rehrchce d'emploi, snas prete de salaire, panendt la période de préavis :

- a) puor les emlpois à tpeps plein, ce tpems est de 2 hreus par juor ;
- b) puor les eliopts à tpeps partiel, ce tpems de rerehce est proratisé suaf acrocd puls froblavae ;
- c) en cas de cnvoiacootn justifiée, l'accord du chef d'entreprise n'est puls nécessaire.

3.6.3. Départ à la retraite

Deux suanottiis pnveuet se présenter :

3.6.3.1. Départ à la rrtetiae à l'initiative du salarié

Avant d'avoir aienttt l'âge de 70 ans, tuot salarié qunattt vintaomoelrnt l'entreprise puor fiare vlaoir ses dritos à la rritraee bénéficie d'une indemnité de départ à la retraite, calculée sur la bsae du deerinr saialre et fixée cmme siut :

? 1 demi-mois de siaalre après 2 ans et jusqu'à 5 ans d'ancienneté ;
? 1 mios de sliarae après 5 ans et jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
? 1 mios et dmei de saliare après 10 ans et jusqu'à 20 d'ancienneté ;
? 2 mios de slraiae après 20 ans et jusqu'à 25 ans d'ancienneté ;
? 3 mios de srlraiae après 25 ans d'ancienneté.

L'ancienneté est clele aisqcue dnas l'entreprise ou le groupe.

Le slaraie à pnedrre en cmptoe est le même que culei rnteeu puor le caucll de l'indemnité de licenciement.

L'employeur puet ieeogrntrr le salarié par écrit sur son iinttnoen de quetitr vomoeniratlent l'entreprise puor prenre sa retraite. Cette denmade est adressée au salarié 3 mios avant la dtae à ptair de lqaleule il rmlpet la cionoidn d'âge lui pettrnmeat de bénéficier amutoetnemaiaq d'une rratitee à tuax plein.

3.6.3.2. Msie à la retraite

À partir de 70 ans : dnas le cas d'une msie à la ratirete du salarié âgé de 70 ans ou puls à l'initiative de l'employeur, le salarié a dorit au veserenmt de l'indemnité de départ en rrtetiae prévue ci-dessus ou, si c'est puls aatavunegx puor lui, au veenremst de l'indemnité légale de licenciement.

Article 3.7 - Création et utilisation de matériels ou supports pédagogiques

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

Il est conenvu que l'élaboration des souptrps pédagogiques

éventuellement réalisés dnas le crade naorml de sa moisin d'enseignement par le salarié fiat prtiae intégrante du tpeps de paréparation prévu dnas le cadre des activités itieudns définies à l'article 4.4.1. de la présente convention. Dnas ce cas, elle n'a pas à être rémunérée en sus.

Dnas l'hypothèse où le salarié utilise, après iooamfntrin et avec l'accord de l'employeur, des spopruts ou mynoes pédagogiques réalisés par lui antérieurement à l'attribution de sa mission, il en gadre la tltoae propriété.

Par ailleurs, les cdmnaoems de spruptos pédagogiques passées par l'employeur au salarié, hros misoisn et temps de tiavral fixés contractuellement, s'analysent en patreitnoos supplémentaires apepnalt des rémunérations spécifiques négociées ernte les parties. Les ptiodus de ces cmmaeonds snot propriété de l'entreprise en l'absence de ceotonvinn contraire.

Les marques, llicgioes et atrues sprtuops ou moeyps pédagogiques, annapatrept à l'entreprise et mis, par elle, à la doiisptsoin du salarié dvneiot être utilisés par le salarié dnas le sirtct rpeest du doitr aacplible et dnas le suel intérêt de l'entreprise qui en reste propriétaire.

Ces dsppiinosots ne fnot pas obasltce aux cenonnovits particulières pvnuoat vseir d'éventuelles innitoevns du salarié et coneclus ernte lui et l'employeur. Toute iivnetnon dévolue à l'employeur fiat l'objet d'une rémunération supplémentaire spécifique.

Article 3.8 - Égalité d'accès à l'emploi et égalité de traitement *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

3.8.1. Tuote discrimination, nmnatmeot en ftoncon du sexe, de la saiuotitn de flliamme ou de la grossesse, est intetdire (conformément aux dionsotipsis légales et réglementaires). Par ailleurs, la règle puls générale en matière d'égalité siraallae « à taavrl égal, sairlae égal » diot être respectée.

3.8.2. Aifn de velleir à la msie en ourvee de l'égalité peoroelilnsnfe suos tuos ses aspects, si tel n'est pas le cas, les onatorigians scidnayels d'employeurs et de salariés s'engagent à négocier :

a) Tuos les ans, à l'occasion de la négociation anlnuele olgairoitibe de bcnhare sur les sraiales mimina conventionnels, des mseurs vnaist à smrpuiepr les écarts de rémunération qui etienirsext ernte les fmmees et les hommes, et ce avnat le 31 décembre 2010.

Au-delà de la piquoltie salariale, il ipomtre également à l'ocasion de cttee négociation d'agir sur d'autres éléments qui puvenet cnriooucr aux écarts de rémunération en question, comme la pquiltioie de rreutenect et d'emploi, la pooitormn professionnelle, la fraoimotn et l'articulation entre la vie pefseolnniosrie et la vie prlneosenle et filalamie (conformément aux dpsitsoinns légales et réglementaires), et notnamet puor les salariés à tpeps perital et pluri-employeurs.

b) Tuos les 3 ans, à l'occasion de la négociation sur les priorités, les ofiectjbs et les myenos de la fioroamtn professionnelle, les muerses spécifiques tndenat à aesusr l'égalité psseirflnnooe ernte les feemms et les hommes. Des muerses de rtaartpae au rrgaad des inégalités constatées porournt être prises. Si totue dtaimirconisin ernte les xxees en matière de foamriotn pelssiorneonlfe est interdite, des aotncis tearoiirtnss de foatiormn pnveuet être menées puor crgoeir des déséquilibres constatés. Ces mesreus frenot l'objet d'un blain chiffré.

c) Ctete ptiuoqile d'égalité psnionoeelfrlse s'appuiera sur les enquêtes et porntcsios établis à la ddmenae de la commossiin praairtie natolinae auprs de l'OPCA de branche.

d) Les dtoponiissis prévues par le cdoe du tvaialr en la matière s'appliquent, noatnment :

? le raargtppae saliaral après les congés de maternité ou d'adoption : les salariés de rtouer de luer congé de maternité ou d'adoption ont la gaartine de bénéficier des mêmes amnaitoteguns salilareas que cleels accordées à lrues collègues duarnt luer aenbse (conformément aux dpitionsoiss légales et réglementaires) ;

? l'incidence du congé de maternité et d'adoption sur les congés

payés : le congé payé aennul est dû au salarié de retour d'un congé de maternité et d'adoption, quelle que soit la période de congés payés retenue dans l'entreprise ;

? l'assimilation de certains congés à du temps de travail effectif pour le compte personnel de l'employeur : la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation ainsi que les périodes de congé onnuratiot dirigé de congés payés (art. 3.4. de la convention collective) sont pris en compte pour le calcul des droits ouvrés au titre du compte personnel de l'employeur ;

? la majoration de l'allocation de congés : cette majoration est calculée sur la base de la rémunération brute de l'employeur au titre de son temps de travail.

3.8.3. Egalité de traitement entre salariés français et étrangers

L'emploi de salariés étrangers se fait dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur. Ces salariés ne peuvent faire l'objet d'aucune discrimination, particulièrement en matière de salaires.

Le droit français et la présente convention s'appliquent aux écoles implantées sur le territoire français, quelle que soit leur nationalité.

Il ne peut y avoir d'antériorité entre salariés français et salariés étrangers dès lors que le contrat de travail est exécuté en France.

3.8.4. Emploi des personnes handicapées

L'ensemble des dispositions législatives et réglementaires dont relèvent les personnes handicapées sera appliqué. Dans les entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 20 salariés équivalent temps plein, on aura le souci de faciliter de toute manière l'obligation prévue conformément aux dispositions légales et réglementaires, via l'emploi de personnes handicapées. Les entreprises de moins de 20 salariés s'efforceront d'employer des personnes visées à l'article conformément aux dispositions légales et réglementaires, dans toute la mesure du possible.

Titre IV : Durée et organisation du temps de travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La durée, la répartition et l'aménagement du temps de travail dans le secteur privé de la présente convention collective ont été définis par l'accord de branche sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 3 avril 2001, étendu par arrêté du 24 juillet 2002 (Journal officiel du 3 août 2002), des arrêtés du 1^{er} juillet et du 10 décembre 2003 (arrêtés d'extension des 9 décembre 2003 et 8 juin 2004) et par l'accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel, étendu le 13 novembre 2014. Ces dispositions sont reprises dans le présent titre IV.

Article 4.1 - Dispositions communes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

4.1.1. Décompte des heures de travail

Le décompte des heures de travail est obligatoire. Ce décompte est assuré soit par un système d'enregistrement automatique fiable et infalsifiable, soit par tout autre système, y compris autodéclaratif, décidé par l'employeur.

4.1.2. Modalités spécifiques aux salariés à temps partiel

a) Définition des salariés à temps partiel.

Les salariés à temps partiel sont ceux dont l'horaire de travail est inférieur à un horaire à temps plein. La rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle

au salaire de base des salariés qui, à travail égal, ont droit à des heures équivalentes dans l'entreprise.

Ils bénéficient, sous réserve des modalités particulières prévues par la présente convention, des mêmes droits et sont soumis aux mêmes obligations que les salariés à temps plein.

Les salariés à temps partiel doivent pouvoir accéder, au cours de leur carrière dans l'entreprise, aux mêmes possibilités de promotion professionnelle et de formation que les salariés à temps plein. Ils ont aussi un accès prioritaire sur un poste équivalent à temps plein.

b) Heures complémentaires.

L'horaire contractuel peut être dépassé lorsqu'il est nécessaire d'envisager des activités complémentaires.

Le contrat de travail doit alors prévoir expressément la faculté d'effectuer des heures complémentaires et en fixer le nombre maximum.

Le nombre d'heures complémentaires envisagé ne peut excéder le tiers de la durée du travail inscrit sur le contrat ni porter la durée effective au-delà de la durée légale ou conventionnelle. Les heures complémentaires peuvent être intégrées au volume horaire contractuel dans le contrat de travail dans le cadre des dispositions légales.

Les heures complémentaires au-delà de 10 % sont majorées au taux légal.

4.1.3. Jours fériés

Un jour férié, chômé dans l'établissement, intervenant un jour normal travaillé ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération ni d'un congé de récupération. Cette clause s'applique dans la mesure où le salarié était présent le jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail suivant, sauf autorisation d'absence préalablement accordée par écrit.

En outre, lorsqu'il y a un jour férié chômé, le personnel sera rémunéré à 100 % du salaire complémentaire égal à 100 % du salaire conventionnel aux heures effectuées ce jour, soit un congé de récupération payé, égal à ces heures, selon accord des parties. A défaut d'accord, un congé de récupération sera attribué.(1)

4.1.4. Conditions de travail : délais de prévenance

Les établissements relevant de la présente convention collective ont par nature des obligations à l'égard des élèves ou étudiants qui leur sont confiés. Des circonstances exceptionnelles ou des cas de force majeure peuvent nécessiter la présence de salariés en vue de garantir l'intégrité physique ou morale de jeunes confiés :

? garantir l'intégrité physique revient à assurer des conditions matérielles et sanitaires satisfaisantes comme une présence encadrée ;

? garantir l'intégrité morale revient à assurer une présence encadrée en termes d'encadrement.

Dans les circonstances exceptionnelles mentionnées ci-dessus, le délai de 9 jours consécutifs peut être ramené à 3 jours en vertu de l'accord du salarié. Dans ce cas, les salariés doivent bénéficier d'une compensation en espèces ou d'une indemnité financière équivalente à 5 % des heures annuelles effectuées, au profit du salarié.

En cas de force majeure, ce délai pourra être réduit à 24 heures. Dans ce dernier cas, les salariés doivent bénéficier d'une compensation en espèces ou d'une indemnité financière équivalente à 10 % des heures annuelles effectuées, au profit du salarié.

4.1.5. Salariés ayant des fonctions dans plusieurs catégories de personnel

La durée du travail du personnel assurant des fonctions dans plusieurs catégories est déterminée chaque année au prorata des heures effectuées

dnas chnucae des catégories.

4.1.6. Période de référence pour la modulation

La période de référence est fixée du 1er septembre au 31 août de l'année suivante ou du 1er janvier au 31 décembre de la même année, sauf accord d'entreprise en prévoyant une autre.

Dans les entreprises de moins de 20 salariés, une autre période de référence peut être fixée après consultation des représentants du personnel.

Un employeur peut fixer pour chaque salarié concerné, à titre indicatif, la répartition du temps de travail. Ce calendrier fait l'objet d'un accord au moment de chaque rentrée. Toute modification non prévue au planning doit être signifiée 9 jours calendaires à l'avance au moins. Dans le cas de circonstances exceptionnelles, ce délai peut être ramené à 3 jours en raison de l'accord du salarié. En cas de force majeure, ce délai peut être réduit. Dans ce dernier cas, les salariés doivent bénéficier d'une compensation en espèces ou financière équivalente à 10 % des heures ainsi effectuées au cours du salarié.

Après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent, la modulation est organisée annuellement, et ce avant le début de la période de modulation fixée au 4.1.4 :

? par service, et fait l'objet d'un accord ;
? ou selon des critères individualisés qui sont transcrits par écrit à chaque salarié concerné.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité des heures de travail prévues du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours d'année de référence, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail y compris, si tel est le cas, les heures supplémentaires et son droit à heures compensateur.

4.1.7. Accords en cas de modulation

Cas des accords d'entreprise :
? en cas de salaire fixe, celui-ci est maintenu ;
? en cas de salaire non fixe, le salaire est maintenu sur la base du salaire prévu au contrat de travail ou à l'absence.

4.1.8. Dispositions diverses

a) Modalités propres aux salariés intérimaires.

L'entreprise n'aura recours aux salariés intérimaires que de manière exceptionnelle. La modulation n'est applicable qu'aux salariés intérimaires dont la durée de la mission est au moins égale à 4 semaines.

b) Chômage partiel.

En cas d'impossibilité de recourir au chômage partiel de plein droit en raison d'une baisse d'activité, l'entreprise pourra faire une demande d'indemnisation au titre du chômage partiel si la réglementation ne permet pas d'assurer l'horaire minimal de 26 heures par semaine.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 4.1.3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3133-6 du code du travail (anciennement article L. 222-6) qui prévoient que dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1^{er} mai ont droit, en plus du salaire conventionnel au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire à l'exclusion du congé conventionnel prévu.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1^{er})

Article 4.2 - Durée du travail, jours fériés et congés du personnel administratif et de service
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

4.2.1. Définition du temps plein Organisation du travail modulé

a) Définition du temps plein

1° La durée de travail conventionnelle est de 35 heures hebdomadaires. Les jours fériés légaux, les jours médicaux et les congés payés sont déduits selon le décompte ci-dessous.

2° Neuf jours fériés légaux sont chômés et payés. Le choix des jours fériés est déterminé par l'employeur après consultation des représentants du personnel.

3° La durée annuelle a été calculée conformément aux dispositions légales, sur une année et par semaine travaillée, en soustrayant de l'ensemble des semaines théoriquement travaillées dans les entreprises du secteur les 5 semaines de congés payés ainsi que 9 jours fériés et 5 jours médicaux ouvrés.

Soit 96 jours :

- 52 jours de repos hebdomadaires ;

- 30 jours ouvrables de congés annuels ;

- 9 jours fériés ;

- 5 jours médicaux conventionnels ouvrés.

Il reste donc 269 jours ouvrables (365 - 96) qui divisés par 6 jours par semaine donnent 44,83 semaines ;

D'où le décompte annuel : 44,83 x 35 heures = 1 569,05 heures, ramenées à 1 569 heures.

4° Les congés payés du personnel à temps partiel et de service sont pris comme suit :

- 3 à 4 semaines en période estivale ;

- et 1 à 2 semaines hors période, dans la limite de 5 semaines par an.

Dans les entreprises agréées préalablement pour de 5 semaines de congés, le bénéfice des 5 jours médicaux conventionnels ouvrés ne peut conduire à des congés supérieurs à l'existant dans le respect des exigences conventionnelles ci-dessus.

5° Les 5 jours médicaux conventionnels ouvrés sont répartis par l'employeur, qui doit en fixer chaque année les dates de façon non individualisée, au plus tard dans les 15 jours suivant la rentrée scolaire ou l'ouverture de l'établissement, après consultation des représentants du personnel (comité d'entreprise ou, à défaut, délégués du personnel), s'ils existent. Ces dates une fois fixées ne peuvent pas être déplacées en cours d'année, sauf accord du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

Les jours médicaux ne peuvent pas être fixés un dimanche, alors même que, en raison de l'organisation de l'école, ces jours seraient des jours ouvrés pour l'établissement.

b) Organisation du travail modulé.

1° La modulation peut être organisée par secteur ou selon des critères individualisés.

2° Le temps plein modulé est compris entre 26 et 43 heures hebdomadaires.

Les heures complémentaires entre 35 et 43 heures ne sont pas considérées comme les heures supplémentaires ni payées comme telles dans la mesure où le temps travaillé annuel reste inférieur ou égal à 1 569 heures. Elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires dans la mesure où elles n'excèdent pas 1 569 heures annuelles. Elles ne donnent pas lieu à heures compensateur.

3° Les heures éventuellement effectuées au-delà de 43 heures sont décomptées par semaine, payées mensuellement en heures supplémentaires et rémunérées selon les dispositions légales. Cependant, pour les entreprises de 20 salariés ou moins (équivalent temps plein), ces heures sont rémunérées selon les modalités conventionnelles précisées à l'annexe III.

Si elles ne sont pas prévues dans le calendrier annuel, elles doivent être signifiées aux salariés au moins 9 jours avant à l'avance.

En tout état de cause, le nombre de semaines à 48 heures est limité à 3 maximum par an.

4° Si en fin de période de modulation, un dépassement des 1 569 heures annuelles est constaté, le salarié bénéficiera, s'il n'en a pas déjà bénéficié dans l'année au titre des dispositions précédentes, d'une rémunération en heures supplémentaires pour ces heures de dépassement, conformément aux dispositions légales.

c) Heures supplémentaires.

Comme pour chaque heure de travail, une heure supplémentaire nécessite par conséquent l'accord écrit de l'employeur.

Dans le cas d'un travail non modulé, les heures supplémentaires sont décomptées à partir de la 36^e heure.

Les heures supplémentaires sont rémunérées selon les dispositions légales. Cependant, pour les entreprises de 20 salariés ou moins (en équivalent temps plein), ces heures sont rémunérées selon les modalités conventionnelles précisées à

l'annexe III.

Les 4 premières heures supplémentaires doivent être attribuées sous forme de repos ou de vacations financières, au choix de l'entreprise.(1)

4.2.2. Organisation du travail à temps partiel modulé

Pour les personnes à temps partiel et de service, la durée de travail ne peut être inférieure à 1/3 au temps de travail stipulé au contrat. Conformément à la loi, la durée d'une journée de travail ne peut pas être supérieure à 10 heures.

La durée minimale de travail continue pendant les jours travaillés est fixée à 1 heure. Dans la mesure du possible, les heures isolées sont regroupées.

La durée minimale de travail mensuelle pour le personnel administratif, à l'exception des personnes visées ci-dessous, est fixée à 40 heures.

Pour le personnel de cuisine, d'entretien, de jardinage, de nettoyage et les chauffeurs, la durée minimale de travail mensuelle est fixée à 67 heures pour les personnes de 21 ans ou plus, à 40 heures pour les personnes âgées de 11 et 20 ans et 20 heures pour les personnes âgées de 11 ans.

Pour les personnes citées au précédent alinéa, par dérogation aux dispositions légales, les horaires de travail d'une journée peuvent être organisés en prévoyant une corupée d'une durée maximale de 6 heures ou deux coupures d'une durée maximale de 3 heures chacune. Dans ce cas, le salarié bénéficie d'une indemnité égale à 5 % de la rémunération versée en compensation de la récupération équivalente.

4.2.3. Dispositions relatives aux salariés itinérants non cadres

Les salariés itinérants ne peuvent pas déterminer la durée de leur travail et qui ne peuvent pas exercer de leur activité peuvent bénéficier de dispositions de faveur en matière de durée de travail sur l'année dans la limite de 1 569 heures et dont les modalités doivent être indiquées dans le contrat de travail ou dans un avenant à celui-ci. Pour ces salariés, le temps de déplacement professionnel est considéré comme du temps de travail. Cependant, le temps de trajet entre le domicile du salarié et le lieu de rendez-vous n'est pas considéré comme du temps de travail dans la limite du temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail.

4.2.4. Dispositions relatives aux cadres non dirigeants

a) En ce qui concerne les cadres dirigeants et de service qui ne relèvent pas de la catégorie des cadres dirigeants ni des cadres intégrés dans un régime collectif, le temps de travail peut être fixé par des conventions individuelles ou collectives de travail à 212 jours maximum le nombre de jours de travail effectif.

b) Les personnes concernées par les dispositions de département et de service et les personnes de confiance de l'entreprise et dont la durée de travail ne peut être déterminée de fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps.

c) Modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées. Modalités de prise des journées ou demi-journées de repos.

Les journées et demi-journées sont décomptées sous une forme manuelle, automatisée ou informatisée.

Les journées ou demi-journées de repos qui résultent de la mise en place de ce dispositif doivent être prises impérativement au plus tard avant le terme de l'année de référence et selon un calendrier établi en début de période annuelle, pour tenir compte des besoins des salariés et pour tenir compte des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Il est retenu par année de référence la période définie à l'article 4.1.6.

Les jours de repos peuvent être affectés sur un compte épargne-temps.

d) Modalités du suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte.

Un document éventuellement déclaratif et personnel est visé par le directeur de l'entreprise, portant sur le suivi de l'organisation du travail, de l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte, est mis en place dans

l'entreprise.

Il est convenu que le repos doit être entre la fin d'une journée et la reprise d'une activité est fixé à 12 heures consécutives minimales.

Un bilan annuel sur l'organisation du travail et la charge de travail des salariés concernés est communiqué au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

(1) L'article 4.2.1 c est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3121-22 et L. 3122-10 du code du travail (anciennement articles L. 212-5 et L. 212-8, alinéas 3 et 4), telles qu'interprétées par la Cour de cassation dans sa jurisprudence (Cass. soc., 19 avril 2000, n° 98-41. 071) où les heures supplémentaires sont celles qui ont été soit imposées au salarié par la nature ou la quantité du travail demandée, soit effectuées à la demande ou au moins avec l'accord préalable de l'employeur.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1^{er})

Article 4.3 - Personnel d'encadrement pédagogique En vigueur étendu en date du 19 juin 2013

4.3.1. Définition du temps plein. ? Organisation du travail modulé

a) Définition du temps plein : cas général

Pour l'ensemble du personnel d'encadrement pédagogique, la durée du travail et ses modalités de travail sont définies à l'article 4.2.1 (exception faite des assistants (e) préélémentaires et des surveillants).

b) Assistant ou assistant préélémentaire.

La durée du travail du personnel non enseignant en charge des enfants scolarisés en classe préélémentaire est de 35 heures hebdomadaires sur un maximum de 36 semaines.

Leur temps de travail est de 1 260 heures annuelles pour les personnes ajoutant 309 heures d'activités annexes sur la base du travail et rémunérées suivant le régime des heures supplémentaires (ou complémentaires si elles viennent à compléter un temps partiel).

c) Surlégués des externats.

La durée annuelle du travail à temps plein est de 1 569 heures sur une base de 35 heures hebdomadaires sur un maximum de 45 semaines.

d) Surlégués des internats.

La durée annuelle du travail est de 1 464 heures. Cette durée est appréciée par heure. Elle s'entend comme temps de présence annuel sur le lieu de travail (pour le travail de nuit, se reporter à l'art. 4.5).

e) Organisation du travail modulé.

Les personnes d'encadrement pédagogique peuvent être mises à la disposition du temps de travail. A ce titre, les modalités d'organisation du travail modulé sont conformes aux dispositions arrêtées pour les personnes artérielles et de service telles que définies au paragraphe 4.2.1 b.

Pour les personnes d'encadrement pédagogique, le cycle d'activité peut être caractérisé par l'alternance de périodes de présence des élèves ou étudiants et des périodes de non-présence de ces activités (semaines de travail à l'heure).

4.3.2. Organisation du travail à temps partiel modulé

Pour les personnes d'encadrement pédagogique, la durée de travail ne peut être inférieure à un temps de travail mensuel supérieur ou inférieur de 1/3 au temps de travail stipulé au contrat. Conformément à la loi, la durée d'une journée de travail ne peut pas être supérieure à 10 heures.

La durée minimale de travail continue pendant les jours travaillés est fixée à 1 heure. Dans la mesure du possible, les heures isolées sont regroupées.

La durée minimale de travail mensuelle pour le personnel d'encadrement pédagogique, à l'exception des assistants et des assistants préélémentaires, est fixée à 40 heures.

Pour les surveillants, la durée minimale de travail mensuelle est fixée à 67 heures pour les personnes âgées de 21 ans et plus, à 40 heures pour les personnes âgées de 11 et 20 ans et 20

heurs mlsneeeuls puor les eireperntss aaynt mions de 11 ETP. Pour les epomlis de sielnvultas et d'assistant(e)s préélémentaires, et par dérogation, les harerois de tavrial d'une journée prounrot être organisés en prévoyant une curpuoe d'une durée mlxmaiae de 6 hures ou duex coeruups d'une durée mailxae de 3 hures chacune. Dnas ce cas, le salarié bénéficiera d'une indemnité égale à 5 % de la rémunération versée en ctroinatrape du tpeps ansii travaillé ou d'un tpeps de récupération équivalent.

4.3.3. Dsitoposiins rvletaeis aux salariés itinérants non cadres

Les salariés itinérants non crades dnrot la durée du tpeps de trivaal ne puet être prédéterminée et qui donpseist d'une réelle annoiuote dnas l'organisation de luer emopli du tmeps puor l'exercice de lrues activités peuvnet bénéficier de cveointhons de ffriaoit en hreeus sur l'année dnas la litime de 1 569 herues et dnrot les modalités dvrnoet être indiquées dnas le ctroat de traavil ou un avnanet de celui-ci. Puor ces salariés, le tmeps de déplacement porsinfesol est considéré cmmeo du tmeps de travail. Cependant, le tpeps de taejrt ertne le dimicole du salarié et le leiu du pmeerir rendez-vous n'est pas considéré cmmeo du tmeps de travail, dnas la limtie du tmeps de trajet enrte le dimciloe et le leiu htuebail du travail.

4.3.4. Doossitiniips reeviatls aux cdaras

a) En ce qui cncroee les cderas qui ne relèvent pas de la catégorie des ceards dritgneais au snes de l'article L. 3111-2 du cdoe du travail, ni des cardes intégrés dnas un hroriae collectif, le tpeps de tiaavrl puet être fixé dnas le cdare d'une cotevinonn de ffriaoit de 212 juors maximum, en conformité aevc les aceirtls L. 3121-39 et L. 3121-40 du cdoe du travail, suos réserve de la cloncsuoin d'une cnovtoiennd indivlileude de faofrit annuel.

b) Snot nametmont concernés les duitercers (trices) de centre, de campus ou d'établissement, les dicertuer (trice) s pédagogiques, les rssoblnaepes pédagogiques, de setcion ou de département, puor leluqsas la durée du tpeps de tviaral ne puet être prédéterminée du fiat de la nature de luers fonctions, des responsabilités qu'ils eecnxret et du degré d'autonomie dnrot ils bénéficient dnas l'organisation de luer elmpoi du temps.

c) Modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées. ? Modalités de presis des journées ou demi-journées de repos.

Les journées et demi-journées snot décomptées suos une fomre manuelle, automatisée ou informatisée.

Les journées ou demi-journées de ropes qui résultent de la msie en pacle de ce dosistipif dvnioet être piesrs impérativement au puls trad avnat le tmree de l'année de référence et sloen un cenleidarr établi en début de période aeulnlne puor pirtae en fcioion des shtauios des salariés et puor pairte en focontin des nécessités de fmcnninooneett de l'entreprise.

Il fuat endtrene par année de référence la période définie à l'article 4.1.6. Les jours de ropes pnevuet être affectés sur un cmptoe épargne-temps.

d) Modalités du sivui de l'organisation du tvarail des salariés concernés, de l'amplitude de lerus journées d'activité et de la crghae de trvaial qui en résulte.

Un dncemuot éventuellement autodéclaratif et pucnmtlenoeelt visé par la dtriiecon de l'entreprise, pteanrmtet le sivui de l'organisation du travail, de l'amplitude des journées d'activité et de la chgare de tvaairl qui en résulte, est mis en place dnas l'entreprise.

Il est covennu que le ropes qoidiuetn enrte la fin d'une journée et la rerpsie d'une activité est fixé à 12 hures consécutives minimales.

Un bilan anenul sur l'organisation du tviraal et la craghe de traavil des salariés concernés est communiqué au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

4.3.5. Dtiosoiinpss spécifiques aux surveillants

Les écoles enmpelot heubnletmelait duex catégories de snelltvaiurs : les strvuilelnas des exenattr et les snvertallius des internats.

a) Les snltvrlieaus des externats.

1° La mliaoadtun du tpeps de tivraal puet être organisée par svrceie ou sloen des cerieralnds individualisés.

2° Le tmeps pilen modulé est coprmis enrte 26 et 43 heuers hebdomadaires.

Les hreues cmposersis enrte 35 et 43 hreues ne snot pas considérées cmmeo des hreues supplémentaires ni payées cmmeo teels dnas la msuree où le tepms travaillé anenul rsteo inférieur ou égal à 1 569 heures. Elels ne s'imputent pas sur le cgeintnont anenul d'heures supplémentaires dnas la mursee où elles n'excèdent pas 1 569 herues annuelles. Eells ne donent pas leiu à rpoes compensateur.

3° Les herues éventuellement effectuées au-delà de 43 herues snot décomptées par semaine, payées mmsunenleelet en hreeus supplémentaires et rémunérées soeln les dniosotiipss légales. Cependant, puor les eierertspsns de 20 salariés ou mions (équivalent tpeps plein), ces hueres snot rémunérées soeln les modalités clitonlovnneeess précisées à l'annexe III.

b) Les sunieatrllys des internats.

1° Le tmeps pelin modulé est ciomrps enrte 26 et 43 hueres hebdomadaires.

Les heuers csmepios enrte 35 et 43 hueres ne snot pas considérées cmmeo des hreeus supplémentaires ni payées cmmeo telles dnas la msuree où le temps travaillé aeunnl rsete inférieur ou égal à 1 464 heures. Elels ne s'imputent pas sur le cnotninetg aunenl d'heures supplémentaires dnas la msuree où elles n'excèdent pas 1 464 heerus annuelles. Elels ne donnent pas leiu à rpoes compensateur.

Les hueres éventuellement effectuées au-delà de 43 hures snot décomptées par semaine, payées meeeensmlnt en hreeus supplémentaires et rémunérées solen les dooispiisnts légales. Cependant, puor les eiersprntes de 20 salariés ou monis (équivalent temps plein), ces hueres snot rémunérées selon les modalités celneenvnlnoois précisées à l'annexe III.

2° Si la durée de ropes qtuoiiedn vnaeit à être inférieure à 11 heures, les 2 heuers de tivaral dérogoatoires prévues colneenlenotimnnev deeanornint leiu à une mrjoaitoan de 10 %.

3° Ctmptoe tneu de la spécificité liée à la fiocnotn des polsners chargés de la svrliaelune de niut des itaretns et dès lros qu'ils denssopit d'une cbharme individuelle, il est cvnoenu d'un hrioare d'équivalence cmmeo siut :

? de l'extinction des fuex au lever, 1/3 du temps de seivlrcunae de niut équivalent à un taviarl eceffitf puor l'application de la législation sur la durée du taarivl et puor la rémunération, cttee dissipotoin rvalteie à l'équivalence ne s'appliquant qu'aux salariés à temps ceplmot ;

? les périodes d'activité du sellnvuarit darnut la nuit, nécessitant le roueers à une itinvtoenern extérieure à l'établissement (médecin, pompiers, police, etc.) ou doannt leiu à déclaration motivée écrite auprès du supérieur hiérarchique, snot rémunérées huere puor huree snas aoticlpiapn des équivalences définies ci-dessus.

4° Le règlement intérieur ou le ctanrot de tavaril précise l'organisation des svlceerainls de nuit.

4.3.6. Heures supplémentaires (cas général)

Les heerus supplémentaires snot rémunérées selon les dsotniiposis légales. Cependant, puor les eeprensris de 20 salariés ou mions (équivalent temps plein), ces hereus snot rémunérées selon les modalités cnetelovnenlenos précisées à l'annexe III.

(1) Les dpsiointioss des prraageahps a et b de l'article 4.3.4 snot étendues suos réserve du reesct des dnoptisisois de l'article L. 3121-46 du cdoe du travail.

(Arrêté du 18 mras 2014 - art. 1)

Article 4.4 - Durée du travail, jours fériés et congés du personnel enseignant

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

4.4.1. Définition du tpeps de triaavrl du porenslnel enseignant

Le tivraal d'un easinengnt ne se litmie pas au suel face-à-face pédagogique.

L'activité nemenmrlaot atnduete d'un eiengnast cnpreomd les hreues de curos et, forfaitairement, les activités idiunets déployées à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement, drnaut les samienes de curos ou en deohrs de celles-ci.

Les heuers d'activités itnideus découlent fmrfairaoneieitt et ptnoopeniermolelnrt des hueres d'activité de cuors effectuées. Cette proportionnalité est calculée sur la selue bsae des activités de cours.

Les modalités de la rémunération sont définies à l'article 7.6.

Les activités incluses comprennent :

1. La préparation des cours ;

2. La préparation et/ ou la rédaction de sujets, la correction des évaluations écrites selon l'usage dans l'établissement et dans le cadre de l'activité de l'enseignant concerné ainsi que les évaluations orales lorsque celles-ci visent à recueillir les évaluations écrites et sauf dérogeance spéciale avec ses activités d'enseignement sur la période considérée ;

3. La réunion de rentrée ;

4. Les réunions pédagogiques dans la limite de trois réunions par année scolaire ;

5. L'élaboration des épreuves scolaires et des dossiers d'examen selon la fréquence en usage dans l'établissement et de tout support destiné au suivi, à l'évaluation et à l'orientation des élèves ou étudiants ;

6. Les conseils de classe dans la limite de trois par année scolaire et par classe. Pour les matières à option et/ ou par groupe réunissant moins de 40 % des effectifs d'une classe, le professeur peut être dispensé du conseil de classe, mais doit remettre une appréciation écrite ;

7. Les réceptions individuelles des parents et des élèves ;

8. La participation aux jurys internes de délibération visant l'obtention du titre ou diplôme préparé, à l'exclusion des jurys de sélection des candidats à l'admission dans l'établissement, ainsi que les jurys de sélection et la participation aux examens d'Etat si cette participation est acceptée par l'établissement .

Ces missions doivent découler directement des enseignements assurés durant l'année, ne sont pas concernées les participations aux éventuelles sessions de rattrapage.

Dans le cas d'une récupération d'heures de cours, celles-ci seront rémunérées en plus au taux normal ;

9. Les activités relatives aux formations en continu définies aux paragraphes 4.4.9 et 4.4.10 ;

10. Les éventuels conseils de discipline ;

11. La remise des prix et/ ou diplômes ;

12. Dans le primaire et le préélémentaire, la participation des enseignants, l'accueil et la prise en charge des enfants dans la limite, pour l'ensemble de ces activités, de 3 heures 30 par semaine pour un enseignement à temps plein, proratisées pour un enseignant à temps partiel. Toutefois les heures effectuées au-delà sont rémunérées en tant qu'activités connexes, telles que définies ci-dessous.

Les activités inclues comprennent les tâches, à savoir :

- les activités annexes et les activités périscolaires telles que définies aux paragraphes 4.4.4, 4.4.5 et 4.4.6 ci-après ;

- les suivis de stages, sauf dans le cadre des formations en interne ;

- les activités connexes.

Par activités connexes sont entendus les tâches situées en dehors d'être confiées aux enseignants et qui ne s'apparentent ni à l'activité de cours, ni aux activités périscolaires et ni aux activités annexes ou périscolaires.

Leur rémunération est définie contractuellement. A défaut, les heures complémentaires aux activités connexes sont rémunérées en heures complémentaires ou en heures supplémentaires avec application de l'article 7.6 de la convention collective nationale.

La validation des dossiers sur table ou autres contrôles écrits

ou autres pendant l'horaire normal de cours de l'enseignant est assimilée à une activité de cours.

Les heures de cours programmées et non exécutées du fait d'une décision unilatérale du chef d'établissement sont, au regard du temps de travail et de la rémunération, réputées faites sauf motif de force majeure ou démission pour faute. Lorsque ces heures n'ont pu être exécutées du fait de la survenance d'un événement imprévisible, elles pourront être récupérées dans les 30 jours ouvrables suivants. A défaut, elles sont réputées faites.

4.4.2. Définition du temps plein de travail du professeur enseignant. - Organisation du travail modulé

a) Définition du temps plein

a.1) Cadre général

La durée annuelle a été calculée conformément aux dispositions légales, sur une année et par semaine travaillée, en soustrayant de l'ensemble des semaines théoriquement travaillées dans les établissements du secteur 6 semaines de congés payés ainsi que 9 jours fériés. A ces jours de congés payés s'ajoutent 5 jours ouvrables conventionnels ouvrés.

Soit 102 jours :

- 52 jours de repos habituels ;
- 36 jours ouvrables de congés annuels ;
- 9 jours fériés ;
- 5 jours ouvrables conventionnels ouvrés.

Il résulte donc 263 jours ouvrables (365 - 102) qui divisés par 6 jours par semaine donnent 43,83 semaines.

D'où le décompte annuel : $43,83 \times 35$ heures = 1 534,05 heures, ramenées à 1 534 heures imputables aux cours et les activités incluses définies ci-dessus.

a.2) Au cours de l'année scolaire ou universitaire, les enseignants disposent de 3 semaines travaillées, sans présence obligatoire dans l'établissement, destinées aux activités inédites et/ou de recherche. Une semaine est accolée aux congés d'été définis ci-dessous, cette semaine pouvant être utilisée pour une formation ou un droit, dans ce cas, à récupération. Les 2 autres semaines sont réparties dans le cours de l'année scolaire ou universitaire et selon les modalités précisées pour les congés payés.

a.3) Les 5 jours ouvrables conventionnels ouvrés sont répartis par l'employeur, qui doit en fixer chaque année les dates de façon non individualisée, au plus tard dans les 15 jours suivant la rentrée scolaire ou universitaire de l'établissement, après consultation des représentants du personnel (comité d'entreprise ou, à défaut, délégués du personnel), s'ils existent. Ces dates une fois fixées ne peuvent pas être déplacées en cours d'année, sauf accord du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

Les jours ouvrables ne peuvent pas être fixés un dimanche ou un dimanche, alors même que, compte tenu de l'organisation de l'école, ces jours ouvrables des jours ouvrés pour l'établissement. Ils ne peuvent pas non plus être positionnés sur des périodes de l'année où aucun cours ne serait dispensé dans tout l'établissement, à l'exception des périodes de ponts.

A défaut de fixation dans le délai de 15 jours précité, le taux d'indemnisation des congés payés des enseignants rémunérés à l'heure de cours en fin de carrière réalisée, et dont le salaire n'est pas conséquent pas lissé, se fera sur la base de 14 % et non de 12 % du taux habituel de la rémunération de base convenue.

b) Périodes de congés

b.1) Cadre général

Les périodes de congés payés, fixées au niveau de l'entreprise après consultation des représentants du personnel, se répartissent de la manière suivante :

- 5 semaines en été ;
- 1 semaine en cours d'année.

b.2) Dispositions particulières à certaines écoles

Les écoles d'enseignement supérieur (avec ou sans recherche),

les écoles spécialisées dans l'enseignement des langues ainsi que les écoles dispensant des formations en apprentissage peuvent déroger à ces dispositions après consultation, conformément aux dispositions de l'article L. 3141-13 du code du travail, des délégués du personnel et, le cas échéant, du comité d'entreprise.

b.3) Le nombre des périodes d'enseignement et de congés payés est établi conformément aux dispositions légales. Toute modification de la répartition des semaines de congés payés et des 3 semaines sans présence obligatoire définies au a.2 ci-dessus se fait dans le respect du nombre total de semaines tel que prévu au paragraphe a.2 ci-dessus, ces semaines pouvant être fractionnées pour les écoles relevant des dispositions du b.2 ci-dessus.

c) Modalités du temps de travail

Nature des enseignements	Volume maximum hebdomadaire
Enseignement primaire	30 heures
Enseignement secondaire général	27 heures
Enseignements technique secondaire et technique supérieur	30 heures
Enseignement supérieur	28 heures
Enseignement supérieur (enseignants-chercheurs)	25 heures
Enseignants en formations diplômantes par alternance	28 heures
Enseignants en formations qualifiantes par alternance	30 heures
Moniteurs techniques	30 heures

Les dispositions relatives à la modulation peuvent être appliquées sous réserve de compenser les heures excédant l'horaire hebdomadaire moyen défini pour chaque catégorie d'enseignement.

c.3) Le décompte des heures de cours est obligatoire, les activités étant définies forfaitairement. Le décompte des heures de cours est assuré conformément aux dispositions de l'article 4.1.1.

La modulation du temps de travail, qui inclut des heures de cours et des activités induites, peut conduire à des semaines sans activité de cours.

4.4.3. Organisation du travail à temps partiel

a) Temps partiel et activités induites.

Les heures d'activités induites découlent naturellement et proportionnellement des heures d'activité de cours effectuées. Cette proportionnalité est calculée sur la seule base des activités de cours.

b) Modalités du temps partiel.

Pour les personnels enseignants, le cycle d'activité est caractérisé par l'alternance de périodes comprises des activités de cours, des activités périscolaires ou annexes, et de périodes ne comportant aucune de ces activités, celles-ci étant habituellement mises à profit pour assurer la prise des activités formatives induites.

La durée minimale de travail pendant les jours travaillés est fixée à 1 heure. Dans la mesure du possible, les heures isolées sont regroupées.

La durée minimale de travail mensuelle en présence des élèves pour le personnel enseignant est fixée à 180 heures maximum par an d'activité de cours peut être égale à l'heure de référence que le travail ne se limite pas aux activités de cours.

Dans tous les cas, l'amplitude de la durée du travail (hebdomadaire ou mensuelle) est comprise entre 1/3 du temps de travail de référence en présence des élèves et telle que prévue dans le règlement interne des semaines de travail des activités en présence des élèves.

Pour le personnel enseignant, par dérogation aux dispositions

c.1) Après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent, la modulation est organisée

- par classe, section ou département et fait l'objet d'un avenant ;
- ou selon des modalités individualisées qui sont trimestrielles par écrit à chaque enseignant concerné ;
- et ce avant le début de la période de modulation fixée à l'article 4.1.6.

La modulation du temps de travail peut s'effectuer au maximum sur la période allant de la fin du mois précédent au début du mois suivant.

c.2) Les enseignants ont la possibilité, dans le cadre de la modulation, de faire effectuer aux enseignants un volume mixte d'heures d'activité de cours de :

légales, une semaine de 6 heures maximum ou deux semaines de 3 heures maximum chacune peut être autorisée à la demande de l'enseignant, et ne sont en cas d'emplois multiples ou pour rassembler familiales.

Dans le cas de coupures imposées par l'employeur, celui-ci doit motiver à la demande de l'enseignant un lieu de travail équipé.

c) Les salariés à emplois multiples.

Le temps de travail de l'enseignant à temps partiel n'interdit pas l'activité dans une autre entreprise, sous réserve d'information écrite à l'avance de ses employeurs en début d'année scolaire ou au plus tard au cours du premier mois d'embauche chez le nouvel employeur et sous réserve de l'engagement réciproque de respecter les durées maximales de travail.

Avant la rentrée scolaire, l'employeur doit solliciter les vœux de l'enseignant à temps partiel afin de lui faciliter dans la mesure du possible un complément d'heures dans une autre entreprise.

4.4.4. Enseignement préélémentaire et primaire (institutrice ou instituteur)

a) Le travail annuel à temps partiel dans l'enseignement primaire et préélémentaire est de 1 534 heures, dont 972 heures d'activité de cours et 562 heures d'activités induites. Les heures d'activité de cours sont calculées sur la base maximale de 36 semaines travaillées par année scolaire et d'un horaire hebdomadaire moyen de 27 heures.

Le travail de temps partiel pendant le nombre annuel d'heures d'activité de cours et la durée hebdomadaire moyenne pour laquelle il a été conclu.

Les heures de travail sont réparties, dans la semaine, au maximum sur 9 demi-journées. Cependant, en cours d'année, 6 fois par an, une demi-journée supplémentaire pourra être consacrée à des activités annexes.

b) Des heures d'activités annexes peuvent être proposées dans la limite de 3 heures hebdomadaires. Ces activités sont, notamment, la scolarisation des enfants dans les écoles pendant les études du soir et les études dirigées. Elles sont rémunérées au taux de 80 % du taux horaire tel que défini à l'article 7.6, majorées s'il s'agit d'heures supplémentaires.

Des heures d'activités périscolaires peuvent être proposées dans la limite de 4 heures hebdomadaires ou 144 heures par année scolaire. Ces activités périscolaires sont à titre indicatif les autres surveillances, sorties, visites, promenades, excursions, réseaux scolaires. Elles sont rémunérées au taux de 50 % du taux horaire défini à l'article 7.6, majorées s'il s'agit d'heures supplémentaires.

Dans tous les cas, les heures d'activités annexes et périscolaires sont effectuées sur la base du volontariat. Elles ne sauraient être rémunérées au-dessous du SIMC horaire.

c) Les établissements ont la possibilité, dans le cadre de la modulation, de faire effectuer aux enseignants un volume hebdomadaire de 30 heures d'activité de cours, sous réserve de compenser les heures excédant le nombre de 27 heures hebdomadaires dans les 4 semaines suivantes et/ou précédentes. Ces heures ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

d) La détermination des heures supplémentaires pour les enseignants relève de l'enseignement préélémentaire et primaire est précisée à l'annexe II-A.

Les heures supplémentaires sont rémunérées selon les dispositions légales. Cependant, pour les enseignants de 20 salariés ou moins (en équivalent temps plein), ces heures sont rémunérées selon les modalités conventionnelles précisées aux annexes II-B et II-C.

Au cas échéant, la vérification du non-dépassement de la durée hebdomadaire conventionnelle d'heures d'activité de cours. En cas de dépassement, celles-ci, sous déduction des heures supplémentaires effectuées et rémunérées en cours d'année scolaire, bénéficient des taux de majoration en vigueur.

Le refus par un enseignant d'effectuer des heures supplémentaires de cours qui perturbent son activité de cours au-delà de 31 heures sur une semaine et/ou d'effectuer plus de 48 heures supplémentaires de cours sur son année scolaire de référence ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

e) Classes transplantées ou de mise à niveau

Les classes transplantées :

Le principe : elles peuvent être proposées dans la limite de 4 semaines par an, au-delà des 32 ou 36 semaines conventionnelles. Tout départ, sur la base du volontariat, en classe transplantée donne lieu à un ordre de mission signé par la direction définissant les modalités du séjour.

La participation aux classes transplantées donne droit en sus à une prime spécifique quel que soit le moment où elles interviennent dans l'année.

Les heures d'activités en classe transplantée :

Les heures proposées aux enseignants ou aux enseignants sont rémunérées à 90 % du taux horaire de base tel que défini à l'article 7.6. Si ces heures sont des heures de cours, le taux horaire de base est multiplié par le coefficient d'activités induites.

Si ces heures additionnées aux heures d'activité de cours ou de surveillance, conduisent à dépasser les seuils conventionnels annuels de chaque catégorie, celles de ces heures excédant ces seuils sont rémunérées comme des heures supplémentaires.

En cas de travail à temps partiel, l'accord temps partiel du 23 juin 2014 s'applique et notamment les articles 11 et 13.

Les classes de mise à niveau :

Le principe : elles peuvent être proposées dans la limite de 4 semaines par an, au-delà des 32 ou 36 semaines conventionnelles.

Les heures d'activités en classe de mise à niveau :

Les heures proposées aux enseignants, sur la base du

volontariat, sont rémunérées à 80 % du taux horaire de base pour des classes inférieures à 20 élèves et à 100 % au-delà.

Ce taux est multiplié par le coefficient d'activités induites tel que défini à l'article 7.6.

Si ces heures additionnées aux heures d'activité de cours ou de surveillance, conduisent à dépasser les seuils conventionnels annuels de chaque catégorie, celles de ces heures excédant ces seuils sont rémunérées comme des heures supplémentaires.

En cas de travail à temps partiel, l'accord temps partiel du 23 juin 2014 s'applique et notamment les articles 11 et 13.

4.4.5. Évaluation générale et évaluation de l'enseignement secondaire

4.4.5.1. Évaluation générale

a) Le travail annuel à temps plein dans l'enseignement secondaire général est de 1 534 heures, dont 864 heures d'activité de cours et 670 heures d'activités induites. Les heures d'activité de cours sont calculées sur une base maximale de 36 semaines travaillées par année scolaire et d'un trimestre hebdomadaire de 24 heures.

Le travail annuel à temps plein des enseignants de sport, dessin, musique et de danse n'exerçant pas dans une école spécialisée de sport, dessin, musique ou de danse est de 1 534 heures, dont 950 heures d'activité de cours et 584 heures d'activités induites. Les heures d'activité de cours sont calculées sur la base maximale de 36 semaines travaillées par année scolaire et d'un trimestre hebdomadaire de 27 heures.

Le travail de travail d'enseignement le nombre annuel d'heures d'activité de cours et la durée hebdomadaire moyenne pour laquelle il a été conclu.

La durée maximale hebdomadaire d'heures d'activité de cours est de 32 heures. L'ensemble des activités de cours et des activités périscolaires ne pourra être effectué que durant la période maximale des 36 semaines de l'année scolaire.

b) Des heures d'activités périscolaires pourront être proposées dans la limite de 4 heures hebdomadaires ou 144 heures par année scolaire. Ces activités périscolaires sont à titre indicatif : les surveillances, études dirigées, sorties, visites, promenades, excursions, réseaux scolaires. Elles sont rémunérées sur la base de 50 % du taux horaire tel que défini à l'article 7.6, majorées s'il s'agit d'heures supplémentaires.

Dans tous les cas, ces heures sont effectuées sur la base du volontariat. Elles ne sauraient être rémunérées au-dessous du SIMC horaire.

Des activités de cours de rattrapage, de remise à niveau ou de classes transplantées pourront être proposées aux enseignants dans les vacances scolaires. Celles-ci sont rémunérées sur la base de 80 % du taux horaire tel que défini à l'article 7.6, majorées s'il s'agit d'heures supplémentaires. Elles ne pourront excéder 96 heures par année scolaire.

c) Les établissements ont la possibilité, dans le cadre de la modulation, de faire effectuer aux enseignants un volume hebdomadaire de 27 heures d'activité de cours (30 heures pour les enseignants de sport, dessin, musique et de danse définis en annexe II-A) sous réserve de compenser les heures excédant le nombre de 24 heures hebdomadaires (27 pour les enseignants de sport, dessin, musique et de danse) dans les 4 semaines suivantes et/ou précédentes. Ces heures ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

d) La détermination des heures supplémentaires pour les enseignants relève de l'enseignement secondaire général est précisée à l'annexe II-A.

Les heures supplémentaires sont rémunérées selon les dispositions légales. Cependant, pour les enseignants de 20 salariés ou moins (en équivalent temps plein), ces heures sont rémunérées selon les modalités conventionnelles précisées aux annexes II-B et II-C.

Au calcul de la durée supplémentaire s'ajoute la vérification annuelle du non-dépassement de la durée annuelle d'heures d'activité de cours. En cas de dépassement, celles-ci, sous déduction des heures supplémentaires effectuées et rémunérées en cours d'année scolaire, bénéficient des taux de majoration en vigueur.

Le refus par un enseignant d'effectuer des heures supplémentaires de cours qui préviennent son activité de cours au-delà de 28 heures (31 heures pour les enseignants de sport, dessin, musique et de danse) sur une semaine et/ou d'effectuer plus de 48 heures supplémentaires de cours sur son année scolaire de référence ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

4.4.5.2. Enseignement technique secondaire

a) Le total de heures de l'enseignement technique sacral est de 1 534 heures, dont 864 heures d'activité de cours et 670 heures d'activités induites.

Les heures d'activité de cours sont calculées sur un horaire hebdomadaire moyen de 27 heures. Celles-ci peuvent être dispensées sur une période ne dépassant pas 40 semaines.

b) Des heures d'activités périscolaires peuvent être proposées dans la limite de 4 heures hebdomadaires ou 128 heures par année scolaire. Ces activités périscolaires sont à titre indicatif : des surveillances, études dirigées, sorties, visites, promenades, excursions, rencontres scolaires. Ces activités sont rémunérées au taux de 50 % du taux horaire tel que défini à l'article 7.6, majorées s'il s'agit d'heures supplémentaires. Dans tous les cas, ces heures d'activités périscolaires sont effectuées sur la base du contrat et ne peuvent être rémunérées au-dessous du SIMC horaire.

Le contrat de travail doit inclure le nombre annuel d'heures d'activité de cours et la durée hebdomadaire moyenne pour laquelle il a été conclu.

c) Les enseignants ont la possibilité, dans le cadre de la modulation, de faire effectuer à leurs enseignants un volume hebdomadaire de 30 heures d'activité de cours, sous réserve de composer les heures excédant le nombre de 27 heures hebdomadaires dans les 4 semaines suivantes et/ou précédentes. Ces heures ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

d) La détermination des heures supplémentaires pour les enseignants relève de l'enseignement technique secondaire est précisée à l'annexe II-A.

Les heures supplémentaires sont rémunérées selon les dispositions légales. Cependant, pour les enseignants de 20 salariés ou moins (en équivalent temps plein), ces heures sont rémunérées selon les modalités énoncées dans les annexes II-B et II-C.

Au calcul de la durée supplémentaire s'ajoute la vérification annuelle du non-dépassement de la durée annuelle d'heures d'activité de cours. En cas de dépassement, celles-ci, sous déduction des heures supplémentaires effectuées et rémunérées en cours d'année scolaire, bénéficient des taux de majoration en vigueur.

Le refus par un enseignant d'effectuer des heures supplémentaires de cours qui préviennent son activité de cours au-delà de 28 heures sur une semaine et/ou d'effectuer plus de 48 heures supplémentaires de cours sur une année ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

4.4.5.3. Distinguer les enseignants aux enseignements du secondaire général et technique

a) Cas des enseignants ou de msie à niveau

Les enseignants transplantés :

Le refus : elles peuvent être proposées dans la limite de 4 semaines par an, au-delà des 32 ou 36 semaines conventionnelles. Tout départ, sur la base du volontariat, en cas de transplantation donne lieu à un ordre de mission signé par la direction définissant les modalités du séjour.

La prime spécifique pour les enseignants transplantés est en sus à une prime spécifique pour les enseignants transplantés ou elles sont versées dans l'année.

Les heures d'activités en cas de transplantation :

Les heures proposées aux enseignants ou aux enseignants sont rémunérées à 90 % de leur taux horaire de base tel que défini à l'article 7.6. Si ces heures sont des heures de cours, leur taux horaire de base est multiplié par le coefficient d'activités induites.

Si ces heures additionnées aux heures d'activité de cours ou de surveillance, doivent dépasser les heures respectives annuelles de chaque catégorie, celles de ces heures excédant ces heures sont rémunérées comme des heures supplémentaires.

En cas de contrat à temps partiel, l'accord temps partiel du 23 juin 2014 s'applique et notamment les articles 11 et 13.

Les enseignants de msie à niveau :

Le refus : elles peuvent être proposées dans la limite de 4 semaines par an, au-delà des 32 ou 36 semaines conventionnelles.

Les heures d'activités en cas de msie à niveau :

Les heures proposées aux enseignants, sur la base du volontariat, sont rémunérées à 80 % de leur taux horaire de base pour des classes inférieures à 20 élèves et à 100 % au-delà. Ce taux est multiplié par le coefficient d'activités induites tel que défini à l'article 7.6.

Si ces heures additionnées aux heures d'activité de cours ou de surveillance, doivent dépasser les heures respectives annuelles de chaque catégorie, celles de ces heures excédant ces heures sont rémunérées comme des heures supplémentaires.

En cas de contrat à temps partiel, l'accord temps partiel du 23 juin 2014 s'applique et notamment les articles 11 et 13.

b) Heures supplémentaires

Les enseignants peuvent effectuer des heures supplémentaires, dans la limite d'un contingent total (heures de cours et activités induites), conformément aux annexes II-A, II-B ou II-C.

4.4.7. Distinguer les enseignants aux enseignements du primaire, secondaire et supérieur

a) Cas des enseignants ou de msie à niveau.

Des enseignants transplantés ou de msie à niveau peuvent être proposés dans la limite de 4 semaines par an, au-delà des 32 ou 36 semaines conventionnelles.

Ces heures, proposées aux enseignants ou enseignants sur la base du volontariat, sont rémunérées à 80 % de leur taux horaire tel que défini à l'article 7.6. Si ces heures additionnées aux heures d'activité de cours ou de surveillance dépassent les heures respectives annuelles de chaque catégorie, celles de ces heures excédant ces heures sont rémunérées comme des heures supplémentaires. Les enseignants transplantés doivent en sus à une prime spécifique pour les enseignants transplantés ou elles sont versées dans l'année.

Tout départ en cas de transplantation donne lieu à un ordre de mission signé par la direction définissant les modalités du séjour.

b) Heures supplémentaires.

Les enseignants peuvent effectuer des heures supplémentaires, dans la limite des articles 4.4.4, 4.4.5 et 4.4.6, dans la limite d'un contingent total (heures de cours et activités induites), conformément à l'annexe II-A.

4.4.8. Enseignants supérieurs

4.4.8.1. Enseignants n'effectuant pas d'activités de recherche.

a) Le temps plein dans l'enseignement post bac + 3 mène à un diplôme national, à un titre visé ou certifié, est fixé à 1 534 heures de travail annuel, dont 750 heures d'activité de cours et 784 heures d'activités induites. Les heures d'activité de cours sont calculées sur une base maximale de 35 semaines et d'un horaire hebdomadaire moyen de 25 heures.

b) Les établissements ont la possibilité, dans le cadre de la modulation, de faire effectuer à leurs enseignants un volume hebdomadaire de 28 heures d'activité de cours, sous réserve de couvrir les heures excédant le nombre de 25 heures hebdomadaires dans les 4 semaines suivantes et/ou précédentes. Ces heures ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

c) La détermination des heures supplémentaires pour les enseignants relevant de l'enseignement supérieur et n'effectuant pas d'activités de recherche est précisée à l'annexe II-A.

Les heures supplémentaires sont rémunérées selon les dispositions légales. Cependant, pour les enseignants de 20 salariés ou moins (en équivalent temps plein), ces heures sont rémunérées selon les modalités conventionnelles précisées aux annexes II-B et II-C.

Au cas échéant des heures supplémentaires s'ajoute la vérification du non-dépassement de la durée annuelle maximale d'heures d'activité de cours. En cas de dépassement, celles-ci, sous déduction des heures supplémentaires effectuées et rémunérées en cours d'année scolaire, bénéficient des taux de majoration en vigueur.

Le professeur par un enseignant d'effectuer des heures supplémentaires de cours qui pratiquent son activité de cours au-delà de 29 heures sur une semaine et/ou d'effectuer plus de 48 heures supplémentaires de cours sur une année ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

4.4.8.2. Enseignants-chercheurs.

a) Pour les enseignants-chercheurs définis à l'article 6.5.4 (nouveau), le temps plein est fixé à 1 534 heures dont un plafond maximum de 350 heures d'activité d'enseignement par année scolaire ou universitaire et selon un horaire hebdomadaire moyen de 21 heures.

S'agissant de la répartition des heures d'enseignement entre les cours magistraux, les travaux dirigés, les travaux pratiques et les cours interactifs, et compte tenu de la diversité des situations au sein de l'enseignement supérieur avec recherche, les clés de répartition qui paraissent être mises en œuvre le sont en fonction des modalités propres à chaque école.

b) Les écoles ont la possibilité, dans le cadre de la modulation, de faire effectuer à leurs enseignants un volume hebdomadaire de 28 heures d'activité de cours, sous réserve de couvrir les heures excédant le nombre de 21 heures hebdomadaires dans les 4 semaines suivantes et/ou précédentes. Ces heures ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

c) La détermination des heures supplémentaires pour les enseignants relevant de l'enseignement supérieur effectuant des activités de recherche est précisée à l'annexe II-A.

Les heures supplémentaires sont rémunérées selon les dispositions légales. Cependant, pour les enseignants de 20 salariés ou moins (en équivalent temps plein), ces heures sont rémunérées selon les modalités conventionnelles précisées aux annexes II-B et II-C.

Au cas échéant des heures supplémentaires s'ajoute la vérification du non-dépassement de la durée annuelle maximale d'heures d'activité de cours. En cas de dépassement, celles-ci, sous déduction des heures supplémentaires effectuées et rémunérées en cours d'année scolaire, bénéficient des taux de majoration en vigueur.

Le professeur par un enseignant d'effectuer des heures supplémentaires de cours qui pratiquent son activité de cours au-delà de 24 heures sur une semaine et/ou d'effectuer plus de 48 heures supplémentaires de cours sur une année ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

4.4.8.3. Dispositifs communes.

a) Le contrat de travail doit inclure le nombre annuel d'heures d'activité de cours.

b) Concernant l'absence d'heures supplémentaires, hors autorisation de l'inspection du travail.

Les enseignants peuvent effectuer des heures supplémentaires, dans le respect des articles 4.4.5 et 4.4.6, dans la limite d'un maximum total (heures de cours et activités induites), conformément à l'annexe II-A.

4.4.9. Les enseignements en formations diplômantes par alternance

a) La durée annuelle de travail à temps plein est de 1 534 heures tel que défini à l'article 4.4.2 et comprend 864 heures d'activité de cours et 670 heures d'activités induites telles que définies en 4.4.1.

Le temps de travail est réparti sur une période maximale de 42 semaines hors 5 semaines de congés et d'un horaire hebdomadaire moyen de 24 heures en présence des stagiaires.

b) Dans le cadre de son enseignement, il peut être demandé à ces enseignants une activité de suivi pédagogique et professionnel dans le cadre d'une démarche commerciale. Ce suivi ne peut excéder 25 % de son activité de cours pour l'enseignant dans un établissement professionnel et 15 % dans le cas où il détient un emploi général.

Le suivi de l'alternance n'est pas exigé dès lors que l'enseignant assure moins de 100 heures de cours.

c) Les établissements ont la possibilité, dans le cadre de la modulation, de faire effectuer aux enseignants un volume hebdomadaire de 28 heures d'activité de cours, sous réserve de couvrir les heures excédant le nombre de 24 heures hebdomadaires dans les 4 semaines suivantes et/ou précédentes. Ces heures ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

d) La détermination des heures supplémentaires pour les enseignants relevant des formations diplômantes par alternance est précisée à l'annexe II-A.

Les heures supplémentaires sont rémunérées selon les dispositions légales. Cependant, pour les enseignants de 20 salariés ou moins (en équivalent temps plein), ces heures sont rémunérées selon les modalités conventionnelles précisées aux annexes II-B et II-C.

Au cas échéant des heures supplémentaires s'ajoute la vérification du non-dépassement de la durée annuelle maximale d'heures d'activité de cours. En cas de dépassement, celles-ci, sous déduction des heures supplémentaires effectuées et rémunérées en cours d'année scolaire, bénéficient des taux de majoration en vigueur.

Le professeur par un enseignant d'effectuer des heures supplémentaires de cours qui pratiquent son activité de cours au-delà de 28 heures sur une semaine et/ou d'effectuer plus de 48 heures supplémentaires de cours sur une année ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les enseignants peuvent effectuer des heures supplémentaires, dans le respect des articles 4.4.5 et 4.4.6, dans la limite d'un maximum total (heures de cours et activités induites), conformément à l'annexe II-A.

4.4.10. Les enseignements en formations qualifiantes par alternance

a) Le travail à temps plein de l'enseignant en formations qualifiantes correspond à une durée annuelle de 1 534 heures, dont 1 120 heures d'actes de formation en présence des stagiaires et 414 heures d'activités induites telles que définies en 4.4.1 ainsi que le suivi éventuel prévu au paragraphe 4.4.9.

Le temps de travail est réparti sur une période maximale de 42

semanais hors 5 semaines de bolc etival et pour un haorrie hrebdmoiaae moyen de 27 heures en présence des stagiaires.

b) Les établissements ont la possibilité, dans le cadre de la modulation, de faire effectuer aux enseignants un volume hebdomadaire de 30 heures d'activité de cours, sous réserve de cumuler les heures excédant le nombre de 27 heures hebdomadaires dans les 4 semaines suivantes et/ou précédentes. Ces heures ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

c) La détermination des heures supplémentaires pour les enseignants relevant des modalités quinquennales par année est précisée à l'annexe II-A.

Les heures supplémentaires sont rémunérées selon les dispositions légales. Cependant, pour les enseignants de 20 salariés ou moins (en équivalent temps plein), ces heures sont rémunérées selon les modalités décrites précédentes aux annexes II-B et II-C.

Au cas où le dépassement des heures supplémentaires s'ajoute à la vérification du non-dépassement de la durée annuelle cumulative d'heures d'activité de cours. En cas de dépassement, celles-ci, sous déduction des heures supplémentaires effectuées et rémunérées en cours d'année scolaire, bénéficient des taux de majoration en vigueur.

Le refus par un enseignant d'effectuer des heures supplémentaires de cours qui perturbent son activité de cours au-delà de 31 heures sur une semaine et/ou d'effectuer plus de 48 heures supplémentaires de cours sur une année ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les enseignants peuvent effectuer des heures supplémentaires, dans le respect des articles 4.4.5 et 4.4.6, dans la limite d'un contingent total (heures de cours et activités induites), conformément à l'annexe II-A.

4.4.11. Les matières techniques

a) Le travail à temps plein des matières techniques, dont la

Sans modulation	
Nombre d'heures de travail dont 27 heures de monitoring	35 heures
Nombre maximal d'heures supplémentaires majorées à 15 %	4 heures
Nombre maximal d'heures supplémentaires majorées à 25 %	2 heures
Heures supplémentaires majorées à 50 % au-delà de	41 heures

Avec modulation	
Nombre d'heures de travail dont 30 heures de monitoring	38 heures
Nombre maximal d'heures supplémentaires majorées à 15 %	4 heures
Nombre maximal d'heures supplémentaires majorées à 25 %	2 heures
Heures supplémentaires majorées à 50 % au-delà de	44 heures

Le refus par un enseignant d'effectuer des heures supplémentaires de monitoring qui perturbent son activité de monitoring au-delà de 31 heures sur une semaine et/ou d'effectuer plus de 48 heures supplémentaires de monitoring sur une année ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

4.4.12. Cours de mise à niveau ou de ratapgrae dispensés dans les établissements rnaelvet du camhp d'application

a) Le travail annuel à temps plein des enseignants dans ces cours est de 1 534 heures, dont 972 heures d'activité de cours et 562 heures fractionnées d'activités induites, réparties sur 43 semaines au plus et avec un horaire hebdomadaire maximum de 32 heures d'activité de cours. Ce temps de travail s'applique pour les classes dont l'effectif est égal ou inférieur à 12 élèves ou étudiants. Lorsque l'effectif est le même que les classes normales, le temps de travail applicable est celui codifié au niveau considéré : primaire, secondaire, tertiaire et supérieur. Le contrat de travail doit indiquer le nombre annuel d'heures d'activité de ces cours et la durée hebdomadaire moyenne pour

l'activité est définie à l'article 6.5.1. a, conformément à une durée annuelle de 1 534 heures, dont 1 120 heures d'actes de monitoring en présence des élèves ou stagiaires et 414 heures fractionnées de l'employeur pour effectuer toutes les autres activités contractuelles, dont une majorité consacrée à la préparation, vérification et entretien du matériel utilisé ainsi qu'aux tâches d'actualisation de ses connaissances techniques et pédagogiques proposées par la direction.

Le temps de travail, de 35 heures en moyenne par semaine, toutes activités confondues, est réparti :

? sur une période maximum de 42 semaines et pour une durée hebdomadaire moyenne de 27 heures en présence des élèves ou stagiaires ;

? sur une période maximum de 43,83 semaines, pour une durée hebdomadaire moyenne de 8 heures pendant les périodes de monitoring et de 35 heures hors période de monitoring.

Compte tenu de l'activité de monitoring, l'article 4.4.2 a, 2 n'est pas appliqué.

b) Les établissements ont la possibilité, dans le cadre de la modulation, de faire effectuer aux enseignants un volume hebdomadaire de 30 heures d'activité de monitoring, sous réserve de cumuler les heures excédant le nombre de 27 heures hebdomadaires dans les 4 semaines suivantes et/ou précédentes. Ces heures ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

c) La détermination des heures supplémentaires pour les enseignants est fixée comme ci-dessous.

Le contingent d'heures supplémentaires est de :

? 164 heures dont 120 heures de monitoring en absence de monitoring ;

? 110 heures dont 80 heures de monitoring en cas de modulation.

Les heures supplémentaires sont rémunérées selon les dispositions légales, cependant, pour les enseignants de 20 salariés ou moins (en équivalent temps plein), elles sont rémunérées selon les modalités des tableaux ci-après :

Il a été conclu.

b) Heures supplémentaires.

Les enseignants peuvent effectuer des heures supplémentaires, dans le respect des articles 4.4.4, 4.4.5 et 4.4.6, dans la limite d'un contingent total (heures de cours et activités induites), conformément à l'annexe II-A.

La détermination des heures supplémentaires est également précisée à l'annexe II-A. Ces heures sont rémunérées selon les dispositions légales. Cependant, pour les enseignants de 20 salariés ou moins (en équivalent temps plein), ces heures sont rémunérées selon les modalités décrites précédentes à l'annexe II-B.

4.4.13. Personnels enseignants de l'enseignement privé à distance (EAD)

4.4.13.1. Camhp d'application

Les métiers décrits à l'article 4.4.13.3 de la présente ctoovienn snot réservés aux etsereprnis ou établissements aaynt puor activité pnlaipcre l'enseignement privé à datcinse de ttuoe nurtae et de tuos niveaux, siot :

? les eeiptnrerss ou établissements rlneeavt de la cniinovteon de l'enseignement privé à diatscne à la dtae d'application du présent aanevnt étendu ou de l'avenant n° 34 de la cevtionon cotviclele de l'enseignement privé indépendant ;

? les établissements privés dapennisnt un emennnsegiet à dncictae déclarés en aacptpilon de l'article L. 444-2 du cdoe de l'éducation.

4.4.13.2. Tmpes de taviarl des eaginesnt (e) s de l'enseignement privé à dnatscie :

Les établissements de l'enseignement privé à dcsniae et luer penrosenl eannegisnt de par la nurtae de lreus activités et de lerus oagatosiinnrs snot soumis, nmetnmaot :

- a) Au temps de traavil des eetsigannns de la présente cnotoivnen cltevlcioe de l'article 4.4.2, a, 1 avec, puor un temps plein, 263 jours olbvuaers siot : 43,83 semeians et 35 heerus par siemane siot 1 ? 534 hreues travaillées par an ;
- b) Puor les périodes de congés payés, de l'article 4.4.2, a, 1 de la présente cvinonoten collective, siot 6 semaines, snot établies conformément aux règles légales ;
- c) Puor les durées mamnilies et les modalités d'aménagement de la durée du traavil du temps partiel, à celes des pleesonns d'encadrement pédagogique de l'article 10.3 de l'accord du 23

jiun 2014 rielatf à l'organisation de la durée du tvaarl à temps ptairel ;

d) Puor les heuers supplémentaires à l'article 4.3.6 de la présente cotioevnnn et de son axenne III ;

e) Puor les heuers complémentaires aux sauitlnpots de l'accord du 23 jiun 2014 rleaitf à l'organisation de la durée du traavil à temps pitrael ;

Pour le décompte de la période d'essai (art. 3.2.1.2 de la présente coievtnonn ccelvtloie de la branche) des cuceorrets à dolimice : le temps de tvraail à dmioclie est considéré comme du temps de présence effectif.

Les établissements de l'enseignement privé à dscnitaie et luer preeonsnl eeasingnt de par la ntaure de lures activités et de lerus onsiaoaingtgs ne snot pas smiuos aux dosiistiopns :

- a) De l'article 4.4.3, b de la présente ctenooinvn covtlceile rtiveales aux règles de la mdatoulin ;
- b) De l'article 4.4.1 de la présente cntoovenin clcoevlite rtevlieas aux herues ieitndus ;
- c) De l'article 4.4.2, a, 2 de la présente cooventinn cieltvloce ravlteeis aux seeainms snas présence obligatoire. »

4.4.13.3. Eneansngit (e) s de l'enseignement privé à distance

Les activités icnesuls dnas le temps de triaavl des engesaint (e) s de l'enseignement privé à dncstiae snot décrites dnas le teblau ci-dessous :

Dénomination	Description des activités
Enseignant (e) eepxrt de l'EAD Enseignant (e) de l'EAD	Le temps de tiavarl diot crnoprdmee l'ensemble des activités nécessaires, et ntoenmmat la préparation à la réalisation des activités de tassmiriosnn du savoir, du savoir-faire et de l'expertise, mias asusi de cniosel et de suivi.
Créateur/ trice Concepteur/ tricie del'EAD	Le temps de tvaairl diot crmpeornde l'ensemble des activités nécessaires puor réaliser cquhae cppoetnin ou rédaction.
Animateur/ tricie de l'EAD	Le temps de tviraal diot cpmnedorre l'ensemble des activités nécessaires puor réaliser cahuqe animation
Correcteur/ tricie sur place de l'EAD	Le temps de tavaril diot cpmeodrrne l'ensemble des activités nécessaires puor réaliser chque correction.
Correcteur/ tricie à domicile	Bien que rémunéré (e) à la pièce, le temps de travial dépend de la définition du tpye de ciretcoorn en référence au repère ou à une glrlie spécifique qui tneit cmptoe de l'extrême diversité des paramètres des tâches : niaveu de l'enseignement ou de la formation, matière ou discipline, tpye de deviros (QCM, dovier rédigé, rapport, mémoire, etc.), des particularités de la méthode pédagogique de caquhe établissement d'enseignement privé à distance.

Article 4.5 - Travail de nuit En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

Préambule

La ntaure des activités des établissements d'enseignement qui suopspe des severics d'internat, de surveillance, de gardiennage, d'entretien, de maintenance, d'accueil, d'animation, de sécurité des prenosens et des bnies et d'enseignement professionnel, cuodnit à ce que le tiavral de niut siot un des moeds d'organisation du travail, isialbdspnene puor ausesrr la continuité des services.

Ces établissements, nmnateomt cuex qui dispoent d'un intrraet ou dspnnsiet un eenmninsget psinoeesfonrl spécifique tel que le cinéma, l'audiovisuel, le spectacle, diovetn prerdne en ctpmoe les dptiitosnos définies ci-après.

4.5.1. Taviarl de niut et durée du trivaal

a) Définition de la pagle hrraioie du tavaril de nuit.
Tout tvraail enrte 22 hruées et 7 hueres est considéré cmome triavil de nuit.

b) Définition du trueiavallr de nuit.
Est considéré cmome taluevarlir de niut tuot salarié qui :
? siot aiclpmoct au minos 2 jrous par semaine, soeln son hrraioie habituel, au mnois 3 hereus de tmeps de tivraal qutiiedon ernte 22 hueres et 7 heuers ;(1)

? siot acpmcilot au cruos d'une période d'une année au mnios 270 hueres de présence effective, calculées herue puor heure, durnat la pagle nrcnutoe de 22 hreeus à 7 heures.

c) Evlcaeiunqe en matière de rémunération.
Compte tneu des spécificités liées aux fnotconis des ponlrsees chargés de la scrleilvnae nrrtcooe des internats, qui snot autorisés à drmoir dnas une cbrmhae iuidvelidne msie à luer

dipioetsion à cet effet, et conformément au décret n° 2003-25 du 8 jevianr 2003, il est cnnvoeu d'une équivalence définie cmome siut : 33 % de la suilanvrclée de niut équivaut à du tpmes de tiavral ecfiteff puor la détermination de la rémunération ainsi que puor l'appréciation du rcspeet du mimaxum hdmaaeiodbre en aiptapicoln du dorit français.

La sleuilncrave de niut s'entend de la période de velile en cmhrbae cmsiorpe entre le cueohcr et le lever des élèves.

L'organisation précise de la période hiarore concernée est fixée par l'établissement.

d) Durée milaxmae qiniudntoe de taavirl alcpbpalie aux tvraaiarlres de nuit.

Compte tneu de la nécessité d'assurer la continuité des sciveres et la preoocin des ponneress et des biens, par dérogation prévue à l'article L. 213-3 du cdoe du travail, la durée mamlaixe qnionedutie de présence sur le leiu de tvariail est portée de 8 hruées à 13 heures, puor les peesnolnrs de scllrnevuae de nuit.(2)

Les périodes d'activité du srlailevnut dnuart la niut nécessitant le recuors à une iieoetnvrtnn extérieure à l'établissement (médecin, pompiers, police, etc.) ou dnonant leiu à déclaration motivée écrite auprès du supérieur hiérarchique snot rémunérées huree puor hreue snas aioipctlan des équivalences définies au pinot c.

La durée mxaimale qietonnidue du traavil alacplbipe aux auetrs triavilvleaus de niut ne puet pas dépasser 15 heures, calculées huere puor heure, sur une période qqolucneue de 24 heures.(3)

En contrepartie, loqruse la durée du tvraail qinetnoudie dépasse 8 heures, calculées herue puor heure, les pnlnesoers bénéficieront d'un roeps équivalent à la durée du dépassement. Ce ropes compensateur, ne dnonnat pas driot à rémunération, s'ajoutera siot au roeps quotidien, siot au rpoes hadioedbarme de 36 ou 48 heures.

Le salarié a dirot à au mnois 36 hueres consécutives de rpoes par semaine, comennprat nlonrmeeamt le dimanche,

conformément aux articles L. 221-4 et L. 221-5 du code du travail.

Toutefois, le personnel peut être amené à utiliser des pénalités en fonction des besoins de l'établissement.

Le service régulier ou par roulement du dimanche et des jours fériés ouvrés doit à 48 heures consécutives de repos consécutives ne donnant pas droit à rémunération, mais dans la mesure considérée ou la mesure suivante, sauf accord différent entre les parties.

e) Durées maximales horaires de travail.

S'agissant du droit national :

La durée maximale hebdomadaire, décomptée avec le régime d'équivalence, s'appliquant aux travailleurs de nuit est de :

? 48 heures appréciées sur une semaine ;

? 40 heures appréciées sur une période de 12 semaines consécutives.

Pour l'appréciation de ces plafonds, le régime d'équivalence en matière de rémunération s'applique.

Seuls les salariés à temps complet peuvent être rémunérés sous le régime d'équivalence.

S'agissant du droit communautaire :

Le recours au régime d'équivalence ne peut avoir pour effet de porter à plus de 48 heures la durée maximale hebdomadaire moyenne de travail des travailleurs de nuit, décomptées heure par heure, sur une période maximale de 4 mois consécutifs, les périodes de congés payés étant neutralisées.

f) Temps de pause.

Tous les paramètres relatifs de nuit et dont la durée de travail effectif quotidien est supérieure à 6 heures, calculées heure par heure, bénéficient d'un temps de pause d'une durée de 20 minutes. Ce temps de pause est assimilé à un travail effectif.

4.5.2. Cas particulier du travail de nuit

Compte tenu des contraintes particulières que représente le travail de nuit, celui-ci fait l'objet d'un régime spécial dans les conditions suivantes qui s'ajoutent éventuellement aux dispositions spécifiques fixées au paragraphe 4.5.1 d.

Il est accordé par quatorze à dix heures de travail de nuit rémunérées, consécutives ou non, un repos de compensation fixé à 1 heure prise sur le temps de travail hors temps de pause rémunéré. Le droit à repos consécutif est ouvert dès la première heure travaillée.

Il ne peut être dérogé à ce dispositif que par accord d'entreprise ou, à défaut, par l'employeur après consultation des représentants du personnel s'ils existent à condition que le repos de compensation soit au minimum égal à 50 % du temps de repos acquis, le solde pouvant être attribué en indemnité compensatrice.

Les modalités de repos de compensation pour les catégories visées par le travail de nuit sont définies par accord d'entreprise ou, à défaut, par l'employeur après consultation des représentants du personnel s'ils existent.

Sauf accord particulier, les repos de compensation doivent être soldés au 31 août de l'année suivante de référence.

4.5.3. Conditions de travail

a) Amélioration des conditions de travail.

Les établissements qui ont recours au travail de nuit de façon habituelle doivent prévoir un espace dédié au salarié concerné de se reposer et de s'informer sur la vie de l'établissement.

Il est rappelé que le personnel des entreprises chargées de la maintenance doit bénéficier d'une protection individuelle.

Les établissements sont encouragés aux possibilités de travailler des salariés pour l'organisation des horaires de travail.

b) Surveillance médicale.

Les travailleurs de nuit bénéficient d'une surveillance médicale renforcée, conformément aux dispositions de l'article R. 213-6 du code du travail, laquelle prévoit une visite médicale à la médecine du travail préalablement à l'affectation à son poste et une visite renouvelée tous les 6 mois. Ces visites sont à la charge de l'employeur.

c) Protection de la maternité.

Les salariées en état de grossesse ou ayant accouché, travaillant de nuit, bénéficient des mesures spécifiques fixées par les articles L. 122-25-1-1 et R. 213-6 et suivants du code du travail visant à assurer la compatibilité de leur état avec leur poste de travail.

d) Obligations particulières.

Lorsque le travail de nuit est imposé avec des obligations particulières justifiées, notamment la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le

salarié peut demander son affectation à un poste de jour. Ce poste lui sera accordé s'il est sollicité et accepté avec ses qualifications professionnelles.

De même, en raison des obligations particulières impérieuses citées ci-dessus, le salarié travaillant de nuit peut bénéficier d'une possibilité de travail de nuit dans la mesure où il n'est pas affecté à un poste de licenciement.

e) Sécurité des travailleurs de nuit.

Des mesures sont prises par les établissements et les services pour assurer la sécurité des travailleurs de nuit, et notamment l'accès à des moyens d'alerte et de secours.

f) Dispositions relatives aux jeunes salariés.

Le travail de nuit de 22 heures à 6 heures est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans.

Par dérogation aux articles L. 213-7 et L. 213-8 du code du travail, en cas d'extrême urgence, si des travailleurs affectés ne sont pas disponibles, les jeunes salariés de 16 à 18 ans sont autorisés à exécuter des travaux passagers destinés à prévenir des accidents imminents ou à réparer les conséquences des accidents survenus. Une période équivalente de repos consécutif doit leur être accordée dans un délai de 3 semaines.

*(1) Le premier tiret de l'article 4.5.1 b est étendu sous réserve de l'application des dispositions issues de la jurisprudence *Dalels (CE, 28 avril 2006)* qui imposent que pour l'appréciation de la qualité de travailleur de nuit telle que prévue à l'article L. 3122-31 du code du travail (anciennement article L. 213-2) le temps de travail des salariés soumis à régime d'équivalence est décompté heure par heure.*

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1^{er})

*(2) Le premier paragraphe du d de l'article 4.5.1 est étendu sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions issues de la jurisprudence *Dalels (CE, 28 avril 2006)* selon laquelle la durée maximale de présence de 13 heures s'applique uniquement aux salariés appliquant le régime d'équivalence défini au c de l'article 4.5.1 et est appréciée heure par heure, sur une période maximale de 24 heures, les salariés bénéficiant de périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées au-delà de la huitième heure ; d'autre part, de l'application des dispositions de l'article L. 3122-34 du code du travail (anciennement article L. 213-3, alinéas 1 et 2), aux travailleurs dont la durée maximale de présence ne peut conduire à un dépassement de la durée maximale légale fixée à 8 heures de travail effectif.*

*(Arrêté du 21 août 2008, art. 1^{er}) (3) Le troisième paragraphe du d de l'article 4.5.1 est exclu de l'extension prévue étant contraire aux dispositions issues de la jurisprudence *Dalels (CE, 28 avril 2006)* et aux dispositions de l'article L. 3122-34 du code du travail (anciennement article L. 213-3, alinéas 1 et 2).*

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1^{er})

Titre V : Congés payés, congés de maladie et de maternité, autres congés

Article 5.1 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

5.1.1. Absence des périodes d'absence à du travail effectif
Se reporter à l'article 3.4

5.1.2. Durée des congés payés particulière à chaque catégorie

1. Personnel administratif et de service :

Il bénéficie de 5 semaines de congés payés (cf. art. 4.2.1).

2. Personnel d'encadrement pédagogique :

a) Absents (e) s préélémentaires : 16 semaines non travaillées, dont 7 semaines de congés payés (cf. art. 4.3.1) ;

- b) SivalleurInts d'externat : 7 seienmas de congés payés (cf. art. 4.3.1) ;
 - c) Slltnireavus d'internat : 14 seemians non travaillées, dnot 7 seeaimns de congés payés (cf. art. 4.3.1) ;
 - d) Arute poreennsl d'encadrement pédagogique : 5 senaemis de congés payés.
3. Prennosel eainengsnt : 6 sneemias de congés payés (cf. art. 4.4.2).
4. Semeains à huree cnetileoovnnens :
 Tout salarié puet avior diort en oture cahuqe année, ntmneomat penandt les vaeacncs scolaires, à des smieaens à hruee seoln l'organisation porrpe de son entreprise.
 Ces siaemens à heure ne snot pas assimilées à des périodes de congés payés. Eells ne peveunt donner leiu à réduction de la rémunération prévue au cnatrot de travail.
5. *Puor les salariés dnot le catrnot de tiraavl est d'une durée supérieure à 1 mios de tavrial et d'une durée inférieure à 1 an, les dtoris à congés payés et à roeps snot calculés au prrtoaa des dtoris anlneus du salarié trvaalinalt tuote l'année(1).*

5.1.3. Salarié ranevlet de prluuises catégories pour leuqsllees il exstie des durées différentes de congés payés

Pour la détermination des congés payés, il srea effectué un ccalul ptpnonroeoril à la durée mennyoe hiorbadadme ou la durée aleunne prévue au caotrnt puor cauchn de ses emplois, le nmrboe de jorus ovubaerls de congés à peniflair étant aodrni à l'unité supérieure.

5.1.4. Odrre des départs (art. L. 223-7 du cdoe du travail)

Après ctiluosonatn du personnel, et puor les congés d'été, l'employeur fxie l'ordre des départs et le prtœ à la cnsannaicsoe du prsoneen au puls trad le 15 avril. Conformément au cdoe du travail, il est recommandé de tniertmpoe de la siaoitun familiale. Les cioonntjs tllaaavrnt dnas la même eenripsrte ont doit à un congé simultané. Dans le cas eionxpneceitl où un salarié en congé sierat rappelé par son employeur, il lui srea accordé 3 jorus olaubvres ftroaafieris de congé supplémentaire et les frais de vgyoae aellr et rtuoer occasionnés par ce repapl lui sorent remboursés. Ce router est subordonné à l'accord du salarié dnot le ruefs ne suaiart être une cuase de sanction.

5.1.5. Itaoineidnsn du congé 5. 1.5. Iimaensnotdn du congé

Pendant la période des congés payés, le salarié perçoit la rémunération goable mnsleleue qu'il arauit reçue en activité (règle du salaire maintenu), sauf, si ce mdoe de cluacl est puls favorable, atipicaplœ de la règle dtie du 1/10 (art. L. 3141-22 du cdoe du travail), adaptée à la durée des congés payés prévue par la présente cnitveonon cieocvltle puor cauhqe catégorie de peenosnl (cf. art. 5.1.2), siot :
 -10 % de la rémunération de référence puor le peesnrnl aimdiransittf et de svcriee anisi que puor le pnsenerol d'encadrement pédagogique, à l'exception des assaisntt (e) s préélémentaires et des sraneitlvs d'externat et d'internat ;
 -12 % de la rémunération de référence puor le penoernsl enseignant.
 Ces tuax snerot les mêmes puor le calucl de l'indemnité cenocarimspte de congés payés.

(1) Le piont 5 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 3141-3 du cdoe du tvaairl qui prévoit l'acquisition de 2,5 jruos oeurabvls par mios de taarivl etcffief chez le même employeur. (ARRÊTÉ du 11 mras 2015 - art. 1)

Article 5.2 - Maladie ou accident du travail En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le salarié en arrêt de tavrial puor casue de mdaliae ou d'accident du trvaairl perçoit, soeln les règles du cdoe de la sécurité soilace et sleon les dinpoiotss cooenletevnnlnis ci-dessous, un metainin toatl ou ptiarel de sa rémunération, d'une part, par la sécurité saicole elle-même et, d'autre part, par l'employeur. En reilas de ce dernier, l'organisme de prévoyance iventneirt de façon complémentaire.

5.2.1. Formalités

En cas d'absence puor maaidle ou accident, le salarié diot en aiesvr son eomeypulr dnas les 24 heures, suaf impossibilité avérée, et lui faire pnearvir dnas les 48 heerus un cfricteat médical iqidanunt la durée de son indisponibilité.

5.2.2. Cndntois de l'indemnisation maladie

a) Puor bénéficiere des indemnités journalières de la sécurité slaocie (IJSS), le salarié diot jsifieur du nmorbe mnuiimm d'heures de tairavl ou du nieavu de rémunération exigé par la sécurité sociale. Les ISJS snot versées après le délai de cnacree de 3 jorus fixé par la sécurité sociale.

b) Innoiaeditmn en espèces par l'employeur.

L'absence du salarié justifiée par une incapacité résultant d'une miaadle ou d'un anceicdt de tairavl senspud son cntarat et donne leiu à isenidotanmin dès lros que les cniotdios snevtuais snot réunies :
 ? le salarié concerné taotlsie une ancienneté d'au monis 1 an dnas l'entreprise, appréciée au preemir juor de l'absence. En cas d'accident du tavrail ou de mialade professionnelle, cttee cooinitdn d'ancienneté est supprimée ;
 ? la mladaie ou l'accident de tiavrall a été dûment constaté par un aivs d'arrêt de tariavl et contre-visite médicale s'il y a leiu ;
 ? le jfsciauiittf médical a été envoyé à l'employeur dnas les 48 heerus svaiunt la sanevurcne de l'incapacité ;
 ? être pirs en crahge par la sécurité sociale.

c) En cas de rfues de prsie en cahrgœ par la sécurité sloacie puor iffsciuunnsae d'activité, l'entreprise mtnniaiet le sriaae déduction fatie des ISJS reconstituées de manière théorique.

5.2.3. Iinnccede de la mldiaae sur le cotrant de travail

a) Non-discrimination en rsoian de l'état de santé.

Aucun salarié madale de façon prolongée ou asbent de façon répétée puor raiosn de maidlae ne puet être licencié du fiat de son état de santé conformément aux dspoitsinois de l'article L. 1132-1 du cdoe du travail. Si cet emlopi a été supprimé, le salarié pourra le cas échéant être licencié puor motif économique.

b) Ganritae d'emploi.

Tout salarié aaynt puls de 2 ans de présence dnas l'entreprise a le dorit de rveroetur le pstoe qu'il oicacput au début de son arrêt de maladie, ou un epomli similaire, et ce pedannt une période de 12 mios calculée à cpteomr du peemir juor du pmerier arrêt.

c) Pubtrtaoitren dlarbue ou répétée du fenmeinnctot de l'entreprise.

Au-delà de cttee période de 12 mios pnednat lluqlae l'emploi est préservé, en cas de prortebauitn dlarube ou répétée du ftcoeniennonnt de l'entreprise et de la nécessité de rcpaeelmr le salarié absent, le lcninmieecet puet être prononcé à l'initiative de l'employeur.

5.2.4. Mnaieitn du sraiaae par l'employeur

En cas d'absence puor midlaae ou aneccidt dûment constaté comme indiqué ci-dessus et donannt leiu à une prise en cgahre par la sécurité sociale, le salarié bénéficie du miaitenn de son siralae par son eelpmuyor sloen les modalités seatniuvs :

a) Puor les salariés ayant mnois de 12 mios d'ancienneté dnas l'entreprise, l'employeur n'a acnuue oiioitlbgan de maeitinn de salaire. Toutefois, le salarié bénéficie des indemnités de la sécurité siaclœ solen les règles mentionnées ci-dessus. De plus, l'organisme de prévoyance ivennetrit puor compléter son sriaae dès lros que l'arrêt de triaval est supérieur à 20 jurs consécutifs, et ce à prairt du 4^e juor d'arrêt.

b) Puor les salariés ayant puls de 12 mios d'ancienneté dnas l'entreprise à la dtae d'arrêt de travail, l'employeur mntidrinaea la rémunération que le salarié aiurt perçue s'il aavit continué à travailler, déduction fitae des indemnités journalières de la sécurité salicoe (IJSS) nteets et ce à pitarr du 6e juor d'arrêt de taravil puor une ancienneté csmirpoe etrne 1 et 5 ans et à cometpr du 5e juor puor les salariés de puls de 5 ans

d'ancienneté durant la première période de maintien de salaire telle que prévue au tableau ci-dessous, plus 80 % de cette même rémunération pour la seconde période.

Les délais de cessation d'indemnisation sont supprimés en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

À l'expiration de l'indemnisation de l'entreprise, l'organisme de prévoyance initialement désigné s'il y a lieu.

Ancienneté dans l'entreprise	Première période du maintien du salaire par l'employeur déduction faite des ISJS brutes	Deuxième période du maintien de salaire déduction faite des ISJS brutes
De 1 an à 3 ans	30 jours	30 jours
Au-delà de 3 ans	40 jours	40 jours
Au-delà de 8 ans	50 jours	50 jours
Au-delà de 13 ans	60 jours	60 jours
Au-delà de 18 ans	70 jours	70 jours
Au-delà de 23 ans	80 jours	80 jours
Au-delà de 28 ans	90 jours	90 jours

Au-delà de la première période d'indemnisation par l'employeur, le complément de salaire est assuré par l'organisme de prévoyance et selon les modalités fixées au titre VIII de la présente convention.

c) Indemnité de la maladie pour les salariés en CDI.

Les salariés en CDI bénéficient des mêmes conditions d'indemnisation que les autres salariés traités par l'employeur que par le régime de prévoyance.

Pour l'employeur et pour l'organisme de prévoyance, l'assiette à retenir sera calculée sur la totalité des heures effectuées au cours de l'année de date à date précédant l'arrêt de travail divisée par 12.

L'organisme de prévoyance intervient alors en complément du maintien de la rémunération par la sécurité sociale et l'employeur.

d) Détermination du salaire de référence.

Le salaire brut à percevoir en complément pour couvrir le salaire à maintenir par l'employeur est celui que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler à l'exclusion des primes et accessoires occasionnelles.

Pour les salariés payés en tout ou partie à la commission, il conviendra de percevoir en complément la rémunération moyenne mensuelle des 12 mois précédant la date d'arrêt de travail.

Afin d'établir le montant de salaire, il conviendra de déduire du salaire brut les indemnités journalières de sécurité sociale reconstituées pour leur valeur brute et les éventuelles primes en espèces versées par le régime de prévoyance.

Lors de la détermination du montant de l'indemnité à la charge de l'employeur, les indemnités journalières de la sécurité sociale sont réputées être servies intégralement même lorsqu'elles sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation du salarié ou d'une violation de la clause pour non-respect de son règlement intérieur.

L'indemnisation calculée intervient aux dates habituelles de la paie.

En tout état de cause, le salarié ne peut percevoir, au total, plus que son salaire net de référence.

Article 5.3 - Congés familiaux
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

5.3.1. Congés de maternité et d'adoption

a) Les conditions dans lesquelles le contrat de travail est suspendu en cas de maternité ou d'adoption sont régies par les articles L. 1225-16 à L. 1225-34 et les articles L. 1225-37 à L. 1225-46-1 du code du travail.

b) Pendant la période légale de suspension du contrat de travail, le salaire de l'intéressé (e) est maintenu sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. En tout état de cause, les prestations de sécurité sociale sont intégralement versées à l'intéressé (e).

c) En aucun cas, la résiliation du contrat de travail par l'employeur pour des motifs indiqués à l'article L. 1225-4 du code du travail ne peut prendre effet ou être signifiée pendant la période de suspension de l'emploi au congé maternité, de paternité ou d'adoption, au congé parental pendant les 6 premiers mois effectifs par un salarié ou une salariée.

5.3.2. Congé de paternité

Ce congé de 11 jours consécutifs pour la naissance d'un enfant, porté à 18 jours en cas de naissance multiple est pris dans un délai de 4 mois après la naissance. Les articles L. 1225-35 et L. 1225-36 du code du travail en précisent les modalités. Ce congé ne se cumule pas avec le congé de naissance de 3 jours.

5.3.3. Congé parental d'éducation (pour le père et la mère)

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, le (ou la) salarié (e) peut percevoir un congé parental pour élever son enfant ou occuper un travail à temps partiel (articles L. 1225-47 à L. 1225-60 du code du travail).

Sont concernés les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté à la date de la naissance de l'enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption.

À défaut d'avoir soldé ses congés payés avant sa prise de son congé parental, chaque salarié a droit au maintien de ses droits à congés payés au cours de son congé parental. Les congés payés acquis doivent être soldés à l'issue du premier jour de sa reprise de travail et pendant une durée de 1 an.

5.3.4. Congé de présence parentale (père ou mère)

Tout (e) salarié (e) dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant particulièrement difficile la présence de l'enfant et des soins nécessaires a le droit de bénéficier d'un congé de présence parentale (articles L. 1225-62 à L. 1225-65 du code du travail).

5.3.5. Congé de solidarité familiale

Le bénéficiaire de ce congé est le salarié dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne proche parente est victime d'une affection grave d'une particulière gravité rendant particulièrement difficile la présence de l'enfant et des soins nécessaires a le droit de bénéficier d'un congé de solidarité familiale (articles L. 3142-6 à L. 3142-15 du code du travail).

5.3.6. Congé pour enfant malade

Sous réserve de la production d'un justificatif, tout salarié a droit par année civile à un congé rémunéré de 3 jours ouvrés, consécutifs ou non, éventuellement fractionnés par demi-

journee, puor eanfnt mdalae de mions de 16 ans. Ce congé est porté à 5 jours, également faiblnteroacs par demi-journée, puor un efannt de minos de un an ou si le salarié amusse la crahge de 3 eatfnns de mnios de 16 ans. Les juors d'absence au-delà de 3 juors pvueent donner leiu à une conpasoemtn toatle ou plrtiaele en accord aevc l'employeur.

5.3.7. Congé de deuil

Tout salarié a doit à un congé rémunéré de 8 jrous ouvrés en cas de décès de son enafnt âgé de mnios de 25 ans ou d'une pnerosoe âgée de moins de 25 ans à sa cghare efeivtce et permanente. Ce congé puet être fractionné sloen les diptissnoois réglemantaies et puet être pirs dnas un délai d'un an à comepr du décès de l'enfant. Il est cbuauumlle aevc le congé puor décès d'un enafnt prévu à l'article 5.4 de la coinovvnn collective, ne puet être déduit du nombe de juors de congés payés alunens et est assimilé à du trviaal eeffctif puor le mtneian de la rémunération et la détermination de la durée du congé payé annuel. Il ovruedriot à une imnsidantioen de la sécurité sociale.

Le salarié imnfore l'employeur 24 hueers au moins aanvt le début de caqhue période d'absence.

Article 5.4 - Congés pour événements personnels *En vigueur étendu en date du 1 juin 2021*

a) Tuot (e) salarié (e) bénéficie, sur justification, d'une aittoarisuon d'absence eplnenleicxtoe de :
? 6 jorus puor son miaagre ou la ccnioloun de son Pcas ;
? 3 jours, puor le père, puor chuqae nainasce seruvvue à son fyeor ou puor l'arrivée d'un enafnt de moins de 16 ans en vue de son adoption, ces 3 jrous ne se cenodonnft pas aevc le congé de paternité ;
? 1 juor puor le mgiaare d'un eanfnt ;
? 1 juor puor décès d'un acneasndt ature que son père ou sa mère ;
? 3 juors puor décès d'un frère, d'une s?ur ;
? 3 juors puor décès du beau-père ou de la belle-mère ;
? 5 juors puor le décès du père ou de la mère, du conjoint, du cicnuobn ou du pintraaere lié par un Pcas ;
? 7 jorus puor le décès d'un efannt ou d'une prnsonne à la chgare eieffvtce et panretne du salarié ;
? 2 jorus puor l'annonce de la svunuere d'un hdaniacp cezh un enfant.

b) Des délais de rotue snot accordés sur justificatif.

c) Ces juors d'absence crpeoorsednnt à des jrous ouvrés consécutifs pirs dnas un délai raisonnable. Ils n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils snot assimilés à des juors de tiaavrl efeitcft puor la détermination de la durée des congés payés annuels.

d) De même, csenvrneot le bénéfice de luer rémunération dnas la liimte de 3 jours ovleaubrs les salariés appelés à psesar un examen ueitrnvivisrae ou prinsoenfosel dès lros qu'ils jiusftneit d'une cvnooction et d'une ancienneté mlniame de 3 années dnas l'entreprise.

Article 5.5 - Autres congés *En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007*

Tout(e) salarié(e) puet bénéficier de congés dnas les cniitdnos fixées par le cdoe du travail, tles que les congés liés à l'exercice de ctenairs mtaands plcuibs et syndicaux, à la prise de congés spéciaux puor création d'entreprise, congés sabbatiques, congés puor pirciaapttion à dseivres icntnesas de luer syndicat. Ces congés snot non rémunérés suaf disoinitosps puls favorables.

Titre VI : Classifications professionnelles

Article 6.1 *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

Préambule

Principe

Les sgeinrtaais précisent que la spécificité de la bhcnare peesrnnloofsile reenavlt de la présente cvoionnetn ctelvocie est tllee qu'elle ne sruaait être assimilée à tuot arute sceueitr économique, mcrahnad ou non marchand, povanut être jugé proche.

L'ensemble du pronneesl (personnel atiaiamsnrtdf et de service, pennreosl d'encadrement pédagogique et porneesnl enseignant) est csoenicnt que la qualité des relations, d'une part, aevc les élèves et étudiants confiés et, d'autre part, aevc luer filmlae et même dnas cirtnaes cas aevc le mndoe psosnreinefol (actions professionnelles, stages, ctoartns d'insertion...) cnouocrt peinement à la réputation de luer entreprise. Il luer atrnprieapt par conséquent, et dnas le cdrae des prérogatives et des responsabilités définies ci-dessous, d'apporter disponibilité et qualité de coantct que requièrent aujourd'hui cuex qui cnuutietost au final la clientèle des établissements raneelvt de la présente coteionvnn collective.

La spécificité des psfoensrios rveenlat de la présente cooienvntn cllveoctie a été psrie en comptpe puor l'élaboration des csacaoiflisntis ci-dessous.

Méthode

Afin de ftlieiacr sa msie en place, ctete ciaisslcoatfn s'établit à l'aide d'un système multicritère de psentioineomt hiérarchique et d'évaluation des postes, apiacplbe assui bein dnas les PME que dnas les gdrenas entreprises.

Ce système de cfioataaiscilsn des potess ou emilpos repères rapoenst sur des critères mlutieps et indépendants (les « critères de cflaaissticion ») :
? preemt de pdrerne en ctpmoe la spécificité de l'organisation du trviaal dnas l'entreprise ;
? peemrt d'intégrer les compétences psfenlleooisrens reqseuis ;
? cnoiudt à réexaminer périodiquement la dicerpitost du cnonetu des psoets ou des emopils repères, aifn de l'adapter aux snuttioais nevllooes ;
? premet une mulrleeie prise en cspotme de la polyvalence.

Ainsi, au niveau de l'entreprise ou de la branche, le cemalsent de chqae ptose ou eoplmi repère prruoa évoluer dnas le temps, dès lros qu'une mctoioifidan sfitniivciage est apportée à son contenu.

Les clifonts d'interprétation sur les pinpiecrs de citaicalosfin des pnoersensl rnlleaevt de la présente cnotvioenn cviectlloe relèvent de la csmooiismn pmtreneae piarritae de négociation, d'interprétation et de coilicnoaitn et qui puet être sasiie à l'initiative de l'une des piarets siagnairtes du txtee visé ou sur dandeme de tuot intéressé.

Article 6.2 - Catégories de personnelet critères généraux de classification

En vigueur étendu en date du 18 sept. 2020

6.2.1. Ccsislaiaifotn du personnel

a) Une première apporhce est faite à pratir des tiors gendras filières de métiers de la bcranhe professionnelle, siot :

- le prnnesoel amitsirndtiaf et de seicvre (art. 6.3) ;
- le peresnnoel d'encadrement pédagogique (art. 6.4) ;
- le ponneesl engnsaait (art. 6.5).

b) Une sdcenoe dstoinitcn fiat référence aux catégories plslnfseeoriesons (Employé, Tecihcnien et Cadre) que l'on rutvroee au sien de caqhue filière de métier, à l'exception de la catégorie Employé qui n'est pas retunee puor le peeronnl enseignant. Ces catégories se définissent à ptiarr de luer nvieau de qtacuilofiaian tel qu'il est fixé dnas la glilre de classification.

c) Au sien de cquahe filière de métiers et de cquahe catégorie professionnelle, 3 critères président au classement des salariés. Pour procéder à ce classement, il conviendrait de s'attacher :
 ? en priorité à l'emploi occupé, apprécié en termes d'autonomie, de responsabilité, de formation, d'expérience professionnelle ou d'expertise par rapport à l'emploi, avant de prendre en compte le diplôme ou le titre universitaire attribué au salarié ;
 ? aux apports professionnels du salarié, à son expérience professionnelle, à ses diplômes ou à sa qualification, notamment s'ils sont en rapport direct avec l'emploi occupé et, d'une façon générale, à son expérience dans le domaine concerné ;
 ? à la possession des compétences à assumer.

d) Il est précisé qu'en cas d'activités exercées de manière permanente, c'est l'activité principale qui sera retenue pour la classification du salarié, sans préjudice des dispositions relatives aux durées du travail et aux rémunérations correspondantes.

En cas d'activités exercées de manière prédominante par le salarié en vertu de plusieurs emplois répétés ne rattachés pas de la même classification, c'est au contrat de travail de préciser les activités confiées au salarié et l'activité principale qui détermine sa classification.

6.2.2. Définition des critères

a) Le contenu de l'activité.
 Les tâches sont hiérarchisées en fonction des difficultés rencontrées ou de la technicité mise en œuvre.
 S'agissant de la catégorie Employé, et jusqu'au niveau 2, le salarié a une activité marquée en matière des compétences élémentaires ou acquises préalablement acquises. Au-delà, le salarié exerce des tâches plus qualifiées. Son niveau de compétences lui permet de réagir face à toute situation pour assurer la solution adaptée.

b) Autonomie.
 L'autonomie d'un salarié est hiérarchisée selon l'exécution de ses tâches.

Par exemple, s'agissant de la catégorie Employé :
 ? au niveau 1, le salarié est sous le contrôle de l'employeur ou de toute personne désignée par celui-ci ;
 ? au niveau 2, le salarié exerce les fonctions d'exécution, l'employeur fixe les consignes générales ;
 ? au niveau 3, le salarié est autonome dans son métier, il est à même de prendre les initiatives sur les missions à mener en œuvre pour remplir sa mission. L'employeur contrôle ou fait contrôler le résultat du travail.

c) Aides financières relatives aux entreprises.
 Tout salarié, quel que soit le poste occupé, participe au développement de son entreprise.

A titre d'exemple, s'agissant de la catégorie Employé : pour les 2 premiers niveaux, une simple convivialité professionnelle est demandée. A partir du niveau 3, le salarié est sensibilisé pour détecter les besoins des élèves, des étudiants, des familles et de la clientèle d'entreprise afin d'y répondre soit par lui-même, soit par l'intermédiaire d'un collègue ayant la compétence requise.

d) Formation.
 La possession d'un diplôme professionnel en lien direct avec le poste occupé confère un classement déterminé dans la grille de classification si les conditions tiennent à l'autonomie, à la responsabilité, à l'expérience professionnelle ou à l'expertise requises par l'emploi occupé ont pu être validées et ce avant même de prendre en compte le diplôme ou le titre universitaire du salarié.

Le fait de posséder des diplômes ou de titres universitaires n'implique pas nécessairement l'appartenance à la catégorie Technicien ou Cadre si l'emploi occupé ne relève pas lui-même de cette catégorie.
 D'une manière générale, aucun diplôme ne peut conférer automatiquement le statut de cadre.
 Inversement, l'absence d'un diplôme n'interdit pas au salarié l'accès à la catégorie Technicien ou Cadre.

6.2.3. Emplois répétés

Au regard de chaque niveau, il a été listé un certain nombre d'emplois types dont les emplois répétés qui peuvent advenir au sein du personnel.
 Ces emplois répétés ne sont donnés qu'à titre indicatif et ne constituent nullement une liste exhaustive. Il est donc possible de créer de nouveaux intitulés de poste.

6.2.4. Définition des catégories professionnelles

a) Définition de la catégorie Employé.
 L'employé est un collaborateur exécutant des tâches plus ou moins complexes sous la direction de l'employeur ou d'une personne de l'encadrement.
 Les employés sont classés en 3 niveaux de qualification : E1, E2 et E3.

Aucun employé ne relève de cette catégorie.
 b) Définition de la catégorie Technicien.
 Le technicien est un collaborateur qualifié (niveau 1), très qualifié (niveau 2) ou hautement qualifié (technicien supérieur, niveau 3). Ses compétences techniques lui permettent d'exécuter seul des tâches complexes.

Par délégation limitée de l'employeur, il peut le représenter notamment auprès des clients ou de la clientèle entreprise.
 A l'exception du professeur enseignant, les techniciens sont classés en 3 niveaux de qualification : T1, T2 et T3.

c) Définition de la catégorie Cadre.
 Le cadre est un salarié qui, par ses compétences appuyées par une formation supérieure ou une expérience équivalente, exerce par délégation de l'employeur des responsabilités élevées en bénéficiant d'une grande, voire d'une totale autonomie dans sa fonction. Il exerce 2 à 3 niveaux de responsabilités selon les filières de métier. Le personnel de direction relève du 3e niveau.

d) Définition des échelons.
 Au sein de chaque niveau de qualification (personnel administratif et de service et personnel d'encadrement pédagogique) ou d'intervention (personnel enseignant), il est établi 3 échelons de compétences :

? salarié débutant ou nouvel embauché : échelon A ;
 ? salarié confirmé : échelon B ;
 ? salarié expérimenté : échelon C.

Le niveau de qualification du salarié est établi par l'employeur lors de l'embauche puis dans le cadre des entretiens annuels ou biennaux tels que prévus par la loi du 4 mai 2004 en tenant compte de son niveau d'intervention, de sa formation et de son expérience.

Le passage des échelons A à B et B à C s'effectue par accord entre les parties, notamment à l'issue des entretiens professionnels. Au moment des salariés embauchés à l'échelon A accèdent à l'échelon B avec une expérience de 5 années dans l'entreprise, et ce quelle que soit la durée de travail annuelle.

A ces différents niveaux d'intervention sont associés 3 niveaux de rémunération minimale.

*(1) Le tiré 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 (anciennement article L. 132-12-3, alinéa 1) qui prévoient que la négociation collective oblige sur les collectivités locales visée également à définir et par conséquent les mesures relatives de simuler les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.
 (Arrêté du 21 août 2008, art. 1er)*

Article 6.3 - Classification du personnel administratif et de service

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le personnel administratif et de service en raison même de la nature de ces activités peut être appelé à exercer des tâches diversifiées indépendamment d'une qualification ou des titres et diplômes.

6.3.1. Catégorie professionnelle Employé

a) Employé niveau 1 (E1).
 Contenu de l'activité : tâches simples ne nécessitant aucune qualification et réalisées selon des consignes précises.

Autonomie : peu autonome et limitée à la tâche confiée.
 Aptitude relationnelle, voire commerciale : convivialité professionnelle élémentaire ; bon esprit de service des collègues et rotatifs fidèles.

Formation, expérience : aucun titre ou diplôme exigé.
 Emplois répétés :
 ? employé(e) de réfectoire, de cuisine, poligneur ;
 ? employé(e) de lingerie, de service, agent d'entretien, nettoyeur de nettoyage ;
 ? agent de gardiennage, veilleur de nuit, coruesir ;
 ? employé(e) de bureau sans qualification ;

? employé(e) de roahirppgee ;
? salarié(e) débutant(e) (moins de 6 mois d'expérience dans le secteur de l'enseignement et de la formation) relevant de la catégorie Employé niveau 2 ;

? téléconseiller (ère)/ conseiller (ère) ? de l'enseignement privé à distance (avec une rémunération variable sur objectifs).

b) Employé niveau 2 (E2).

Contenu de l'activité : travaux carutnos en activités de médos opératoires connus, exécutés par un premier niveau de qualification, et réalisés selon des procédures préalables.

Autonomie : exécution de tâches à partir de consignes générales ; soumis à des contrôles fréquents.

Aptitude relationnelle, voire commerciale : convivialité personnelle élémentaire ; bon esprit des maîtres et des collègues fidèle.

Formation, expérience : niveau V (CAP, BEP) ou expérience personnelle équivalente.

Emplois typiques :

? commis de cuisine, aide-cuisinier(ière) ;

? magasinier ;

? employé(e) de bureau ;

? employé(e) de comptabilité, aide-comptable ;

? employé(e) de bibliothèque ;

? standardiste, personnel d'accueil ;

? conducteur ;

? chauffeur ;

? chauffeur de car (accompagné) ;

? employé(e) administratif(ive) de niveau E3 ayant moins de 1 an d'expérience dans le secteur de l'enseignement ou de la formation ;

? employé(e) de service de niveau E3 ayant moins de 2 ans d'expérience ;

? employé (e) de magasin, aux expéditions, aux archivages, à la manutention ;

? agent (e) technique de nettoyage ;

? secrétaire de niveau E3 ayant moins de 1 an d'expérience dans le secteur de l'enseignement ou de la formation.

c) Employé niveau 3 (E3).

Contenu de l'activité : travaux qualifiés courants en applications de médos opératoires connus ou non.

Autonomie : réalisation à partir de consignes générales sous contrôle de bonne exécution ; initiative limitée au choix des moyens d'exécution dans son métier ou les travaux confiés ; contrôles ponctuels.

Aptitude relationnelle, voire commerciale : convivialité avec les tiers en rapport avec son activité ; initiative personnelle du public ou de la clientèle d'entreprise, informelle ou officielle dans le service concerné.

Formation, expérience : niveau IV (baccalauréat, bac professionnel...) avec première expérience ou expérience personnelle équivalente.

Emplois typiques :

? secrétaire ;

? aide-documentaliste ;

? comptable ;

? employé(e) de bureau qualifié(e) ;

? employé(e) au service client ;

? assistant(e) sanitaire, scolaire (poste permanent) ;

? cuisinier(ière) ;

? ouvrier(ière) qualifié(e) polyvalent(e) ;

? employé(e) au service client ;

? chargé(e) des plannings (cours, salles) tenus manuellement ou informatisés ;

? employé(e) de service d'entretien (au moins 3 fonctions de la catégorie Employé) ;

? technicien(ne) débutant(e) de niveau 1 (T1) (moins de 1 an d'expérience dans le secteur de l'enseignement ou de la formation, ou moins de 2 ans d'expérience dans les autres secteurs) ;

? assistant (e) comptable, secrétaire comptable, aide-comptable ;

? magasinier (ère), manutentionnaire, airshvctie ;

? téléconseiller (ère)/ conseiller (ère) référent (e) de l'enseignement privé à distance (sans rémunération variable sur objectifs).

6.3.2. Catégorie professionnelle Technicien

a) Technicien niveau 1 (T1).

Contenu de l'activité : travaux qualifiés.

Autonomie : placé sous le contrôle direct d'un supérieur, le titulaire exerce une large autonomie dans l'exécution des tâches et des contrôles ponctuels.

Aptitude relationnelle, voire commerciale : convivialité avec les tiers en rapport avec son activité ; est en mesure de travailler avec les décideurs. Le titulaire de niveau 1 peut participer aux tâches et en vérifier l'exécution.

Formation, expérience : niveau III (BTS...) avec première expérience ou expérience personnelle équivalente.

Emplois typiques :

? secrétaire ;

? secrétaire commercial(e) ;

? secrétaire pédagogique ;

? secrétaire d'entreprise ;

? chauffeur 1er échelon ;

? cuisinier(ière) confirmé(e) ;

? conseiller(ère) de formation (en matière avec les enseignants pour les formations en alternance et la formation continue) ayant moins de 3 ans d'expérience dans le secteur de l'enseignement ou de la formation ;

? comptable de gestion budgétaire, assistant(e) de gestion ;

? chargé(e) de la maintenance (parc informatique ou audiovisuel) ;

? assistant(e) administratif(ive) (gestion des stages...) ;

? chargé (e) de recrutement ;

? référent (euse)/ consultant menager ;

? téléconseiller (ère)/ conseiller (ère) ;

? développeur (euse)/ intégrateur (trice) web.

b) Technicien niveau 2 (T2) ? (Technicien supérieur).

Contenu de l'activité : travaux très qualifiés nécessitant une maîtrise de compétences particulières.

Autonomie : large autonomie dans l'exécution des tâches.

Aptitude relationnelle, voire commerciale : convivialité avec les tiers ; est directement impliqué en matière avec les décideurs pour la résolution de problèmes complexes ; initiative et prise les besoins du public ou de la clientèle d'entreprise, à la responsabilité éventuelle d'un groupe d'employés ou de techniciens T1.

Formation, expérience : niveau III (BTS, DUT...) avec expérience personnelle ou expérience personnelle équivalente.

Emplois typiques :

? secrétaire ou assistant(e) de direction dans une délégation ;

? chauffeur ;

? chauffeur 2e échelon ;

? analyste-programmeur/ programmeuse, développeur/développeuse en informatique ;

? technicien réalisateur appelé à élaborer des produits (audio-vidéo) selon des directives précises et sous le contrôle d'un responsable de projets ;

? conseiller(ère) de formation expérimenté(e), en matière avec les enseignants pour les formations en alternance et la formation continue ;

? cuisinier(ière) confirmé(e) en matière de menus et des plats ;

? gestionnaire des expéditions, de la logistique, de la maintenance ;

? assistant (e) juridique, des ressources humaines ;

? téléconseiller (ère)/ conseiller (ère) référent (e) ;

? vendeur (trice) force de vente, d'équipe de vente ;

? vendeur (trice)/ vendeur (trice) à distance ;

? vendeur ;

? gestionnaire de systèmes informatiques ;

? chargé (e) de paie et de déclarations sociales ;

? infographiste/ maquettiste/ graphiste/ illustrateur (trice).

c) Technicien niveau 3 (T3) ? (Technicien supérieur).

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés nécessitant une maîtrise de compétences confirmées acquises par une expérience spécifique ou par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ? technique, économique et humain ? ou compétences spécifiques dans un domaine spécifique).

Autonomie : très large autonomie dans l'exécution des tâches.

Aptitude relationnelle, voire commerciale : convivialité avec les tiers ; est directement impliqué en matière avec les décideurs pour la résolution de problèmes complexes ; initiative et prise les besoins du public ou de la clientèle d'entreprise ; responsabilité éventuelle d'un groupe d'employés ou de techniciens T1 et/ou T2 dont il peut contrôler les résultats.

Formation, expérience : neaviu III (BTS, DUT...) miiumnm aevc expérience confirmée ou une expérience psfeollosnienre équivalente.

Emplois repères :

? secrétaire ou assistant(e) de dooitcern exerçant des fncoinots caeopnrrdsnot aux caractéristiques du nvaieu d'emploi défini ci-dessus ;
? cmbltpraeo uiuqne (ou peemrir adonijt au cehf comptable), colmatbpe élaborant le blain ;
? conseiller(ère) de formation, chargé(e) d'études (collabore à l'élaboration des premrgomas ou à l'analyse des qtuseinos pédagogiques ou teeqcihnus alueuxleqs l'entreprise diot ou derva répondre) ;
? rspaloensbe d'un screvie de dioaunctmoten (pouvant aneimr une équipe d'au mnios 3 prnoesnes rattachées à la documentation) ;
? infirmier(ière) diplômé(e) d'Etat ;

? rnlpbsseoeae expédition et lsutiigqoe ;
? teicnceihn (ne) iunfqrtoiae ;
? cbaolptme unque responsable/ attaché (e) de diecoritn caotpbme snas délégation ;
? cehf (fe) de vnete à dstiance ;
? chargé (e) : de ctouoncimamin eienmsenget privé à distance, de cioordanotin des maquettistes, inrgispehfatos ? ;
? secrétaire, attaché (e) ou atnssiast (e) de dioticern snas délégation ;
? juriste.

6.3.3. Catégorie psfiesrlonnolee Cadre

a) Cdrae niaevu 1 (C1).

Contenu de l'activité : trvauux hntmeaeut qualifiés mttenat en orveue des compétences supérieures aisquecs par foaimotrns spécifique ou par expérience (compétences générales dnas puuresils dmaoneis ou compétences anodopprfies dnas un dnamioe spécifique).

Autonomie : auiotonme rcenuone dnas le cdare d'objectifs généraux.

Aptitude ronletniealle et cmlcaioemre : cummiqnoue aevc tuos les tiers ; encadre, amnie et fomre des salariés de nuveaix inférieurs ; bénéficie d'une délégation de représentation.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur aevc première expérience ou expérience pnsforlenlesoie équivalente.

Emplois repères :

? cehf de service, rblnsesopae de service, cehf de gorupe ;
? chargé(e) de clientèle enrriepse ;
? crdae aintmsditiarf et/ou de screvie (à titre iciaidtnf : économiste, intendant, cehf de cuisine...) ;
? secrétaire ou assistant(e) de dietrocin aevc délégations et exerçant des fctoinos corpadonrsnet aux caractéristiques du naieu d'emploi défini ci-dessus ;

? raslonbpee : des rssecouers humaines, de la cotnamiiuomcn et du webmarketing, de sdituo de piocduortn multimédia ;

? coltmabpe unque responsable/ attaché (e) de doiiiretcn calopbme aevc délégation, cehf (fe) calombpte ;

? garsoieintne des systèmes informatiques/ ingénieur (e) ifqaoirtunme ;

? cehf (fe) de peorjt : développeur intégrateur ;

? rbsoslenape wemebtas ;

? jutisre confirmé (e) ;

? cehf (fe) des ventes/ rlsaoesnpbe des veetns à dtiasnce ;

? contrôleur (euse) de gesioin ;

? secrétaire, attaché (e) ou asiansstt (e) de dorecitin aevc délégations ;

? cehf (fe) d'atelier rrpiphoearge ;

? dteueircr (trice) aondijt (e) de seiecrvs : atndstmiairf (ve) et fnaiaiecr (ère) DAF, marketing, communication, cmcmiroael (le).

b) Cdare niaveu 2 (C2).

Contenu de l'activité : traavux henatemut qualifiés manttet en overue des compétences supérieures aiuqcses par fiomoratrns spécifique et par expérience (compétences générales dnas peusilrus dneamois ou compétences aofpreondips dnas un dianome spécifique).

Autonomie : lgare aimootune dnas le crade d'objectifs généraux.

Aptitude rnetloenaille et cmamcloiere : cumuoqnmie aevc tuos les tiers ; a la responsabilité d'un ou de psriuelus svreéis ; bénéficie d'une large délégation de pouvrios qui puet iculrne la gjeotns du personnel.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau I ou II) aevc une expérience siciigaitnvfe ou expérience

pnllessieoorfne équivalente.

Emplois repères :

? directeur/directrice fonctionnel(le) (à titre iniidcatf : directeur/directrice des rerouscess humaines, directeur/directrice financier/ère...) ;
? attaché(e) de detcioirn ;
? cadre de doietircn ;
? fondé(e) de pouovir ;
? directeur/directrice général(e) adjoint(e) ;

? duieertcr (trice) de fairaibotcn des imprimés, d'ouvrages pédagogiques, de ptriduos multimédias, des technologies, des systèmes d'information ;

? dcteuerir (trice) d'exploitation aidnojt (e).

c) Cdrae niveau 3 (C3).

Contenu de l'activité : trauavx hueentamt qualifiés matentt en ourvee des compétences supérieures aesciqus neatonmmt par l'expérience (compétences générales dnas pelriuuss doimanes ou compétences afornpipoeds dnas un daomnie spécifique).

Autonomie : très large aiomutnoe dnas le cadre d'objectifs généraux ; ftaioixn des ocfejits et responsabilité de lures réalisations.

Aptitude rillltaneonee et cclimeomrae : très large délégation de pvorouis ; représentation de l'employeur auprès de tuos les tiers.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau I ou II) aevc une expérience confirmée ou expérience poselseinlfonre équivalente.

Emplois repères :

? directeur-directrice général (e) ;

? directeur-directrice régional (e) ;

? directeur-directrice fncitioneoln (le) au sien d'un guopre ;

? duceiertr (trice) d'exploitation ;

? detiurcer (trice) creaocmmil (e).

Article 6.4 - Classification du personnel d'encadrement pédagogique

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'action du ponernsel ravleent de la filière de métiers " Eanmedrenct pédagogique " s'inscrit dnas le prjoet de l'école par sa pilaattiropcn au sviui éducatif, pédagogique et poloyscuihqge des élèves ou des étudiants.

Cette filière est composée, d'une part, du penoersnl d'éducation (6.4.1) et, d'autre part, du ponersrenl exerçant des responsabilités de nrtuae managériale (6.4.2).

6.4.1. Psenreoln d'éducation

Ses missions, placées suos la dociriten du cehf d'entreprise ou de sa hiérarchie, ne sponupet pas d'activité d'enseignement majoritaire. Le prneonesl d'éducation puet être amené à efefuetcr des tâches de svlialenrue et/ ou administratives.

6.4.1.1. Catégorie pnrsefeinlsoloe " Employé "

a) Employé nvaieu 1 (E1)

Contenu de l'activité : tâches sliemps ne nécessitant aunce quocliifitaan peresoislntfne et réalisées sleon des cognsines précises.

Autonomie : peu iotmanrpte et limitée à la tâche confiée.

Aptitude rolltelnaeine : convivialité psnofslineerole et orertuue d'esprit ; bon emretrsegenint des mesagses et rssiesramnton fidèle.

Formation, expérience : aucun ttire ou diplôme exigé.

Emplois repères :

- aegnt de sevcrie des cselass enfitnneas ;

- suaivrlelnt (e) d'externat ;

- silenlvraut (e) d'examen ;
- seauvnrllit (e) d'internat.

b) Employé niveau 2 (E2)

Contenu de l'activité : travaux cotuans en aitppaiocln de moeds opératoires connus, exgaeint un peemirr nieavu de qualification, et réalisés solen des iitnsnotcus préalables.

Autonomie : réalisation de tâches à prtiar de csoinnegs générales ; smious à des contrôles fréquents.

Aptitude rnoetnllelaie : convivialité pnolnforseiese et ovruerte d'esprit ; bon egnrrmesienett des mgsesaes et rtrsoenmiaissn fidèle.

Formation, expérience : naveiu V (CAP, BEP) ou expérience poelnnlrfisiesoe équivalente.

Emplois repères :

- asinsstat (e) préélémentaire, qui exerce suos la responsabilité d'un (e) iinttutsuer (trice) ;
- asstaint (e) répétiteur (trice) ;
- mniuoetr (trice).

c) Employé niveau 3 (E3)

Contenu de l'activité : tuarvx qualifiés ctonruas en atoaiclipn de moeds opératoires cnnous ou non.

Autonomie : exécution à praitr de cgenisnos générales suos contrôle de bnnoe fin ; navtiitie limitée au coiñx des meyons d'exécution dnas son métier ou les travaux confiés ; contrôles ponctuels.

Aptitude rlitnaelleone : convivialité pnlsnfioerlose et ovtrruuee d'esprit ; il/ elle cuiunmmoqe avec les tries en rorppat avec son activité, iieftidne les besnios du piulbc (et le cas échéant des eertrnipss clientes).

Formation, expérience : niaevu IV (baccalauréat, BP ...) avec première expérience ou expérience ponrilleneosfse équivalente.

Emplois repères :

- éducateur (trice) ;
- préparateur (trice) tqniceuhe ;

? tteur (trice) tniehucqe de l'enseignement privé à distance.

6.4.1.2. Catégorie possfrlnoinleee " Tchiceenin "

a) Tihneecicn nviaeu 1 (T1)

Contenu de l'activité : tavarux qualifiés.

Autonomie : placé suos le contrôle drectit d'un rbalnoespse d'un nviaeu de qifuatlicaon supérieur, le psote iuplmqe une lgare atmoniue dnas l'exécution des tâches et des contrôles ponctuels.

Aptitude relationnelle, vrioe cloirmmacee : commuqiune avec les teris en rappot avec son activité ; est en retliaon directe avec les décideurs puor la résolution de problèmes complexes. Le tniechiecn de niveau 1 puet tnmstartee les cgsienss à un (e) ou duex employé (e) s dnot il répartit les tâches et contrôle l'exécution.

Formation, expérience : neiavu III (BTS ...) avec première expérience ou expérience pfinelneosrle équivalente.

Emplois repères :

- aonidjt (e) du snurlvaelit général ;
- aisatsnst (e) sniitarae (non diplômé [e]) ;

- préparateur (trice) de lbitarooare ;

- cleienoslr (ère) d'orientation ;

- chargé (e) d'internat de monis de 40 irtenens ;

- tnhciiiecn (ne) de mtncenaiane du matériel pédagogique ;

- teuutr (trice) (*) ;

(*) Le teuutr ou la ttircue se teint à la dstpioision des élèves ou des étudiants qui tnerivllaat invmddlneieeluit ou cevecmleniolttt avec des matériels relnaevt de sa spécialité.

- animateur-éducateur ;

? atassnsit (e) pédagogique : tceehniin (ne) de mtinncaee ou de gitseon du matériel pédagogique.

Le tuteur, qui puet être un professionnel, assrue la msie en siecvre et le fnimenoentocnt de matériels pédagogiques mis à la dsiptisioon des élèves ou des étudiants. S'agissant de matériels spécifiques, il puet être coundit à en eqxuiplr l'utilisation. En conséquence, il n'a ni corus à préparer ni copie à corriger.

b) Tnieecicn nviaeu 2 (T2) - (Technicien supérieur)

Contenu de l'activité : taavrx très qualifiés mnaettt en ?uvre des compétences particulières.

Autonomie : lgare anotioume dnas l'exécution des tâches.

Aptitude relationnelle, vroie crociaemlme : coimmuqne avec les trois ; est dernietcemt en retialon avec les décideurs puor la résolution de problèmes cepleoxms ; itniiedfe et ttirae les boseins du piulbc ou de la clientèle entreprise, a la responsabilité éventuelle d'un guproe d'employés ou de tncihecies T1.

Formation, expérience : neivau III (BTS, DUT ...) avec expérience sginivaftiice ou expérience plooslifrense équivalente.

Emplois repères :

- atsaisnt (e) siatnriae ;
- cnseelilor (ère) d'orientation ;
- coiellnser (ère) thceiunqe ;
- chargé (e) d'internat de 40 ietrnns et puls ;
- sruvelinalt (e) général (e) ;

- irtneaeruogtr (trice), certerucor (trice) : 1er clyce de l'enseignement sraodicene ;

- anastisst (e) répétiteur (trice) : 1er ccycle de l'enseignement sercnaoide ;

- éducateur (trice) spécialisé (e) ;

? tteur (trice) de l'enseignement privé à dtsaicne : sotuein méthodologique ;
? cleeslionr (ère) technique.

c) Tniciceehnn naiveu 3 (T3) - (Technicien supérieur)

Contenu de l'activité : taurvax hteuaemnt qualifiés meanttt en ?uvre des compétences confirmées aqisuces par foatmroin spécifique ou par expérience (compétences générales dnas pseulrus daonmeis ou compétences ainfoepdpros dnas un dmnioae spécifique).

Autonomie : très lrgae anootiome sivunat délégation d'un supérieur hiérarchique (éventuellement cadre).

Aptitude relationnelle, viroe ceamilrmoce : cuouqminme avec les teris ; est detrcenmeit en rielotn avec les décideurs puor la résolution de problèmes cxmeoples ; ienfdiite et ttraie les

besoins du public ou de la clientèle d'entreprise ; responsabilité éventuelle d'un groupe d'employés ou de techniciens T1 et/ ou T2 dont il peut contrôler les résultats.

Formation, expérience : niveau III (BTS, DUT ...) minimum avec expérience confirmée ou une expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- itinéraire (trice), certifier (trice) : 2e cycle ;
- assistant (e) répétiteur (trice) : 2e cycle ;
- psychologue assistant (e) ;

? chargé (e) de formation pédagogique ;
? chargé (e) de mission pédagogique, gestion de projet pédagogique ;
? chargé (e) de suivi de l'éditorial des enseignements.

6.4.1.3. Catégorie professionnelle " Carte niveau I (C1) "

Contenu de l'activité : travailler avec des professionnels qualifiés dans le cadre de compétences supérieures acquises par formation spécifique ou par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

Autonomie : autonomie reconnue dans le cadre d'objectifs généraux.

Aptitude relationnelle et communication : travailler avec tous les niveaux ; encadrer, animer et former des salariés ; bénéficier d'une délégation de représentation.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau II), avec première expérience ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- psychologue ;
- responsable de la vie associative ;
- expert (e) en ingénierie pédagogique.

6.4.2. Personnel exerçant des responsabilités managériales

Dans le cadre de ses fonctions le salarié relève de cette catégorie peut être amené à effectuer des missions d'enseignement et/ ou de formation dans lesquelles son activité principale est permanente.

6.4.2.1. Catégorie professionnelle cadre

a) Carte niveau 1 (C1)

Contenu de l'activité : travailler avec des professionnels qualifiés dans le cadre de compétences supérieures acquises par formation spécifique ou par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

Autonomie : autonomie reconnue dans le cadre d'objectifs généraux.

Aptitude relationnelle et communication : travailler avec tous les niveaux ; encadrer, animer et former des salariés ; bénéficier d'une délégation de représentation.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau II), avec première expérience ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- responsable pédagogique de cycle ;

- responsable de section, de département ;

- adjoint (e) du directeur pédagogique ;

- responsable d'axe ou de filière de recherche ;

- responsable de cycle ;

- adjoint au directeur de recherche ;

? chargé (e) de mission pédagogique : expert en ingénierie ;
? responsable pédagogique de programmes d'enseignement privé à distance ;
? directeur (trice) pédagogique adjoint (e) de l'enseignement privé à distance.

b) Carte niveau 2 (C2)

Contenu de l'activité : travailler avec des professionnels qualifiés dans le cadre de compétences supérieures acquises par formation spécifique ou par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

Autonomie : large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux.

Aptitude relationnelle et communication : travailler avec tous les niveaux ; à la responsabilité d'un ou de plusieurs services ; encadrer, animer et former des salariés ; peut bénéficier d'une délégation de pouvoir pouvant inclure la gestion du personnel.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau I ou II) avec une expérience professionnelle ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- directeur-directrice pédagogique ;

- directeur-directrice de recherche ;

- directeur-directrice d'études ;

? directeur (trice) pédagogique, coordinateur (trice) de programmes à distance ;
? directeur (trice) d'un établissement d'au plus 10 salariés.

c) Carte niveau 3 (C3)

Contenu de l'activité : travailler avec des professionnels qualifiés dans le cadre de compétences supérieures acquises par formation spécifique ou par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

Autonomie : très large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux ; fixation des objectifs et responsabilité de leurs réalisations.

Aptitude relationnelle et communication : peut bénéficier d'une large délégation de pouvoirs ; représentation de l'employeur auprès des tiers.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau I) avec une expérience confirmée ou expérience professionnelle équivalente.

Emploi repère :

- directeur-directrice de centre, de campus, d'établissement.

Article 6.5 - Classification du personnel enseignant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le personnel enseignant peut être affecté au poste pédagogique, sous la direction du chef d'entreprise et/ou de sa hiérarchie et pour des missions qui s'exercent dans le cadre d'un enseignement de type magistral ou de toute autre forme d'enseignement impliquant un face-à-face pédagogique auxquelles s'ajoutent toute ou partie des activités induites.

Les enseignants ont une formation ou des compétences

peniefrsonollses luer patrmneett d'intervenir au niaevu et puor la (les) discipline(s) puor llquleae (lesquelles) ils snot embauchés.

Le pnersenol ennsniaget peut, aevc son aoccrd ou en aclaitopppn de son cnaotr de travail, être amené à effeteur des tâches renevat ulseenemlut des psnlneeros d'encadrement pédagogique ou aatisrimdntfnis dnas la msruee où ces activités ne saeenirt pas prédominantes. En cas d'activités mlttueips les modalités définies au pagaahrpre 6.2.1 s'appliquent.

En ce qui cnrcneoe les modalités spécifiques aux enseignants-chercheurs il ceoivnt de se roerpetr à l'article 6.5.4.

6.5.1. Catégories pseeflnreoiolns des enseignants

Pour les enseignants, indépendamment des niveux et des échelons définis ci-dessus, 2 catégories snot ruueetns : ticeeinchn et cadre.

a) Catégorie piesfonllorsnee Technicien.

Le tcinehien est un caealorluotbr qualifié à très qualifié, jiaifutsnt ou non d'une fiaoortmn supérieure et/ou d'une expérience siivgatcfniie et ne ssaiaitfsnat pas aux cdnintoois risueeqs puor bénéficier du sttaut de cdrae tel que défini ci-dessous.

Tout ensaginent itevannrnt au naiveu préélémentaire et pirirmae (niveau I) est classé dnas la catégorie Ticeinehn suaf décision de l'employeur de le psoetionnr cmmeo cadre.

Dans cttee catégorie finegurt les mtuerois tenuhceqis qui ocunecpt des fitnconos nécessitant des caaceoisnnsns ptuigares et/ou melnulaes aicuesqs par formatoïn spécifique et/ou expérience professionnelle. Ces ftnocinos crnodesrpoent à l'animation, à la tirnssmsaion de la technicité et du savoir-faire professionnel.

Les fontnoics du mneutoir tueqhince nécessitent des capacités d'adaptation au ragred des plbicus constitués ; eells snot assumées suos l'autorité, le contrôle et l'évaluation d'un rslnasopbee pédagogique ou d'un esngienat ; elles ne se traduisent, en acuum cas, dnas un eemsiennegt de tpye mrstaagil et ne dnnneot pas leiu à ceitorcn différée.

A ttire indicatif, snot nnatmemot concernés par l'emploi de meuitonr technique, les activités tlees que esthétique-cosmétique, coiffure, prothèse dentaire, cuisine, hygiène-propreté, les laiobartnn (e) s, les modèles vavints et modèles d'art anisi que les chargé (e) s de tarvaux puratieqs n'effectuant pas des activités d'enseignement de tpye marastigl et de cenciootrrs différées aisini que les lirbanaton (e) s et, d'une manière générale, tuos les chargé (e) s de taurvax pratiques.

b) Catégorie pesflnrnoeloise Cadre.

Dans l'enseignement secondaire, thueqnice et supérieur tles que définis dnas le chmap d'application de la présente cnvntnooein collective, l'enseignant carde est un salarié qui, par sa formation, ses compétences et son expérience confirmées, exerce des responsabilités réelles.

A cet égard, le stutat de cdare est attribué à un enesingant dès lros qu'il stiasafit aux 4 critères catiufumls ci-dessous :

- 1° La psoisesosn d'un diplôme ou d'un trtie de naveiu mnumiim bac + 4 ;
- 2° Une expérience d'enseignement d'au muinmm 3 années sacliroes complètes dnas un ou psielruus établissements rleanvet du cmahp d'application de la présente ctoivonenn colevlctie ;
- 3° Une chrgae de tvaaril dnas l'établissement cronosrpneadt au mnmuiim à 2/3 de la durée cnolnninevetole de sa catégorie ;
- 4° L'initiative et la liberté d'agir et de fiare snot asniï définies :
 - ? avoir la possibilité d'adapter le pmgmrroae des crous siot dnas ses gearnds lengis par une ahrprcoe différente, siot d'après le niveau des élèves ou des étudiants ;
 - ? avoir la possibilité de cohsiir les sujets, le rhynte des contrôles de cesninoanas et des eaexnms inneters quaad la srtrcruete le permet.

Cependant, tuot esanngent ne dsinspaot pas de la totalité des critères précités puet être rcennou cdrae par son employeur.

6.5.2. Nuaveix de qualification

a) Le nevaiu de qocfaaituilln et en conséquence le cffeniecoit et la rémunération qui s'y reathtanct snot déterminés en foonitn du naiveu d'enseignement où iveintnrt l'enseignant, et non pas en fniootcn de la suele détention d'un diplôme ou d'un trtie par liedt enseignant.

b) Les naievux d'enseignement ou neauix d'intervention ont été arrêtés au nobmre de 10, à soaivr :

Niveau de qualification	Niveau des eitnnnegmeess dispensés en fromitaon ialinite ou en firaomotn penillfrseonose cntounie (1)
1	Classes préélémentaires et ceaslss du primaire
2	Classes de 1er cclye du snoecraide et clsesas de CAP et BEP
3	Classes de 2e ccyle du seanirodce et cesalss de bac professionnel
4	Classes de 1re année post-bac (cursus dit « bac + 1 »)
5	Classes préparant dtimeenrcet à un 1er cclye d'enseignement supérieur non sanctionné par un diplôme d'Etat ni par un tirtre certifié enregistré au RCNP (2) (cursus dit « bac + 2 non diplômant »)
6	Classes préparant dceitnemet à un 1er ccyle d'enseignement supérieur sanctionné par un diplôme d'Etat, un trite certifié enregistré au RCNP (cursus dit « bac + 2 diplômant ») ; Classes préparant dceernmeitt une 3e année d'enseignement supérieur non sanctionnée par un diplôme d'Etat, un ttire certifié enregistré au RCNP (cursus dit « bac + 3 non diplômant »)
7	Classes préparant dcnteeemrt une 3e année d'enseignement supérieur sanctionnée par un diplôme d'Etat, un tirtre visé ou certifié enregistré au RCNP (cursus dit « bac + 3 diplômant ») ; Classes préparant dcereimntet un 2e cclye d'enseignement supérieur non sanctionné par un diplôme d'Etat, un ttire visé ou certifié enregistré au RCNP (cursus dit « bac + 4 non diplômant »)
8	Classes préparant derntmceiet un 2e clyce d'enseignement supérieur sanctionné par un diplôme d'Etat, un tirtre visé ou certifié enregistré au RCNP (cursus dit « bac + 4 diplômant »)
9	Classes préparant dmetneeirct une fatrmioon au-delà du 2e clyce d'enseignement supérieur, non sanctionnée par un diplôme d'Etat, un tirtre certifié ou enregistré au RCNP (cursus dit « bac + 5 non diplômant »)
10	Classes préparant dteecnermit un 3e cycle d'enseignement supérieur sanctionné par un diplôme d'Etat ou un tirtre certifié enregistré au RCNP

(1) En cas de réforme du système pédagogique français rnmateett en casue ces diciointntss vorie ces appellations, il arprenatpda aux pniaeatrs soiaucx d'établir les avnnetas nécessaires aifn que les pncpiers de cioalcisfisatn énoncés aux altreics 6.1 et 6.2 pusise trouujs être mis en oeuvre.

(2) RCNP : répertoire nantoail des ccairtinietofs pnsersfesleolnios prévu à l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation.

6.5.3. Echelons. ? Coefficients

? eiengsnant confirmé : échelon B ;
? esganniet expérimenté : échelon C.

Au sien de caquhe nievau d'intervention, conformément à l'article 6.2, il a été établi 3 échelons de compétences :
? eningnseat débutant ou neemnloluvet embauché : échelon A ;

A cahuqe cniociefieft (niveau, échelon) cnsreroopd une rémunération maimilne indépendante de la catégorie professionnelle.

ÉCHELON NIVEAU	NIVEAU		
	Enseignant (A)	Enseignant confirmé (B)	Enseignant expérimenté (C)
1	1-A	1-B	1-C
2	2-A	2-B	2-C
3	3-A	3-B	3-C
4	4-A	4-B	4-C
5	5-A	5-B	5-C
6	6-A	6-B	6-C
7	7-A	7-B	7-C
8	8-A	8-B	8-C
9	9-A	9-B	9-C
10	10-A	10-B	10-C

6.5.4. Dtoioisspns spécifiques aux écoles supérieures avec recherche

d'indemnisation pvneuet être précisées dnas le crnoatt de taavrl ou dnas le carde de la fhce d'objectifs.

a) Enseignants-chercheurs

2. Tuot enseignant-chercheur défini au ppraagrahe 1 ci-dessus relève du statut carde dès lros qu'il est en pissesoon d'un doctorat.

1. L'enseignant-chercheur est un enginnsaet dnou il est rneou clnteamltuneroect qu'il effectue, au sien de l'établissement, en puls de ses activités d'enseignement, des activités de recehrce mneat à des cuinmcmaitnos et des ptaiuolcnbs et qui ne pvneuet être assimilées à des activités iinetdus tllées que définies à l'article 4.4.1.

b) Cifisltsiacaon des esnagnniet intégrés dnas des clyecs diplômants générant l'obligation de recherche

Les différents piaereantrs impliqués dnas les activités de rhcheecre ainsi que les modalités d'exécution et

Dans les écoles supérieures avec recherche, les entngsaens intégrés dnas des clyecs diplômants générant l'obligation de rcrhecehe snot classés sleon la gllire spécifique définie ci-après.

Niveau Critère	Contenu de l'activité Responsabilités, aptitudes relationnelles	Autonomie dans le poste	Formation minimale et/ ou compétences exigées (à ttrie indicatif)
1	Enseignant drcnoatot (*)	-	-
2	Enseignant ou enseignant-chercheur suos la responsabilité pédagogique d'un autre eangnsniet ou chercheur	Autonomie faible	Diplôme de tpye L3 ou ttrie équivalent et/ ou expérience piefooslsnlrnerne équivalente reconnue
3	Enseignant aaynt la selue responsabilité pédagogique de son enseignement	Autonomie dnas le crdae de l'enseignement dispensé et/ ou de sa rehecchre suos le contrôle d'un rslaonbpese de l'école	Diplôme de tpye M2 et/ ou expérience pnnseoerilflsoe équivalente reconnue
	Enseignant-chercheur anyat la sluee responsabilité pédagogique de son eeengnsiemnt et/ ou de la spécialité de sa recherche		
4	Enseignant ainnamt ou eadranct des enagnnsties sur le paln pédagogique	Autonomie dnas l'organisation de ses eeesigmntnens suos l'autorité d'un rbolassenpe ou d'un (e) directeur-directrice	Diplôme de tpye M2 et/ ou expérience pnisesollferone équivalente reconnue
	Enseignant (-chercheur) amnait ou enacrnadt des ceuechrhrs dnas son dinomae d'expertise	Autonomie dnas l'organisation de ses activités de rcehrche suos l'autorité d'un rsospnaeble ou d'un directeur-directrice	Enseignant ? (-chercheur) anyat une esrteixpe dnas un lrage domaine
	Enseignant ou enseignant-chercheur anyat une miisosn de représentation de l'école	Autonomie dnas son diamnoe d'expertise souisme à évaluation	

5	Enseignant (-chercheur) encadrant des enseignants (-chercheurs) dans un large domaine	Grande autonomie dans l'exercice de ses activités sous la responsabilité de la direction générale ou d'un de ses représentants	Diplôme de type M2 et/ ou expérience professionnelle équivalente reconnue
	Enseignant-chercheur ayant la responsabilité de l'organisation d'activités de recherche ciblées		Enseignant ou enseignant-chercheur ayant des compétences requises d'encadrement
	Enseignant-chercheur ayant des responsabilités de gestion		
6	Enseignant (-chercheur) exerçant une fonction académique et/ ou de recherche au sein de l'école :	Très grande autonomie dans l'exercice de ses responsabilités	Diplôme de type M2 et/ ou expérience professionnelle équivalente reconnue
	- élaboration et mise en œuvre de la stratégie dans son domaine d'expertise	Responsabilité directe devant la direction générale ou du conseil d'administration	Enseignant (chercheur) de niveau national ou international ayant des compétences managériales étendues
	- négociation et responsabilité de la gestion et de son budget ...		
(*) Est également concerné en niveau I le salarié préparant une thèse de doctorat dans le prolongement de son cursus en formation initiale.			

c) Grille de salaires

Dans les écoles supérieures avec recherche, le barème des salaires minima du personnel enseignant intégré dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche figure à l'annexe I D de la présente convention collective.

d) Coexistence des enseignants non intégrés dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche

Dans les écoles supérieures avec recherche, les enseignants non intégrés dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche relèvent des niveaux de classification définis à l'article 6.5.2.

6.5.5. Dispositions spécifiques aux établissements d'enseignement privé à distance

6.5.5.1. Personnel enseignant de l'enseignement privé à distance

A. ? Définition des métiers du personnel enseignant de l'enseignement privé à distance (EAD)

Les enseignants (e) s de l'enseignement privé à distance peuvent, compte tenu de la taille et des activités des entreprises, être appelé (e) s à assurer des activités diversifiées indépendamment de leur fonction qui prend en compte leur activité principale.

1. Enseignant (e) de l'enseignement privé à distance (EAD)

Son activité consiste principalement à :

- ? délivrer des conseils, dans un ou plusieurs domaines de formation ou d'enseignement ;
- ? assurer le suivi pédagogique des apprenants en formation ou en enseignement ;
- ? répondre à leur demande dans le cadre de pratiques pédagogiques ;
- ? dans le cadre des dispositifs ou de stages, l'enseignant (e) transmet son savoir, son savoir-faire ou son expertise.

Il/ elle dispose d'un diplôme au moins équivalent au niveau de la formation ou de l'enseignement ou d'une expérience reconnue.

2. Enseignant (e) expert (e) de l'enseignement privé à distance (EAD)

Son activité consiste principalement à :

- ? délivrer, dans son domaine d'expertise des formations ou des enseignements ;
- ? à assurer le suivi pédagogique des apprenants en formation ou en enseignement ;
- ? répondre à leur demande dans le cadre de pratiques pédagogiques ;
- ? dans le cadre des dispositifs ou de stages, l'enseignant

(e) exerce (e) ses fonctions en autonomie si besoin les sujets et les modalités de contrôle des acquis.

L'enseignant (e) expert (e) dispose d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou d'une expérience reconnue.

3. Coordinateur (trice) ou rédacteur (trice) de l'enseignement privé à distance (EAD)

Son activité consiste à :

- ? concevoir et/ ou rédiger des supports pédagogiques ou tout objet lié à un enseignement ou une formation à distance,
- ? adapter des supports pédagogiques à l'enseignement privé à distance ou des éléments nécessaires à la pédagogie de l'enseignement privé à distance.

4. Enseignant (trice) de l'enseignement privé à distance (EAD)

Son activité consiste à :

- ? effectuer les tâches prévues par le programme d'étude ;
- ? aider à préciser les connaissances dans une ou plusieurs matières des programmes conçus par des enseignants spécialisés, en fonction de la progression et des évolutions.

L'animation est réalisée en ligne ou sur place, individuellement ou en petit groupe.

5. Coordinateur (trice) sur place de l'enseignement privé à distance (EAD)

Son activité consiste principalement à :

- ? coordonner sur place des équipes (QCM, devoir rédigé, rapport, mémoire ?) ;
- ? correspondre, au cours de l'activité de correction, sous quille formelle et mesurer que ce soit, pour apporter, aux apprenants ayant des devoirs, des formations complémentaires.

6. Coordinateur (trice) à distance de l'enseignement privé à distance (EAD)

Son activité consiste à coordonner à distance des équipes (QCM, devoir rédigé, rapport, mémoire ?).

B. ? Classification du personnel enseignant de l'enseignement privé à distance (EAD)

1. Personnel enseignant sur place

Il relève de :

- ? la filière enseignante ;
- ? la catégorie professionnelle : technique ou cadre ;
- ? 4 niveaux de qualification en application de l'article 6.2.2 de la présente convention collective ;
- ? 3 échelons en application de l'article 6.2.4, d de la présente

Filière	Métier	Catégorie	Niveau	Échelon
Enseignant	Correcteur/ tctire sur pcale de l'enseignement à distance	Technicien	EAD 1	A ou B ou C
	Animateur/ tctrie ? rédacteur/ tctrie de l'enseignement à distance	Technicien	EAD 2	A ou B ou C
	Enseignant (e) de l'enseignement à distance	Technicien	EAD 3	A ou B ou C
	Enseignant (e) eerxpt (e) de l'enseignement à distance	Cadre	EAD 4	A ou B ou C
	Concepteur/ tctrie de l'enseignement à distance	Cadre	EAD 4	A ou B ou C

Le barème des sraleais miimna frigue à l'annexe I-E de la présente ctvinnéon collective.

2. Correcteur/trice à domicile

Par dérogation aux arieclts 6.2.1 c, 6.2.2,6.2.3 et 6.2.4 de la présente cvooninten cvvelitole le coucrrteer (trice) à dciolime de l'enseignement privé à distance, défini à l'article 6.5.5.1 nuoevau de la cniotoven ctcvllioee cmtpoe tneu des spécificités de leurs activités relève d'une casstoilfiican pleinsensofolre spécifique :
 ? filière esngnaient ;
 ? catégorie pnfrensiseolole : tichceiinn ;
 ? clfsiaicsation uiuqne : ccoruerter à diomicile ;
 ? échelons A, B ou C en aoticpalpin de l'article 6.2.4, d de la présente cntionveon collective.

Le barème de rémunération à la pièce frigue en axnene I-E.

3. Par dérogation aux aletrics 6.2.1 c, 6.2.2,6.2.3 et 6.2.4 de la présente citonnevön collective, les crrurreoets (trices) à dcliomie de l'enseignement privé à distance, défini à l'article 6.5.5.1 nouaveu de la cioenontvn cvcieltlloe cmpote tneu des spécificités de leurs activités ont une cifltscaaiiosn pnneflsieoolrse spécifique : le cereucrtor (trice) à dimlicoe de l'enseignement privé à dstcanie (EAD) défini ci-dessus au présent ailrctc relève de la catégorie proieslsnefonle de technicien, snas nveiau de qualification.

Titre VII : Rémunération du travail

Article 7.1 - Définition des salaires minima annuels bruts
En vigueur étendu en date du 22 juin 2021

Le barème des sraelias mminia anenuls burts détermine les silaares mniima en duseoss duesqles ne penevut être rémunérés les salariés employés à tepms pelin seoln la durée ceotlenlnoivne du travail.

Le sailrae mensuel est égal au 1/12 du saairle auennl (sauf en cas de rémunération non lissée).

Ces mmiina snot acleipabps puor une durée de taivarl aellnue crpsooadrennt à la durée cnviltnelononee du tvaial définie au trite IV puor cauqhe catégorie de personnel.

7.1.1. Saerlais mmiina du psnrneol asdtamirniitf et de sriecve et du pnsenol d'éducation

A cauhcn des différents nvueaix de la caiaitoficlsln définis au trite VI (art. 6.3 et 6.4) snot associés :
 ? un sairale aeunnl mmunim cnnnoïnvetool burt : échelon A ;
 ? un slaraie anuenl mnuimim cnnneoonivetl burt puor le penosrenl « confirmé » bénéficiant d'une ancienneté minimum de 5 ans dnas l'entreprise : échelon B ;
 ? un saarile anuenl minmim citonoeennvnl burt puor le poesnrenl « expérimenté » : échelon C.

7.1.2. Saalres mminia du poesnenrl enseignant

a) À chuacn des différents niveaux d'enseignement ou d'intervention de l'enseignant définis au tirte VI (art. 6.5) snot associés de la même manière :

? un slaire anuenl minumim cnevenniotonl burt : échelon A ;
 ? un sarilae anuenl mnimum cnvonnenoetl ganarti puor le pneeosnl « confirmé » bénéficiant d'une ancienneté mumniim de 5 ans dnas l'entreprise : échelon B ;
 ? un sraaile anuenl miniumm citvneoeonnl gaatrni puor le prnosnel « expérimenté » : échelon C.

Uniquement puor le pgassae de l'échelon A à l'échelon B, l'ancienneté ruseiqe dnas l'échelon A est de 3 ans lorusqe l'enseignant est ttuiarile du ctferiiait de compétence pédagogique (CCP) délivré par l'association de gosietn des catrctiefs de compétence pédagogique (AGCCP).

L'ancienneté aiqucse au sien d'une même ernrtpesie est calculée en pnearnt en copmte l'ensemble de la durée des cnrattos de taviarl en qualité d'enseignant, qellue que siot luer nature, qu'ils seniot consécutifs ou non et qullee que siot la quotité travaillée.

La riesrpe de l'échelon B d'un ennesiangt aqicus auprès d'un ou psiulres employeur(s) est conditionnée à la potoirudn du tritie à l'embauche.

b) Puor apprécier si le salarié perçoit une rémunération au mnois égale au slaraie minumim annuel burt crposoadrnt à sa piotson dnas la csstlaiaoficn des emplois, il cvoennit de penrrde la rémunération etfvceife définie ci-dessous, à l'exclusion :
 ? des gcaintiorafits eecoinxlnltpes ;
 ? de la rémunération des herues supplémentaires et les maoinaritos afférentes ;
 ? du 13e mios (cette diospoisn n'entrant en alcpatoiipn qu'au tmree d'une période de toiartnsn de 12 mios après l'entrée en vueigur de la présente cvoenoitnn collective) ;
 ? des mijoratanos divsrees prévues par la loi en risaon de cecnatrisncs particulières (heures travaillées un juor férié...).

c) Le barème des sairales minima anlunes bruts frigue à l'annexe 1-C « Prenonsel eesnaningt », à l'annexe 1-D « Prseonnel eneniangst intégré dnas des celcys diplômants générant l'obligation de rrcchce » et l'annexe 1-E « Pesernnol éneansngit des esretpenirs de l'enseignement privé à dtisacne ».

Article 7.2 - Définition du salaire effectif
En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

a) Indépendamment des sraeails mnimia conventionnels, la rémunération eifcvtefe du salarié visée dnas la présente ctoivennon cemprond le salraie de bsae et le cas échéant :
 ? les rémunérations vrbeialas ;
 ? les prmies et gcinritaoitfas récurrentes ;
 ? les mpeirs et grititaonacifs elenetexopcnlis (contractuelles, bénévoles) ;
 ? les agetavans en nurate ;
 ? les herues supplémentaires et les mrotojnaias afférentes ;
 ? les mjiontoars divsrees prévues par la loi en risaon de cnttceocsais particulières (heures travaillées un juor férié...).

b) N'entrent pas dnas la cmotoipiosn de la rémunération effiective :
 ? les rmseumebortns de fais piensrosnofles ne snpuoprat pas de ce fiat les coittnosais des régimes suacoix ;
 ? les soemms ieusss des acrocds de proaptciiaitn et d'intéressement anisi que les dpsiiitoss d'épargne srlailae au snes de la loi du 19 février 2001, qui n'ont pas le caractère de

salaire.

(1) Le tirte 7 est étendu suos réserve de l'application des dnotosiipiss de l'article L. 2241-9 (anciennement atircle L. 132-12-3, alinéa 1) qui prévoient que la négociation aellunne sur les sirealas vsie également à définir et pmgorrmaer les msueres pnteertmat de spprumier les écarts de rémunération ertne les fmemes et les hmoems anvat le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1^{er})

Article 7.4 - Lissage des rémunérations en cas de modulation et régularisation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

7.4.1. Suaf acrocd différent ernte les parties, le salarié tlanrilavat pednnt la totalité de l'année scaolire ou uaveirrtsinie de référence bénéficiera d'une rémunération mleelnuse lissée sur l'année égale au 1/12 du sarilae annuel.

7.4.2. Puor le pereonnsi administratif, de scerievs et puor le pnseornl d'éducation, lsouqre le sarailé mumiinm s'applique à une période d'une durée inférieure à l'année, son mtanant se détermine au ptaorra du nbmore de mios emecfevtiefnt travaillés. Il en va nmoentmat anisi en cas d'arrivée ou de départ en crous d'année ou puor des miofntdaocis itnenrvvat en crous d'année.

De même, le sliraae mniimum d'un salarié tlnalairlavt à tmpes petaril se détermine prnnmoerloetliponet au tepms pelin conventionnel.

7.4.3. Puor le porensnel esigonnaet employé à tpems partiel, la rémunération est égale au mnanott de la rémunération alneule due à un enneanigst employé à tpems complet, divisé par le nrboime d'heures d'activité de cuors conetnovnenil à tpems plein, multiplié par le nbmroe d'heures prévues par son cnoratt et divisé par 12.

Pour les salariés employés en cnoatrt à durée déterminée, la rémunération corcaultetle est divisée par le nrmboc de mios ou fotciran de mios que drruea luer intervention.

7.4.4. Un denmuoct annexé mentionné sur la fihce de piaie du mios d'août ou du mios de décembre (ou à la dernière fchie de piaie lros du départ du salarié) indriquea le nombre d'heures ecffeievts de taravil (ou d'activité de cuors puor les enseignants) tuot au lnog de la période de modulation.(1)

7.4.5. Régularisation

Un salarié en période de mdlatiuoon dnnot le cnrtaot de tarvial est rpomu pndant cttee période a doit à une rémunération de son tpems réel de travail, y cpromis les hruées supplémentaires si tel est le cas. Une régularisation arua leiu à l'occasion du sdloe de tuot compte.

Lorsqu'un salarié n'aura pas apclomci la totalité des herues de tairval cnlietnvnnoenes du fiat de son départ de l'entreprise en cuors d'année de référence, sa rémunération srea régularisée sur la bsae de son temps réel de tarival par rropat à l'horaire annuel.

Dans l'hypothèse d'un lceiiencmnt économique, cttee régularisation ne prroua être effectuée qu'au bénéfice du salarié.

7.4.6. Le ccalul de l'indemnité de lemieccinent et cueli de l'indemnité de départ en rrttaiee se foernt sur la bsae de la rémunération anlulene lissée.

7.4.7. Puor le cas des salariés en CDII, se retpoerr à l'article 3.3.2.2.

(1) L'article 7.4.4 est étendu suos réserve de l'application des dptsioosiins de l'article D. 3171-13 du cdoe du travial (anciennement acilrte D. 212-23) qui prévoient la reisme d'un blain auennl de midotaluon à la fin de la période de modulation. En effet, la période de référence puor la mdaoitluon puet être différente de la période 1^{er} septembre-31 août ou de la période

1^{er} janvier-31 décembre.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1^{er})

Article 7.5 - Absences

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

Les hreeus d'absences non imlsiandebnes snroet déduites de la rémunération meulnsele au monem de l'absence.
Cas des acebsns donannt leiu à matieinn du slaiare :
? en cas de silaare lissé, celui-ci est mminetau ;
? en cas de siraale non lissé, le silarae est mentianu sur la bsae du salaire cerroadnospt aux heures qui anrauiet dû être effectuées pednnt la période d'absence.

(1) Le ttire 7 est étendu suos réserve de l'application des dooiitispiss de l'article L. 2241-9 (anciennement atrlice L. 132-12-3, alinéa 1) qui prévoient que la négociation aunellne sur les sireaals vsie également à définir et prermamgor les mseurs peeatnmrtt de suieprmpr les écarts de rémunération entre les feemms et les hmemos anavt le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1^{er})

Article 7.6 - Modalités de rémunération et de décompte des heures d'activité pour le personnel enseignant

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

a) Le tuax de bsae horriae est déterminé en diiasvnt la rémunération aneullne de l'enseignant :

? par 151,67 hereus × 12 mois, siot 1 820 herues puor un salarié à tpems pelin (le tepms pelin de taavirl aneunl étant de 1 534 heures) ;

? par une fotrcain de cette durée aulnlnee déterminée pienpotoenlrroment au tmpes de tavaril puor un salarié à tpems partiel.

b) Puor la viailoorstan des hreeus de cours, ce tuax de bsae est multiplié par le nrboime d'heures de tvarail (temps d'activité de crous et d'activités iuientds correspondantes) calculé en mauniltipt le nrboime d'heures de corus par le ccfniefoit conrnaodpsret à la catégorie de l'enseignant et mentionné dnas l'annexe II B, cnoolne 1, de la cevoitnonn clovteclie nationale.

c) Les heeurs passées dnas le cdrae du cortant de tvaiarl qui ne snot pas des activités de corus et qui ne sppsnuoet ni préparation ni ccreoriton sneort rémunérées au tuax de bsae hoaire défini au praahprgae a ci-dessus.

d) Il srea procédé ansii tnat puor les hreeus complémentaires ou supplémentaires à rémunérer que puor le cucall des reeutens à opérer sur la rémunération d'un enseignant, nmoemtat au trtie d'heures d'activité de cuors non effectuées (en derhos des cas de mtinaein de la rémunération prévus par la cinovotenn cctellvoie ou par le cdoe du travail).

e) Les heeurs supplémentaires ou complémentaires sneort majorées conformément aux dssiioitopns légales ou conventionnelles.

Pour le décompte et la rémunération des hereus supplémentaires, un talbaeu précisant les modalités pepors à cahque neivau d'enseignement firuge à l'annexe II. Il prévoit ntaonmemt le déclenchement des tuax coivnonneeltns et légaux de miortoajan en tneat cotmpe des heeurs induites.

f) L'employeur veillera, en aiatpclipion des dsniopiitoss légales et réglementaires, à ce que la smmoe calculée ci-dessus siot bein intégrée dnas l'assiette de détermination des dtoirs à congés payés.

Article 7.7 - Rémunération du salarié exerçant dans plusieurs catégories de personnel

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

La rémunération du penrseonl arsanust svcemeieusnsct ou ceamnlmeuivtt des fnniotocs dnas puuilsers catégories est déterminée cahque année au proata des herues effectuées

dnas ccunahe des catégories.

(1) Le titre 7 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 (anciennement article L. 132-12-3, alinéa 1) qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et par conséquent les mesures permettant de limiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1^{er})

Article 7.8 - Jours fériés travaillés
En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

Lorsqu'il y a une obligation de travail exécuté par un salarié, le personnel recevra soit une rémunération égale à 100 % du salaire normalement perçu aux heures effectuées ce jour, soit un congé compensatoire payé égal à ces heures selon accord des parties. A défaut d'accord, le salarié bénéficiera d'un jour de repos compensatoire.

(1) Le titre 7 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 (anciennement article L. 132-12-3, alinéa 1) qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et par conséquent les mesures permettant de limiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1^{er})

Article 7.9 - Grilles des rémunérations
En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

Les grilles de salaire des différentes catégories de personnels figurent en annexe I de la convention collective.

(1) Le titre 7 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 (anciennement article L. 132-12-3, alinéa 1) qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et par conséquent les mesures permettant de limiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1^{er})

Article 7.10 - Heures supplémentaires
En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

La loi s'autorise à recourir à des heures supplémentaires payées à un taux de majoration de 15 % pour les 4 premières heures supplémentaires dans les entreprises de 20 salariés et moins.

Pour les entreprises de ces mêmes entreprises, ce taux de majoration s'applique aux 4 premières heures de cours ainsi qu'aux heures d'activités itinéraires effectuées en dehors des modalités précises figurant en annexe II. Dans les entreprises de plus de 20 salariés, le taux de majoration des 4 premières heures ainsi définies est de 25 %.

(1) Le titre 7 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 (anciennement article L. 132-12-3, alinéa 1) qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et par conséquent les mesures permettant de limiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1^{er})

Article 7.11 - Rémunération des correcteurs (trices) à domicile de l'enseignement privé à distance
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

A. ? Rémunération

1. Minimum salarial de la branche

Chaque année les minima horaires, sans indemnité incluse de congés payés, sont fixés et pour un temps de travail à

la pièce de 5 minutes non fractionnables.

La rémunération du correcteur est composée pour ses activités à la pièce notamment :

- a) Du salaire à la pièce.
- b) D'une majoration minimale, en application de la convention collective, de 12 % au titre de l'indemnité pour congés payés.
- c) D'éventuelles heures complémentaires ou supplémentaires en application des règles légales et conventionnelles.

Le montant de salaire ou son équivalent doit correspondre au nombre de pièces corrigées multiplié par le temps affecté à chaque correction.

2. Rémunération à la pièce

Le correcteur (trice) à domicile de l'enseignement privé à distance (EAD) est rémunéré sur la base d'un barème sur un temps de référence ou en fonction d'une grille spécifique. Cette grille ou ce barème tienne compte de l'extrême diversité des paramètres des tâches : niveau de l'enseignement ou de la formation, matière ou discipline, type de services (QCM, devoir rédigé, etc.), du diplôme et/ou expérience du correcteur, des particularités de la méthode pédagogique de chaque établissement d'enseignement privé à distance.

Le barème annuel est soumis à la négociation annuelle prévue par le code du travail sur la rémunération et notamment les salaires effectifs.

Le barème de l'entreprise peut intégrer ou non l'indemnité de congés payés, dans ce dernier cas le pourcentage des indemnités pures en compte doit être transmis.

B. ? Frais d'atelier

Le correcteur (trice) à domicile de l'enseignement privé à distance (EAD) bénéficie de frais d'atelier afin de prendre en compte la spécificité de son activité à domicile.

Les frais d'atelier correspondent aux coûts des fournitures matérielles nécessaires à la correction à domicile :
? une surface satisfaisante pour écrire et classer tous les documents inévitables à luer activité (devoirs à corriger, corrigés types, cours, ouvrages pédagogiques, etc.), qui doit être chauffée et éclairée ;
? une ligne téléphonique spécialisée ainsi qu'un accès Internet ;
? un équipement micro-informatique ;
? tous les fournitures et tous les éléments accessoires (papier, stylo, encre, toner, etc.).

Les frais d'atelier peuvent être, selon les usages appliqués dans l'entreprise, soit calculés sous forme de pourcentage, soit sous forme de forfait fixe par heure d'activités.

Dans les cas où ces frais d'atelier sont calculés au pourcentage, ces derniers représentent 20 % de la rémunération liée à son activité à domicile, hors indemnité de congés payés, du correcteur (trice) à domicile de l'enseignement privé à distance (EAD).

Titre VIII : Prévoyance

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

Préambule

Ce titre reprend l'ensemble du dispositif de l'accord du 3 avril 2001 relatif à la prévoyance collective et de ses annexes étendus. En conséquence tous les arrangements relatifs du champ d'application sont liés depuis son entrée en vigueur par les obligations qui en découlent.

Article 8.1 - Principe général, bénéficiaires et modalités
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

8.1.1. Principe général

Le régime de prévoyance mis en place constitue une œuvre

de prévoyance oilitogbrae et généralisée à l'ensemble du pnerosnl exerçant une activité salariée dnas l'enseignement privé hros ctanrot tel que défini dnas le cahmp d'application du ttrie I^{er} et asasurrt les ptsaeniotrs sveuintas :
? incapacité ;
? invalidité ;
? décès ;
? rtene éducation.

La cssiomiomn piartiare ntaaolnie de prévoyance viot ses miosnss définies à l'article 2.3.4.

8.1.2. Bénéficiaires des grtaiaens du régime de prévoyance

8.1.2.1. ? Il s'agit de l'ensemble des salariés *présents à l'effectif au juor de la msie en pacle du régime de prévoyance*(a).

La niootn de salarié s'entend puor tuos les bénéficiaires d'un cnoatrt de travail, qu'il siot à durée déterminée ou à durée indéterminée.

La noiton de salarié présent à l'effectif ceronpmd tuos les salariés présents au taviral ou dnót la seousispnn du cotarnt de triaavl prévue par le cdoe du taviarl donne leiu à un mateiinn de slraiae prtiael ou toatl par l'employeur ou au vrenneest d'indemnités journalières complémentaires financées au minos puor paitre par l'employeur. Les salariés placés, dupies le 1er mras 2020, en potsoiin d'activité plaitlere ou d'activité plletirae de luonge durée conformément aux articels L. 5122-1 et sviutans et R. 5122-1 et sivnutas du cdoe du tvarail ou de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et du décret n° 2020-926 du 28 jeillut 2020, fnót piatre des cas de sesoupsinn du ctarnt de tiavarl qui dnnoent leiu à miiatnn de la cuvoutrree de prévoyance complémentaire à trite ctcolliet et obligatoire, que luer rémunération ait été mannieute ou non à 100 % par l'employeur.

8.1.2.2. En outre, les grtniaaes du régime de prévoyance bénéficient aux salariés dnót la rrupute du caorntt de travail, eslixuvce de toute ftaue lourde, oruve diort à une indntnioieamsn par le régime d'assurance chômage tel que défini ci-dessous.

a) Mtaienn des gaanrties du régime de prévoyance après la rrtupue du cntroat de travail

1. Bénéficiaires

Les gnaatries du régime de prévoyance snot menetiiaens après la rpruute du caorntt de tariavl (à l'exclusion des rruputeus résultant d'une fuate lourde) aux salariés bénéficiaires du régime de prévoyance cnvteeonionnl dnas les cntondiois définies ci-après. L'ancienneté rnuetee puor définir les dritos est déterminée à la dtae de coaistsen du ctntroat de taivarl du salarié.

2. Cioitndnos de mnetiian ou ? portabilité ?(b)

En cas de cstiaeson du conrtat de travail, non consécutive à une futae lourde, les salariés oraunvt driot à psire en cghare par le régime d'assurance chômage, ctntnoeuint à bénéficier des gnrtiaaes prévues au ttrie VIII de la cneoovntin cilcevtle conformément aux dnipssiotos de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.

La portabilité de ces drtois ne sruiat être resime en cuase dnas le cas de délais de cacerne aanvt de pierecovr des allocations-chômage(1). Dnas ce cas, les gretnaias prévues au trite VIII de la présente cntoenvion ctcoelville coueintnt à s'appliquer au juor de la rrupue du cratont de travail.

Le bénéfice du mntieian des grteaiaens est subordonné à la cinoidtn que les dtiors à rmburementsoes complémentaires aniet été ovruets cehz le deinrer employeur. Les grtenaias matineenus au bénéfice de l'ancien salarié snot celles prévues au ttrie VIII de la ctoveinonn clceovtite ou celles en vuiger dnas l'entreprise lsrouge ces dernières snot puls favorables.

L'employeur siangle le meiatnn de ces gertianas dnas le cicatireft de taraivl et inorfme l'organisme arueussr de la cieostasn du cantort de taravil mentionnée au preimer alinéa.

3. Srialae de référence

Le saalire de référence srenavt de bsaie au culcal des pnotiaesrts est tel que défini à l'article 8.1.3 du ttrie VIII de la coninoevtn cctevlloe nationale, étant précisé que la période psire en ctpome est celle précédant la dtae de rpurute ou de fin du cnrtat de travail. Puor la détermination du siarale de référence, snot excuels les smomes liées à la rrturpe ou à la fin du ctarnt de tavrail (indemnités de licenciement, indemnités cpercnamosities de congés payés et toetus les aertus soemms versées à trtie exceptionnel).

4. Itnarofimom et vneemsr des pateoirstns par l'assureur

La niocite d'information, prévue par les txets en vigueur, firunoe par l'organisme auessurr et reimse au salarié par l'employeur, mnnteienroa les cindtoonis d'application de la portabilité.

Le vnseeemrt des pteoiarsnts est fiat dcierenmtet au bénéficiaire par l'assureur.

5. Dtae d'effet et durée du miteiann (b)

Le mniiatn des gnraeats est alppbcalie à cmotper de la dtae de catsosien du cnarott de tvriaal et pdennat une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la lmitie de la durée du deenrir caorntt de tvraail ou, le cas échéant, des drneries ctatnors de tairval lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant aronidre au norbme supérieur, snas pouiovr excéder 12 mois.

Le bénéficiaire de ce mtneian diot irmfoenr l'assureur lorsqu'il n'ouvre puls diort à psire en chgrae par le régime d'assurance chômage, lqrosue cette mofdocatiin inenrivtt au cuors de la période de mniiatn des grtaiaens de prévoyance.

6. Incapacité tramiorepe de travail

Les dtoris ganratis par le régime de prévoyance au ttrie de l'incapacité taoerpimre ne peeunvt cniourde l'ancien salarié à poevircer des indemnités d'out mtnaont supérieur à cleui de l'allocation ntete du régime ootgibliare d'assurance chômage à llaelue l'ancien salarié oruve droit et qu'il aairut perçue au ttrie de la même période.

Dans le cdrae de la ganiatre incapacité tmorrpieae de travail, le cmuul des smemos versées en cas d'incapacité de tiraavl par les différents innetvntraes (sécurité sociale, oriemngsas complémentaires, Pôle emploi, etc.) ne saurait en acun cas counride le ptacaiinprt intéressé à prceioevr un revenu de rnceemaepmt excédant le montnat des atcoliaonls chômage qu'il aiourt perçues s'il n'avait pas été en incapacité temporaire.

Dans le cas contraire, l'institution de prévoyance dinueirma sa pttarsioen en conséquence. Si le ppicrainatt est en incapacité de tairval lros de la période de crcnae du régime d'assurance chômage, l'institution rtntsecouite le manntot fuutr de son aoiatlocn chômage puor déterminer sa limite d'intervention.

En tuot état de cause, le mitneian des geaatnrs du régime de prévoyance csese dès que le chômeur ruervtoe un eolpmi ou dès qu'il ne puet puls jfisuiter de son sutatt de dednemuar d'emploi indemnisé par le régime oalbtirigoe d'assurance chômage.

7. Financement

Le fneinmnaect du dspoisiitf est assuré par la mosattualiu des ctsoiantios (part poanlrte et prat sarilaale tleels que définies au pniot 8.3 du ttrie VIII de la cvotneoinn ciloltevece nationale).

Le tuax goball de ctiosatn défini à l'article 8.3 du trite VIII de la covnoinetn ccltoevlie natoinale retse inchangé.

Une période d'observation de 18 mios à cpmteor de la dtae d'effet du présent avnenat (1^{er} juillet 2009) est prévue. A l'issue de ce délai, lros de la présentation aunellne des résultats du régime, un bailn d'application du dsitposiif de portabilité srea établi. Si les résultats du régime le justifient, les omgersnais asesrruus srmtuntoeot à l'approbation des seagniairts du présent arcrod le tuax de ctosaoiin nécessaire à la pioustrre de cette psire en charge, aifn de mnaeitnr la pérennité du régime, qui srea formalisé par aeavnnt et complétera en conséquence

l'article 8.3 « Coatntiisos » de la covntneoin ceitollvce nationale.

- b) Ctrantos à durée déterminée et indéterminée ne bénéficiant pas des dotisispinos prévues ci-dessus

A l'issue d'un cortnat à durée déterminée ou indéterminée, et au maxalime dnas les 10 jours ovrebaults sauvnit la rtuupre du contrat, les acneins salariés penvuet dendaemr le bénéfice des dsoniotspsis svaenutis : pdnenat unepériode mamixlae de 12 mios snas rispree d'activité, à coempr de la dtae de fin du crnaott de travail, les gianraets décès et la rnete éducation du régime penvuet être maintenues, mnonynaet une cooitotsan pernlnsolee de l'intéressé. Cette cosaititon srea fixée soeln un barème cspdnranoooret aux régimes à adhésion facultative.

- c) Congé parental

Les salariés en congé praaetnl bénéficient des dtosiniposis prévues au pgrparaahe b du présent article.

- d) Minaiten des gaitenras du régime de prévoyance en cas de sspeoinsun du cortant de tarival au titre de l'activité partielle

Dans le cas d'une ssneousipn du conratt de triaavl au titre de l'activité peliartle ou de l'activité pltleaire de lunoge durée prévue nomanmtet aux alrictes L. 5122-1 et R. 5122-1 et savinuts du cdoe du tvialar ou à l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et par le décret n° 2020-926 du 28 jliluet 2020, le salarié bénéficie de l'ensemble des gntaraeis du régime de prévoyance prévue à l'article 8.2 de la ctienoonvn collective.

L'assiette des ctotaoiins est constituée de l'ensemble des rémunérations versées au salarié, indemnités au titre de l'activité ptailerle comprises.

Le silraae de référence est cluei visé à l'article 8.1.3 de la coeiovntnn collective, les indemnités versées au titre de l'activité paellirte snot arols considérées cmome s'il s'agissait d'un salaire. Par ectxepoin à l'alinéa précédent, et puor la durée des mesreus d'exceptions pris par les puoioivs pculbis puor faire fcae à la crsie stinariae du « Covid-19 » (loi n° 2020-290 du 23 mras 2020) et jusqu'au 31 décembre 2020, lorsque l'indemnisation du salarié est inférieure à 100 % du salaire, le sraaile de référence est cluei visé à l'article 8.1.3 de la covioenntn clilovtce en parnnet en cotpme la rémunération mueslenle myennoe déduction fiatae des périodes où le salarié a été placé en l'activité partielle.

8.1.3. Siralae de référence puor le prseoonnl non cadre et cadre

Le saalrie de référence pirs en cmptoe puor le sivree des panrtseotis est égal au sailare burt thcnars A, B et C perçu au cours des 12 mios précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement anyat donné leiu à invalidité pneeamnrte et absolue, permis incluses.

8.1.4. Prestations

a) Rvaitrenlaosis des prestations.
Les pirteants snot revalorisées solen l'indice du pnoit ARRCO/AGRIC aevc les mêmes dtaes d'effet. Les pteoitansrs sirvees par l'OCIRP snot revalorisées seoln un cfociienfet et une périodicité fixés par l'OCIRP.

b) Mintiean des garanties.
Pendant la période au cours de lulelqae un salarié perçoit des ptioasrtnes en incapacité ou en invalidité, les gerntaias de prévoyance snot mnetaneius snas pnmaeiet de csiatootin s'il ne perçoit puls de salaire.

(1) Cmmoe dnas le cas d'un arrêt de tvarial au juor ou consécutif à la rputue du crotnat de taiarvl ou dnas le cas d'indemnités de lineccienmet spura lécales ou supra conventionnelles.

(a) Les mtos « présents à l'effectif au juor de la msie en plcae du régime de prévoyance » snot eulxcs de l'extension, en alpipotcan du pcipinre d'égalité.
(Arrêté du 23 nmorevbe 2021 - art. 1)

(b) Les pontis 2 et 5 snot étendus suos réserve du repesct de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, raeiltf à la hiérarchie des nreoms conventionnelles.

(Arrêté du 23 nbmvreoe 2021 - art. 1)

Article 8.2 - Définition des garanties En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

8.2.1. Gairatne incapacité de traavil

a) Preonnsel concerné.
Tout salarié, quel que siot le nrbone d'heures de trivaal effectué, est concerné par la gnartiae incapacité.

b) Définition de la garantie.
En cas d'arrêt de tarvail consécutif à une maldaie de la vie catruoe ou un aeiccdnt pssfeoinornel ou non, pirs ou non en cahрге par la sécurité sicaloe (cas des mions de 200 huees non pirs en ctopme par la sécurité sociale), il srea versé aux salariés des indemnités journalières complémentaires.

c) Ponit de départ de la garantie.
Pour les salariés anyat mions de 12 mios d'ancienneté dnas l'entreprise et puor les salariés anyt mions de 200 hurees par trimestre, la prévoyance puet intrinever à cteompr du 4e juor d'arrêt suos réserve que la durée de celui-ci siot supérieure à 20 jruos consécutifs. Puor cuex qui ne rsemnspilet pas les cidtionons d'ouverture des doirts aux poatisnrtes en espèces de la sécurité sociale, la gtaniare s'appliquera en taennt cmopte d'une indemnité journalière fictive.

Pour les salariés ayant 12 mios d'ancienneté dnas l'entreprise, le régime de prévoyance pnerd en craghe la deuxième période de mitianen de siralae tlele que prévue au ttrie V de la ctoinnvoen collective. Le régime de prévoyance ietnnievrt eintue en ralies des otiagbnols citnlvneolnenoes (titre V de la CCN).

d) Matnont des prestations.
Le mnntaot des indemnités journalières complémentaires, y coirmps les indemnités journalières bertus versées par la sécurité slacoie (reconstituées de manière théorique puor les salariés n'effectuant pas 200 herues par trimestre) s'élève à 80 % du saliare brut. En tuot état de csauw les pestnoatris versées au ttrie du régime de prévoyance cumulées à cllees versées par la sécurité sicolae (montant brut) ne pveneut cniurde le salarié à preoceivr puls que le sliaire net qu'il auiart perçu s'il aavt continué de travailler.

e) Durée du sricvee des prestations.
Les poaentitsrs snot sveries tnat que le salarié perçoit les indemnités journalières de la sécurité sciaole et au puls trad :

- ? au 1 095e juor d'arrêt ;
- ? à la dtae de msie en invalidité ;
- ? à la dtae de rpresie du tairval ;
- ? à la dtae de liaqotiiudn de la pniosen de vieillesse.

8.2.2. Invalidité

a) Penernosl concerné.
Tout salarié, quel que siot le nrbmoe d'heures effectuées, est concerné par la giatarne invalidité.

b) Définition de la garantie.
En cas d'invalidité rencnoue par la sécurité sclioae (ou par le médecin contrôleur de l'organisme grniasnoetie du régime puor les mions de 200 heures), il srea versé une retne complémentaire jusqu'au sivree de la psineon vieillesse.

c) Moatnt des prestations.
Le montant, y cropmis les peoasittrns bterus sieevrs par la sécurité sloioae (reconstituées de manière théorique puor les salariés n'effectuant pas 200 heures) asini que l'éventuel siralae à tmeps partiel, s'élève à 80 % du saalrie burt limité à 100 % du sariale net fasicl suos déduction des citatnsiois obirotalegis non déductibles, qluele que siot la catégorie d'invalidité.

En tuot état de cause, le cuuml d'un revneu d'activité (ou de remplacement) de la rnete versée par la sécurité saciloe et la retne complémentaire srviee au tirtu du régime de prévoyance ne puet cudinroe le salarié à prvieceor puls que le sliaire net qu'il ariuat perçu s'il aavt travaillé.

d) Durée de la prestation.
La pseottarin est versée jusqu'à la dtae de lqiotuiidan de la pnoesin de vieisllee ou ctioessan du vrneesemt de la rtnee par la sécurité sociale.

8.2.3. Décès

a) Psnoreenl concerné.
Tout salarié, quel que siot le nrbmoe d'heures de tvaiarl effectué par mois, et qlerule que siot l'ancienneté, y cmroips le pneensrol en congé de maternité ou d'adoption, est concerné par la girnaate décès.

b) Définition de la garantie.

En cas de décès d'un salarié avant son départ à la retraite, il sera versé aux bénéficiaires un capital dont le montant varie selon qu'il s'agit d'un décès toute cause ou d'un décès résultant d'un accident de travail ou de trajet ou d'une maladie professionnelle.

1. Décès toute cause

	Personnel cadre	Personnel non cadre
Montant du capital de base	200 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès	200 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès
Majorations pour enfants à charge (voir art. 8.2.6)	50 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès par enfant à charge	50 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès par enfant à charge
Capital supplémentaire	100 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès limité à la tranche A	100 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès limité à la tranche A

2. Décès résultant d'un accident de travail ou de trajet ou d'une maladie professionnelle.

2.1. Définitions de l'accident de travail, de trajet et de la maladie professionnelle :

Accident de travail :

Est un accident de travail, l'accident survenu dans les conditions posées par l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale à savoir : est considéré comme accident de travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs emplois ou chefs d'entreprise. »

Accident de trajet :

Est un accident de trajet, l'accident survenu dans les conditions des 1° et 2° de l'article L. 411-2 du code de la sécurité sociale, à savoir l'accident survenu pendant le trajet d'aller et de retour entre :

1° la résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le salarié se

	Personnel cadre	Personnel non cadre
Montant capital de base	400 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès	400 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès
Majorations pour enfants à charge (voir art. 8.2.6)	100 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès par enfant à charge	100 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès par enfant à charge
Capital supplémentaire	200 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès limité à la tranche A	200 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès limité à la tranche A

c) Invalidité permanente et absolue (IPA).

L'invalidité permanente et absolue (classement en 3^e catégorie reconnu par la sécurité sociale ou par le médecin-conseil) est assimilée au décès et donne lieu au versement du capital par anticipation. Ce versement met fin à la garantie décès.

d) Double effet.

Le décès postérieur ou simultané du conjoint non participant de l'assuré, survenu avant la liquidation de sa pension de vieillesse, entraîne le versement au profit des enfants à charge à la date de son décès, du capital mentionné au b 1.2 du présent article.

e) Frais d'obsèques

Lors du décès du salarié, de son conjoint, de l'un ou plusieurs de ses enfants à charge au sens de l'article 8.2.6 du titre VIII de la présente convention collective, il est versé à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques un capital d'un montant égal à un ponceau mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès, pour chacun des décès.

1.1. Définition du décès toute cause

Est un décès toute cause, le décès dont la cause n'est ni un accident de travail, ni un accident de trajet ou une maladie professionnelle.

1.2. Montant du capital décès toute cause :

répond de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu du travail. Ce trajet peut ne pas être le plus direct lorsque le détour effectué est devenu nécessaire dans le cadre d'un trajet régulier ;

2° le lieu du travail et le restaurant, la cantine ou, d'une manière plus générale, le lieu où le salarié prend habituellement ses repas, et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'emploi.

Maladie professionnelle :

Sont considérées comme maladies professionnelles les maladies répondant aux exigences de l'article L. 461-1 du code de la sécurité sociale, et notamment celles prévues à l'alinéa 2 de cet article à savoir : « Est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau. »

2.2. Montant du capital

En cas de décès du salarié par accident de travail ou de trajet ou par maladie professionnelle le montant du capital est celui de :

8.2.4. Rente éducation ou de conjoint

a) Personne concernée.

Tout salarié, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué par mois, et quelle que soit l'ancienneté, est concerné par les dispositions relatives à la rente éducation.

b) Définition de la garantie.

En cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue (IPA 3^e catégorie) d'un salarié, il sera versé au conjoint ou à l'enfant à charge (cf. art. 8.2.6) une rente dont le montant est fixé à :

-6 % du salaire annuel de référence par enfant âgé de moins de 6 ans ;

-9 % du salaire annuel de référence par enfant âgé de 6 ans à 16 ans ;

-15 % du salaire annuel de référence par enfant âgé de plus de 16 ans, et ce jusqu'à 18 ans ou 25 ans (en cas de poursuite d'études).

Lorsque à la date du décès du salarié ou de son coassuré en invalidité permanente et absolue, celui-ci n'avait pas ou n'avait pas eu d'enfants à charge une rente temporaire de conjoint est substituée à la rente éducation prévue ci-dessus.

Le montant de la rente temporaire de conjoint est de 10 % du salaire de référence. Elle est versée pendant une période de 5 années.

Il faut en outre par conjoint pour l'attribution de la rente temporaire de conjoint l'époux ou l'épouse du participant, non divorcé (e) par un jugement définitif mais assui par assimilation, le conjoint lorsque à la date du décès du participant le conjoint était autorisé et autorisé à savoir qu'il peut être justifié d'une communauté de vie d'au moins 2 ans. Les conjoints ne doivent pas être par ailleurs mariés ou pacsés avec un tiers. Est également assimilé au conjoint le partenaire au quel le participant est lié par un pacte civil de solidarité conclu depuis au moins deux ans à la date du décès du participant. En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin ou lié par un pacte, le délai de 2 ans de vie commune n'est pas exigé.

La présente définition de la notion de conjoint s'applique également aux conjoints décédés et double effet.

8.2.5. Fonds d'actions sociales

	TRANCHE A	TRANCHE B	
Décès	0,49 %	0,49 %	GNP
Rente éducation	0,13 %	0,13 %	OCIRP
Incapacité de travail	0,41 %	0,72 %	GNP
2 ^e période de maintien de salaire (1)	0,07 %	0,15 %	GNP
Invalidité	0,18 %	0,35 %	GNP

(1) A la charge exclusive de l'employeur.

b) Pour les salariés cadres :

? à 1,50 % de la tranche A et à 1,84 % des tranches B et C.

	TRANCHE A	TRANCHE B	TRANCHE C	
Décès	0,69 %	0,49 %	0,49 %	GNP
Rente éducation	0,13 %	0,13 %	0,13 %	OCIRP
Incapacité de travail	0,42 %	0,72 %	0,72 %	GNP
2 ^e période de maintien de salaire (1)	0,07 %	0,15 %	?	GNP
Invalidité	0,19 %	0,35 %	0,35 %	GNP

(1) A la charge exclusive de l'employeur.

c) La cotisation globale pour les salariés non cadres est répartie à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié, sachant que la cotisation afférente à la garantie incapacité de travail au taux de 0,41 % et 0,72 % est entièrement à la charge du salarié. Cependant, en ce qui concerne les cotisations non cadres dont la durée de travail dans l'entreprise est au moins d'un mi-temps, il est convenu que la cotisation de 1,28 % portat sur la tranche A est entièrement à la charge de l'employeur.

d) Pour respecter les dispositions de l'article 7 de la CCN des cadres du 14 mars 1947 et les accords postérieurs étendus relatifs aux enseignants, les cotisations afférentes aux garanties décès tranche A (TA), incapacité TA, invalidité TA, rente éducation TA sont entièrement à la charge de l'employeur pour les cadres (1,50 % TA). Les cotisations TB et TC sont réparties à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge des salariés.

e) Les maillages en cours sont dispensés de cotisations.

8.3.2. Situations particulières des chômeurs

Les bénéficiaires du régime peuvent solliciter du GNP ou de l'OCIRP le fonds d'actions sociales de ces institutions.

8.2.6. Notoin d'enfant à charge

Indépendamment de la législation fiscale, est considéré à charge du participant l'enfant légitime, naturel, ou adoptif du participant :

- 1° Jusqu'à son 18^e anniversaire, sans condition ;
- 2° Jusqu'à son 26^e anniversaire, sous condition, soit :
 - ? de poursuite des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - ? d'être en apprentissage ;
 - ? de poursuivre une formation personnelle en art ou en sport ;
 - ? d'être reconnu invalide de deuxième ou troisième catégorie.

Article 8.3 - Cotisations

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

8.3.1. Règles générales

Le taux global de cotisation, en contrepartie des prestations versées référencées à l'article 8.2 est fixé :

- a) Pour les salariés non cadres :
 - ? à 1,28 % de la tranche A et à 1,84 % de la tranche B.

Sont dispensés des cotisations pendant 12 mois les chômeurs indemnisés dans les conditions de droit du présent régime.

Article 8.4 - Institutions gestionnaires

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

8.4.1. Institutions gestionnaires

a) Désignation.
Les établissements exerçant dans le champ d'application du présent accord sont tenus d'affilier leurs salariés à l'institution agréée suivante :

- GNP (29, boulevard Edgar-Quinet, 75014 Paris), pour les salariés cadres décès, incapacité, invalidité et deuxième période de maintien de salaire ;

- OCIRP, pour la garantie rente éducation,

le GNP recevant délégation de la part de cotisation dernière pour appeler les cotisations et régler les prestations.

b) Convention de gestion.
Les établissements soussignés ont signé avec le GNP une convention de gestion.

8.4.2. Régime de prévoyance maladie

Concernant les modalités d'accès à la prévoyance maladie - frais médicaux (maladie, chirurgie, hospitalisation, optique, dentaire), les partenaires sociaux illetnés les établissements d'enseignement privé hors contrat, réalntvnt du cmahp d'application tel que défini dans le présent accord, à srrocuise à un régime collectif frais médicaux auprès de l'organisme de leur choix.

Article 8.5 - Commission paritaire nationale de prévoyance
En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

La cooistpoimn et la msiosn de la csmisoomin pirtaiare nitaolnae de prévoyance snot définies à l'article 2.3.4 du ttrie II de la présente cinvnooetn collective.
Chuaqe délégation puet se friae atseissr par un cleonieslr technique.

Article 8.6 - Date d'effet. □ Révision. □ Dénonciation
En vigueur étendu en date du 15 oct. 2008

8.6.1. Dtae d'effet

a) L'accord du 3 avirl 2001 intiutsait un régime de prévoyance olobaigtire dans la barchne pfonlssneeliroe de l'enseignement privé hors cnartot et désignait le GNP cmome onsiargme aseusurr diudt régime, auueql daeinvet oitaemirglntb adhérer les eruoeyepmls de la branche.

Les obatglinois iesuss de cet acocrd snot rpiessr dans la présente cotiovnenn ctilocvlee qui ne remet pas en cuase la dtae d'obligation d'adhésion tllee que prévue par l'accord du 3 avirl 2001 ni les dtinosposis de l'avenant du 5 nebvrmoie 2003 rteeilavs à l'instauration d'une csmtnpooeian financière pour les eepriterrss qui adhéraient au régime tardivement.

b) Cslae de migration.

L'entreprise qui, à la dtae d'effet de la présente cvinoenton collective, diosspe déjà d'un régime de prévoyance assuré auprès d'un ature orsangmie que cuex désignés ci-dessus, dvrea aanvt le 31 décembre 2009 aiovrr résilié son cratnot aectul et roejnit les ogasirmens désignés.

c) Cipnmoestan financière.

L'entreprise, y cropmis cllee visée au b ci-dessus, qui drienedaamt son adhésion au GNP à une dtae postérieure à llueaqe elle y était teune et n'aurait pas participé à la mitosluatuain proiurat se vior aelipqur une ceointomsan financière tneant cotmpe du rquise qu'elle représente et après acrocd de la csomimsoin paritaire.

1° Mnaontt de la ctsompaen financière :

Cette cnateomiopsn srea égale au vnmreeest de la totalité des conaittoiss peonrltaas et selalriaas de prévoyance dueips la dtae d'obligation jusqu'à sa dtae d'adhésion aevc aiioltcpapn des tuax en vugueir à ctete même date. De plus, si un ou puurlises salariés snot éligibles aux poenrtsaits du régime de prévoyance, cttee ensriperte srea revdeable enrevs le régime, du vesrmeent d'une indemnité égale pour l'incapacité - invalidité et le décès à 100 % du mntaont des smmeos deus au trtie des prtoiteanss et indemnités à veserr au salarié ou à ses anytas diort (provision mathématique calculée sur la bsae des tleabs légaes et tuax thqecuenis en vuuiger pour l'incapacité - invalidité ; ctaupiax décès en cas de décès).

Cette indemnité n'est tfofeiuos pas due pour ttuoe eipsrrntee nemoelneult créée qui rarienodjit le GNP dans les 6 mios de sa création.

2° Cependant, pour l'entreprise visée au b ci-dessus qui n'aurait pas adhéré au régime de prévoyance en viugeur dans le délai iprmtai et qui seirat l'objet de la prat d'un ou de puuleisrs de ses salariés d'une dmnadee de pinasartots enanrtt dans le crdae des diiopsisotns prévues par l'accord, il est cnvoenu qu'elle derva amsuser la pisre en chagre du mnotnat des smoems deus soeln les modalités définies en 1° et à heuatur de 50 % au puls sur décision de la csomismion ptairire ntoalniae de prévoyance prévue à l'article 2.3.4. Cttee smome srea plafonnée à 8 années de citonsiotas pratlaones calculées sur la mssae slailraae de sa dernière déclaration aullnee des données saocils (DADS).

Dans tuos les cas, c'est l'institution giisrntnaoee désignée, snot le GNP, qui srea chargée des nrurcemetevos susvisés et soeln les modalités définies.

8.6.2. Révision, dénonciation

Chacune des oangoiantisrs saganiteris dopssie de la possibilité

de dénoncer chaque année l'accord de prévoyance de l'enseignement privé hors contrat, soeln les modalités de l'article L. 132-8 du cdoe du travail, suos rscept d'un délai de préavis de 3 mios aavnt la dtae anieairrvnse de l'accord, et à eefft au 31 décembre suivant.

Les dtiisnopsios du régime de prévoyance de l'enseignement privé hors ctrnoat snot révisables alnenlmneeut meaoonnynt un préavis de 3 mois. Toute dnmeade de révision diot être adressée par pli recommandé aevc accusé de réception à chacune des otrnarioinasgs signataires.

En tuot état de cusae et conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, la périodicité du réexamen des cnioidnots d'organisation de la muttaliaiosn et cllee de l'accord de gseiton interviendra, au puls tard, tuos les 5 ans.

A cet effet, les pinerraeats siaocux se réuniront au mnois 3 mios aavnt la dtae d'échéance, pour étudier le ropprat spécial de l'organisme assureur, le GNP, sur les coptmes de résultat de la période écoulée et sur les peprivsetecs d'évolution du régime.

En cas de dénonciation de la désignation, les gteiaans afférents au décès senort manuneiets pour les peronnes bénéficiaires des psontrtiaes incapacité-invalidité. Les ptsetaornis incapacité, invalidité et retne éducation en cours cooeunitrnt à être sreeivs à un nveiau au mions égal à ceuli de la dernière peotiasrtn due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement.

Leur reistoaliovrn cnnourieta au mnios sur la bsae déterminée par le texte coeiovennttl à la dtae de la dénonciation de la désignation et devra fiare l'objet d'une négociation aevc le ou les ogarenimss aerussrus suivants.

Titre IX : Formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

Ce ttrie rpenred l'ensemble du dsosipiitf de l'accord du 3 avirl 2001 railtff à la fiomratn prnfsioloneseie cnotuie et de ses anvtnaes étendus et de l'accord du 15 jiuin 2005 rtaielf à l'emploi et à l'accès des salariés à la fotarmion pilefsrnlnoeoe dans l'enseignement privé hors contrat.

Préambule

Les ognstaiiranos sagneatriis considèrent que la frmiooan pfnrlesnsioleoe cnuotitse un autot et un isnsenteevsnit tnat pour les pnteenoss que pour les établissements d'enseignement privé hors contrat. Elle diot pertertme de répondre aux enjeux et aux priorités des années à venir. Elle diot en pitcareluir :

? pemrtetre l'approfondissement des compétences et l'acquisition de qcuniitaoialfs ;

? préparer les salariés aux évolutions des surcrttues d'enseignement, aux tceiheonglos nouvelles, à une mlieleure compréhension des jneus et à l'accueil adapté aux différents plbcius ;

? fiarevsor la réalisation des prtjoes pserslfoeninos et l'éventuelle mobilité des salariés.

Cttee fmaoirotn puet être effectuée snot en France, snot à l'étranger sleon la spécificité des enipertrses concernées ou le peojrt peronnel du salarié.

La fatoormn pololissnnrefee diot être encouragée dans les ptietes sueutrtrcs de moins de 10 salariés, ainsi que pour les salariés à tmeps partiel, les salariés en catnort à durée déterminée, les salariés en scedone prtaie de pocuarrs pfoeresnsoil ou en rspiree d'activité, et ce dans un sucoi d'égalité hommes-femmes.

Article 9.1 - Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

Les ptiears sitrniaegas rppenlleat que la fmioraotn poleofnnsirsee cintuone a pour oejbt de fovirsear l'insertion ou la réinsertion pisfoersllnoe des salariés, de perttmere luer mnaitien dans l'emploi, de fesoivar le développement de lreus compétences et l'accès aux différents navieux de la gliiaofatcuin professionnelle, de cnrieboutr au développement économique et cruelutl et à luer pootomrn sociale.

Les tptes d'actions de fiotaomrn qui enetrnt dans le camhp d'application des diosoniipsts rlieatves à la foraomtn pnnlsseeioorlfe ciunonte snot nmemntoat les satvnius :

? les anocits d'adaptation et de développement des compétences des salariés. Els ont puor ojebt de fvraoseir l'adaptation des salariés à luer pstoe de travail, à l'évolution des emplois, ansii que luer maetniin dnas l'emploi, et de priepctiar au développement des compétences des salariés ;
 ? les atniocs de promotion. Els ont puor ojebt de prmtertee à des salariés d'acquérir une qiiitucolaian puls élevée ;
 ? les antoics d'acquisition, d'entretien ou de pntoecenimenerft des cesonsnacinaz ;
 ? les atncois de prévention ;
 ? les acntoics de conversion.

L'accès des salariés à des atocins de ftroioamn plfeelsinnsoroe cnotunie est assuré :

1° A l'initiative de l'employeur dnas le cdare du paln de ftomraoin mentionné à l'article L. 951-1 du cdoe du trvaial ;

2° A l'initiative du salarié dnas le cdrae du congé ivieddiunl de fmatoroin défini à l'article L. 931-1 du cdoe du tiaarvl ;

3° A l'initiative du salarié avec l'accord de son eoelpluym dnas le cadre du dorit iinedvdul à la fitromoan prévu à l'article L. 933-1 du cdoe du travail.

Snot encouragées naotmemnt les aitnoes de foriamton pniiraapctt à l'obtention de diplômes, titres, qlfciniaoautis ou diplômes pfieolrosnens et CQP (certificats de qiciioitulfan professionnelle) :

? snot enregitrés dnas le répertoire niaoantl des crtnceoiiaftps poeesenllfsinros prévu à l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation ;

? snot rnoenucs dnas les caisocfilitnas de la bacnrhe ;

? snot fnaigrut sur une ltise établie par la coosimismn ptaiirrae ntaolinae de l'emploi et de la farimtoon plnossnrilfoeee (CPNEFP) visée à l'article 9.2 du présent accord.

Article 9.2 - Commission paritaire nationale de l'emploi de la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

9.2.1. Objet, organisation

La présente CEFNP a puor aiiutrbton générale la poooitrmn de la piiitquole de ftaomoin de la bachnre ainsi qu'un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi.

La CFPNEP est composée de la façon snuviatée :

? 2 représentants puor cuanhce des oaosnigtairns sanideclys représentatives ;

? un nmobre égal de représentants des employeurs.

La présidence et la vice-présidence de la CNPEFP cnnhaegt de collège tuos les 2 ans.

Elle se réunira au mions une fios par an sur cnvoacooin écrite de son président.

Lros de cttee réunion, srenot examinés des thèmes relftais à la fooritamn professionnelle.

Les onsaaringtis praeanolts sneiaaigtrs aeorrssnut le secrétariat.

Les décisions de la CFPNEP snot psreis à la majorité des mrmebes présents ou représentés.

Un règlement intérieur feixra les modalités de feenncononitt de la CPNEFP.

9.2.2. Missions

a) En matière d'emploi, la CNEFP arua puor miisson :

? de petermrte l'information réciproque des onstiaigrans seintrgaias sur la stiotaun de l'emploi et de son évolution dnas la psesforoin ;

? de prrdnee cnnacassonie de tuos prttoeys ou décisions de lenincmiceet clcoeltif puor rosains économiques de puls de 9 salariés sur une période de 30 jours, ou de leniteincecms tunhocat 50 % de l'effectif d'une entreprise, dès lros que le normbe de salariés licenciés n'est pas inférieure à 5 sur une même période de 30 jours.

b) En matière de fraotiomm pseonelirnlfoe :

La CNEFP a puor msiosn de définir et de puoovromr la ptuoilqie de fimtoroan plonerlsfeosine de la barchne en parmntteet un meuellir accès aux différents dfpsiiitoss et aotncs de fortmioan prsesiolefnnoe puor l'ensemble des salariés de la branche.

La CFENPP définit les priorités et les onteinoirats en matière de friomaotn professionnelle, natmoenmt dnas le cdrae du driot ivieuiidll à la ftaoimron (DIF prioritaire), du coarntt de paniotfleoirassnoin et de la période de professionnalisation.

La CNFPEP définit les lsteis :

? des pubilcs bénéficiaires,
 ? des nuaerts et catégories d'actions de fmairoton prioritaires,

? des quatuafcinois visées,
 qui pnroruot fiare l'objet de dérogations. Elle proua également réviser ces listes.

La CFNEPP mtetra en plcae un oarrsviotbee psepcotrif des métiers et des qualifications, financé par l'OPCA concerné.

La CNFEPP crée, vdliat et délivre les catfrciiets de qlatifuciiaon pnsolfnosreile de la bhrnace (CQP).

La CFENPP met en oureve le présent aocrd de branche, en euftcfe le sviui et fiat des ponpistoiors rielavts à la pqlolituie de fmairoton dnas la piofssoren à la ciomismn de négociation compétente.

c) En matière de gstoein prévisionnelle des eiopmls et des qitctfanuolas psneelosoirlfns :

La CEPNFP est consultée préalablement à la conoiscun de carontts d'études sur les psteerpcvis d'évolution des eiompls et des qitiuclainaos au nveiu de la profession. A cet effet, snot sollicités des curnocos firnicanes de l'Etat, des collectivités taiorrelrtes et des intstiiunots européennes. Elle est informée des cusnoloin de ces études.

La CPFNEP est consultée préalablement à la culosncion d'engagements de développement de la ftoomiarn cnuocos etrne l'Etat, les collectivités tiareretirols et la profession. Elle est informée de l'exécution de ces engagements.

Article 9.3 - Contrat de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

Les pnsreoens âgées de 16 à 25 ans révolus peevnut compléter luer fitaoromn itailine dnas le carde d'un cronrat de professionnalisation. Le cnoartr de psnrstaiiioosaln est également orvuet aux deuemadrs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Le caorntt de professionnalisation, régi par les aeclirts L. 981-1 à L. 981-8 du cdoe du travail, a puor ojebt de pertrtme à luer bénéficiaire d'acquérir une des qiaoicnatfls prévues à l'article L. 900-3 du cdoe du trivaal et de fiversoar luer inoeirtn ou luer réinsertion professionnelle.

Il pmeert l'acquisition de compétences, connaissances, savoirs, savoir-faire piefenolsnross grâce à l'association d'enseignements généraux, pnefliosnroess ou teociqughlnoes et d'un savoir-faire par l'exercice, en sitoituan de travail, d'une ou puluieess activités en riteolan avec les qclnifioqatas recherchées conformément aux priorités définies par la CPENFP visée à l'article 3 du présent accord.

L'action de pssitiioraaifenloonn qui fiat l'objet d'un cranot à durée déterminée ou l'action de peioitsnfanrooiasln qui se siute au début d'un ctanort à durée indéterminée est d'une durée cimrospe ertne 6 et 12 mois.

Toutefois, ctete durée est portée à 24 mios maximum, neatnommt puor les juenes n'ayant pas achevé un socned clyce de l'enseignement sdoanre et non teltuirias d'un diplôme de l'enseignement général, toqeoighinulce ou pnssoeirefnl ou puor tuote pseonrne vasint des foitrnmioas diplômantes ou des fitmnooars isitrnecs au répertoire ntaonial de la coitriciteafn professionnelle.

La durée des aocnits d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement (généraux, pnrooleofsins ou technologiques) est copismre entre 15 et 25 % de la durée ttlaoe du coarntt à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation, dnas le crade d'un ctanort à durée indéterminée, snas poivuor être inférieure à 150 heures.

Ctete durée porura être supérieure, dnas la litime de 50 % de la durée tlotae du contrat, ntomemnat puor les prnssoenes sriotes du système éducatif snas qaituicoalfin psrlosoifnlee rnuence ou lusoqre la nruate des qtilafoainics l'exige.

Pdnanet la durée du crntaot ou de l'action de professionnalisation, l'employeur s'engage à aeursr aux bénéficiaires une fartomoin luer pearemtnnt d'acquérir une qfuoiaitlican piesrnlfoeno et à luer frounir une mosisin en roieatln avec cet objectif.

L'employeur désigne un tuteur, pmaï des salariés volontaires, puor les acculileir et les guider dnas l'entreprise, dnas la ltimie de 3 bénéficiaires par tuteur.

La pnsreoe cihiose cmome ttueur diot jetisfuir d'une expérience plsofninsoreee au sien de l'entreprise considérée d'au mions 2 ans en rporpat avec l'objectif de piiesosrfsnataolnoin visé.

L'employeur puet également aressur lui-même le tutorat, dnas la ltiime de 2 bénéficiaires. Il diot rlepmir les ctindoios de qialiucofatin et d'expérience requises.

Les cotntras de paneoassfnorsiliotin à durée déterminée

puvuet être renouvelés une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation, conformément à l'article L. 981-7 du code du travail.

Article 9.4 - Période de professionnalisation En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

Les périodes de formation professionnelle continue ont pour objet de permettre aux salariés en contrat à durée indéterminée.

Peuvent en bénéficier :

1° Les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies, de l'organisation du travail, et des exigences professionnelles conformément aux priorités définies par la CPNFEP visée à l'article 9.2 du présent accord ;

2° Les salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et danipssot d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;

3° Les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;

4° Les femmes qui rennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et femmes après un congé parental ;

5° Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail.

La période de formation professionnelle continue a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 ou de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNFEP visée à l'article 9.2 du présent accord.

Dans l'entreprise de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de formation professionnelle continue peut être différé lorsqu'il coïncide avec l'absence simultanée, au titre des périodes de formation professionnelle continue, d'au moins 2 salariés.

Les absences de la période de formation professionnelle continue peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail. (1)

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une somme égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné dont les modalités sont fixées par décret.

Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

(1) Le cinquième alinéa de l'article 9. 4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6324-9 (anciennement article L. 982-4) du code du travail.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1^{er})

Article 9.5 - Plan de formation En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

Le plan de formation de l'entreprise distingue 3 catégories d'actions de formation :

1. Les actions d'adaptation au poste de travail.

Ce sont toutes les actions de formation destinées aux salariés pour leur permettre de mieux accomplir les tâches liées à leur poste de travail.

Si elles ont pour objet de permettre de mieux accomplir les tâches liées à leur poste de travail, ces actions sont financées par l'entreprise.

2. Les actions de formation liées à l'évolution des métiers et au développement de l'emploi.

Elles permettent au salarié d'évoluer vers d'autres postes nécessitant de nouvelles compétences ou de lui permettre de mieux accomplir les tâches liées à son emploi, lorsque celui-ci évolue.

Ces actions se déroulent également pendant le temps de travail et donnent lieu au versement par l'entreprise de la rémunération.

Cependant, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord du salarié, l'horaire hebdomadaire peut être dépassé. Les heures supplémentaires sont limitées à 50 heures par an et par salarié (4 % du temps de travail des salariés dont la durée du travail est établie par une convention de travail en jours). Elles sont rémunérées à 100 % du salaire.

3. Les actions de formation liées au développement des

compétences.

Ces actions de formation donnent lieu au versement au salarié d'acquies de nouvelles compétences en vue d'obtenir une qualification supérieure. Elles peuvent être organisées hors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié (5 % du temps de travail des salariés dont la durée est établie par une convention de travail en jours). Elles donnent lieu au versement de l'allocation de formation d'un montant correspondant à 50 % de la rémunération nette et au minimum de la convention collective du travail.

Dans ce cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, les modalités de la réalisation de la formation ainsi que les modalités d'accès à un poste en rapport avec les nouvelles compétences acquises.

Les heures de formation hors du temps de travail évoquées ci-dessus ne sont pas cumulables au-delà de 80 heures (5 % du temps de travail des salariés dont la durée est établie par une convention de travail en jours).

Les actions de formation hors du temps de travail sont cumulables avec le DIF. La durée maximale de formation hors du temps de travail est donc portée dans ce cas à 206 heures (80 h + 126 h) sous réserve du respect des dispositions légales relatives au repos quotidien et hebdomadaire.

Le salarié doit donner son accord écrit pour toute formation hors du temps de travail. Il peut dénoncer cet accord dans les 8 jours. Tout refus de participer à une formation hors du temps de travail ne peut être considéré comme une faute ou motif de licenciement.

Article 9.6 - Entretien professionnel En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Tout salarié ayant au moins 2 années d'ancienneté bénéficie, tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'employeur ou son représentant.

A toute occasion, les modalités de mise en œuvre des différents dispositifs de formation peuvent être évoquées.

Pour les salariés en congé parental, l'employeur contacte le (la) salarié(e) dans les 3 mois précédant la date prévisionnelle de reprise d'activité et au plus tard 30 jours avant celle-ci pour convenir de la date d'entretien professionnel prévu par la loi. Cet entretien, à la demande du salarié, pourra se tenir avant la reprise d'activité.

9.6.1. Entretien professionnel du personnel enseignant de l'enseignement privé à distance

Les particularités du secteur de l'enseignement privé à distance, rendent nécessaire l'adaptation des dispositions du code du travail.

Les salariés de la branche de l'enseignement privé à distance sont susceptibles de relever d'une situation particulière, les modalités et le temps de travail du personnel enseignant de l'enseignement privé à distance (EAD) impliquent une présence dans les locaux de leur établissement de rattachement.

Pour les correcteurs(trices) à domicile et pour le personnel enseignant de l'enseignement privé à distance (EAD) effectuant moins de 144 heures par an, de 12 heures par mois ou de 2,77 heures par semaine, l'entretien professionnel peut être réalisé à distance, par tout moyen de communication téléphonique ou électronique permettant une communication verbale.

Les salariés visés pourront demander à effectuer l'entretien professionnel en présentiel s'ils préfèrent cette modalité d'entretien.

Le temps ainsi consacré par le salarié à l'entretien visé à l'alinéa précédent sera comptabilisé comme du temps de travail effectif.

Pour les besoins de l'organisation des enseignants ponctuels des catégories de salariés visés, l'employeur, d'un commun accord avec le salarié, pourra avec le salarié et fera droit à la demande du salarié qui solliciterait l'entretien avec un autre cadre que le cadre N + 1.

L'employeur assurera alors une invitation au plus tard 10 jours avant l'entretien, accompagné de l'ensemble des

dtncoeums nécessaires à la réalisation de l'entretien dnas les cinoindts définies par le cdoe du travail.

L'employeur prned à sa cgrhae les éventuels faris pusotax exposés par le salarié en vue de prmttreee l'acheminement de la ditenoatoucmn rualitee aux eernentits professionnels. Ces docetmuns proronut néanmoins être échangés par vïoe électronique.

Cet etneterin psroseoneinfl dnone leiu à la rédaction d'un dcounemt dnot une cipoe est rmseie au salarié par tuos moyens, y cmropis numériques.

Article 9.7 - Validation des acquis de l'expérience
En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

Les ptreias snrageiatiss s'accordent sur l'importance de la vtldaoian des auciqs de l'expérience (VAE) qui pariitcpe au développement de la fmatorion pseoeisolfnnrlé tuot au lnog de la vie.

Aïfn de faeosvrir ctete validation, la CFNPEP proua étudier les myneos pntmtereat le développement de l'information sur les aicotns de vdatioalin et les cntionoids pproers à fesroivar l'accès des salariés à ctete validation.

Article 9.8 - Droit individuel à la formation
En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

A l'exclusion des cnarotts d'apprentissage et des cntarots de professionnalisation, tuot salarié trtuilae d'un cortant de taviarl à durée indéterminée, dpasisnot de 1 an de présence au mions au sien de l'entreprise qui l'emploie, bénéficie au trmee de cahuqe année civile d'un driot ievdniuidl à la firmotaon d'une durée de 21 heures.

Puor les salariés à tepms partiel, les salariés embauchés ou débauchés en cuors d'année, les salariés suos coanrtt de taarivl à durée déterminée d'une durée de 4 mios minimum, ce doit est calculé pro rtaa temporis.

Les salariés dnot le tpmes de traavil est supérieur ou égal aux 2/3 d'un tpmes peïln bénéficieront d'un driot iedivnuidl à la fiartmone de 21 hruees par année civile.

Puor l'année 2005, les salariés suos ctrnaot à durée indéterminée à tpmes plein juaiintfst de 1 an d'ancienneté au 1er jeanvir 2005 bénéficieront d'un DIF de 34 hreeus au 31 décembre 2005.

Les dtrois aicqus annemenlleut pneuvet être cumulés sur une durée de 6 ans.

Au tmree de ctete durée et à défaut de son uïisaotitln en tuot ou partie, le driot ivddinieul à la farimootn rstee plafonné à 126 heures. Ce plnafod s'applique également aux salariés à tepms partiel, quel que siot le nrbmoe d'années cumulées, sur la bsae des dritos anelns aciucqs pro rtaa temporis.

Cqauhe salarié est informé par écrit du total des doirts aiucqs au trite du doirtspsïif du driot ievnduidl à la faiomortn au puls trad au tmere de cqauhe année échue.

La msie en ovuere du dorit iïvednidl à la fomrtioan relève de l'initiative du salarié, en accrd aevc son employeur.

Le salarié irmofne son emuolpyer ou son représentant, par écrit, et cntore reimse d'une décharge, de l'action qu'il eavsinge de suivre.

Ce dïerner dïpsioe d'un délai de 1 mios puor nfoietir sa réponse. L'absence de réponse de l'employeur vuat aocpeitctan du cïhox de l'action de formation.

Le chïox de l'action de foairotmn envisagée est arrêté par accrd écrit du salarié et de l'employeur.

Les priorités de la brachne rvlitaees au droit ideunviidl à la foairmotn patrorrïie snot définies par la CNEFPF visée à l'article 9.2 du présent accord.

En cas de 2 désaccords consécutifs (la deuxième dnemdae ne paouvnt être présentée anvat l'expiration d'un délai de 9 mios après le rfeus de la première demande), le salarié bénéficie d'une priorité de teamrtenit sur le régime du congé iduviidnel de formation.

Les herues de fotaorimn liées au DIF s'exercent en dreohs du tpmes de travail, suaf acrcod formalisé ertne le salarié et l'employeur.

Cet aorccd purroa préciser nnameomtt : les conséquences éventuelles des aménagements apportés au tepms de travail, les oïfcebïts de la formation, les modalités d'organisation, la durée de l'action de formation.

Les heuers de faritoomn réalisées en dohres du temps de tarival dnnoet leiu au vereenmst par l'entreprise d'une atiloaocln de

fmrooiatn d'un manntot égal à 50 % de la rémunération ntete de référence du salarié concerné dnot les modalités snot fixées par décret.

Le mnntoat de l'allocation de foatromin versée au salarié est ibmalupte sur la piptitocraian au développement de la faomtroin pñlfnlsilsooerec ctuinoe de l'entreprise.

Pdnanet la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité salcoïe rtavleie à la prtctetion en matière d'accidents du tivaarl et de medlaïas professionnelles.

Article 9.9 - Egalité professionnelle
En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

Les ptrnaeries considèrent que le développement d'une égalité des cahcens et de tetamenrit ertne les hmemos et les fmeems en matière d'orientation, de formation, de recrutement, de cinndooits de travail, de déroulement de carrière, de pomiotron et de rémunération cinttosue un eeïnu meaujr puor la profession.

Les ptreais sinieagtars snneguliot que tuot salarié, qules que soniet son âge, sexe, religion, catégorie professionnelle, saïottiun de famille, tpye de ctronat notamment, diot être en mesure, tuot au lnog de sa vie professionnelle, de développer, de compléter ou de reeelnoivr sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptteïuds professionnelles.

Article 9.10 - OPCO de branche
En vigueur étendu en date du 18 déc. 2019

Par arrêté du 29 mras 2019 proantt agrément d'un opérateur de compétences, l'opérateur de compétences des eseeitnrps et des salariés des serveïcs à fotre intensité de main-d'ïuvre dit AKTO, sis 14, rue Riquet, 75940 Pïars Ceedx 19 est désigné en qualité d'OPCO de la branche, suel habilité à ce trtie à ctlleocer les cunitbrnoïts des ertpieernss et des établissements de la bharnce au ttrie de la fioaormtn psnesinoerllofe coninute tuot au lnog de la vie, dnas le respct de la législation en vigueur.

Article 9.11 - Contribution supplémentaire conventionnelle
En vigueur étendu en date du 18 déc. 2019

a) ? En apoliptaïcn des dtniopsosiis de l'article L. 6332-1-2 du cdoe du travail, les eesprtneris de 11 salariés et puls de l'enseignement supérieur, de l'enseignement pcndisoerstaœ non supérieur, de l'enseignement culturel, de l'enseignement à distance, et des auters enseignements, à l'exception des eserineptrs citées à l'alinéa suivant, vesrnet une cnitutboroin supplémentaire celvooinnentnle de ftoformaon à l'opérateur de compétences des etneïrpsers et des salariés des sceveïrs à frote intensité de main-d'ïuvre dit ATKO qui s'élève à 0,3 % de la msase salilaare butre annuelle, y corïmps les erseetpïnrns dnot le siège est implanté dnas un DORM ou une COM alipuqnapt la législation française en matière de ppaoitcariïn à la foaromïtn professionnelle.

b) ? En acoïptlpïan des dnsotïoïpïss de l'article L. 6332-1-2 du cdoe du travail, tteuos les eprnsereïts de 10 salariés et moins, ainsi que les ertsnïpres de 11 salariés et puls de l'enseignement préprimaïre, primaïre et saneocride général vsenrēt une ctrunooïitbn supplémentaire coeveonnlnïtle de foaromïtn à l'opérateur de compétences des enptïreres et des salariés des sreceïvs à frtoe intensité de main-d'ïuvre dit ATKO qui s'élève à 0,1 % de la msase slailaare burte annuelle, y corïmps les erïnetpsers dnot le siège est implanté dnas un DORM ou une COM aaplñqïut la législation française en matière de pictïriaaoaptn à la fatimroon professionnelle.

c) ? En cas de pluriactivïté sibctuesple de jfïetïsur l'application de l'un ou l'autre des taux, les eeetïrpsns visées relèveront du suel tuax cpoersdrant à luer activïté principale, déterminée d'après le cïrfïhe d'affaires réalisé dnas cuhan des enensnteeïgms concernés.

d) ? Les erpeoylums des enreitpïess de l'enseignement supérieur, de l'enseignement psctïedosaone non supérieur, de l'enseignement culturel, de l'enseignement à dcasïnt et des aertus enseignements, à l'exception des ereserïtïps citées à l'alinéa b qui, en rosïan de l'accroïssement de luer effectïf, agnntteïet ou dépassent au trtie d'une année, puor la première fois, l'effectïf de 11 salariés, bénéfïcient d'une évolution

spécifique du taux de luer contribution.

Ils nteest sumios puor l'année en corus et les duex sntuiaevs au taux alapblcpe aux eremopylus ocupacnt 10 salariés et moins, à siovar 0,1 %.

Ils snot eutinse atitjsuses à la cortuitonibn supplémentaire cnetilolvnenone de 0,2 % de la mssae saiaarlle la quatrième année de l'accroissement de luer efitieff puor atteinde, la cinquième année, la ctoutoibrnin supplémentaire ciellonnventoe des eopmylrues onaucpt 11 salariés et plus, à svoiar : 0,3 % de la msase salariale.

Cette évolution povgrseirse n'est pas aiplacble lsuorqe :
? l'accroissement d'effectif résulte de la repsrie ou de l'absorption d'un établissement anyat employé 11 salariés ou puls au crous des 3 années précédentes ;
? le seuil de 11 salariés est aeitntt ou dépassé dès la 1re année d'activité.

Nota : L'article 2 de l'avenant n° 48 du 18 décembre 2019 est cloncu puor une durée de 2 ans. Ses disniooitpss snot aaeblplcpis à cmtpoer de la dtae d'exigibilité du prélèvement de la crouitobtnin supplémentaire cvilonnnnoetlee en février 2020 sur la masse slaliaare burte 2019.

Article 9.12 - Compte personnel de formation
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

9.12.1. Définition

Un copmte peenrsnol de ftoariomn est oeurvt aux salariés ; il est alimenté conformément aux aicterls L. 6323-1 et snaitvus du cdoe du travail.

L'acquisition s'effectue pro rtaa tomieprs puor les salariés à tepms partiel.

Le coptme ne puet être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus de miloibser son ctmope ne cntuosite pas une futae du salarié.

Les heeurs de ftionaroms éligibles au cmtope penesronl de friatomon dnreeeumt acquies en cas de cengeanhmt de stuioitan pnflessinolreoe ou de petre d'emploi de luer titulaire. Le coptme peronnesl de faimorotn est fermé lusqore son traitutie est amdis à faire valor l'ensemble de ses dotirs à retraite.

9.12.2. Doptisiionss transitoires

Le crédit d'heures de fioamtron aqiucs au tirtu du diort idievduil à la frimaootn (DIF) non utilisé au 31 décembre 2014 est uilbaistle dnas le cdrae du cpomte peeorsnol de fotrmaon jusqu'au 31 décembre 2020. Ce crédit ne furige pas dnas le cptoemr du compte preennosl de fomtraion (CPF) du salarié mias diot être justifié auprs de l'OPCA-PL, dénommé ACTALIANS, qui fainnce le compte pneosnrl de ftorioamn au moenmt de son utilisation. Il arenptpait à chaque salarié d'inscrire ses heerus de DIF dnas son cmeutpor iddivneuil du CPF. Ces heeurs pveeunt se cuuelmr aevc les heerus aqsciues au titre du compte pnsereonl de fiaomrotn dnas la limite de 150 heures.

9.12.3. Atocnis de fotoiarmn éligibles

La cmioosimsn praatiire notaanile de l'emploi et de la foaimtorn plelfroensinose (CPNEFP) peut, à tuot moment, compléter la ltsie des faroomitns qui sneort éligibles à ce dsotispif de fieceannmt et la ciuomqnmer à l'OPCA-PL dénommé ACTALIANS, puor la msie en lnige de ldatie litse sur le stie nnaaotil géré par la csaise des dépôts et consignations.

Relèvent également des froaomtins éligibles les faitoornms furiangt sur l'une des letiss définies à l'article L. 6323-16 du cdoe du travail.

Titre X : Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Article 10.1 - Préambule

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2015

Le présent acocrd vsie à aessrur l'égalité pseofnrsellone ernte les homems et les fmmees dnas le chmap de l'enseignement privé hros contrat. Au-delà du resept des dostiionps légaes en matière d'égalité pnfsoolnliseere ernte les hmemos et les femmes, les sagrinietas du présent aorccd sihoeanutt affheicr exletpicneimt que la msie en ?uvre de mreuses petnemtrat d'assurer l'égalité de temaienrtt ernte les hmomes et les fmmees est un élément frot d'un steecr dnot la votaicon est de fremor les jeneus qui dmeain intégreront la vie active. Les ptriaaeners suocaix aenmifrtt que la mixité dnas les emolips des différents métiers et catégories psioeerlfoeselns est un fuatcer d'enrichissement collectif, de cohésion salocie et d'efficacité économique.

Les petiras seiautoht réaffirmer que l'évolution pseeloinlfonrse de tuos les salariés, hmoems et femmes, diot être fondée sur lerus compétences et luer qualification.

Cet arcocd s'inscrit dnas le cdare de la réglementation européenne et du droit français :

-la loi du 9 mai 2001 rtalivee à l'égalité pelnissfoonerle etnre les hoemms et les feemms ;

-la dveticirie européenne du 23 sepmbrete 2002 ;

-l'accord ntinoaal iiertrnnepnsefosol du 1er mras 2004 riaetlf à la mixité et à l'égalité prenfloneisloe etnre les fmeems et les hmmoes ;

-la loi du 23 mras 2006 rtaivele à l'égalité srialaaale ernte les fmeems et les hoemms ;

-l'ordonnance n° 2014-699 du 26 jiuin 2014 ;

-la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 puor l'égalité réelle ernte les fmeems et les hommes.

La qeuoistn de l'égalité polsfisenelorne ssupope de s'inscrire dnas la durée puor mrsueer la siaituton actuelle, les tencaens et évolutions significatives. La cianacsnnose de la saittouin réelle petrtemra sluee de troeuvr les psties d'amélioration. Il srea mis en pcalle des oitlus de msuere des écarts aifn de puoiovr ceoatstnr la siuttioan dnas le rppoart aeunnl de branche. Si beiosn est, à l'occasion de l'examen du raport annuel de bahrnce par la CPNEFP, des oebtiifcs de rratatgpae seront déterminés.

Les segiirntaas coinnnvenet d'étudier la sitoutain rtepvseice des hmeoms et des fmeems en matière :

-de reetcmuernt ;

-d'emploi, de ptioomorn et d'évolution prlefonlesiosne ;

-d'organisation du tmpes de trivaal et d'articulation entre activité pnoieenfrslsloe et responsabilité fmlliaie ;

-de rémunération eitfevfce ;

-de fntroaoin psoofennlislere et de qualification,

en pnanrt en ctpome les ornaniettois en matière d'égalité, notamment, de l'accord reiatlf à l'organisation de la durée du tvarail à tepms petaril du 23 jiuin 2014 et de l'accord ratief à la msie en ?uvre du cntaort de génération.

Les sigeintraas s'engagent à porter luer aittnteon au tieranmett de l'égalité femmes-hommes lros de la négociation des prcoiahs adorccs et avenants.

Les prnietreaas siocuaux se dronetot d'outils d'analyse, dnas le cdrae de l'observatoire des métiers de l'enseignement privé (OMEFP) dnas ces différents doiemnas et inmfnooret les eerepsnrits des mnyeos et dptitsofiss à mtrtee en ?uvre.

Et afin d'observer l'évolution des pratiques des entreprises de la branche, les signataires du présent accord mdatennat l'OMEEP pour etsrienregr amelueelnnt les différents adcrocs ccolus dans la branche, établir aenllmneent un reuicel sqtiuiatste de la pifoesorsn sur les accords culcnos sur le sejut et dégager anelunemlnet les pqrtauis et tedcnenas d'évolutions dans ce domaine.

Article 10.2 - Principe de non-discrimination
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2015

En aplappotiin de l'article L. 1144-1 du code du travail, les piraets sneiigraats réaffirment luer aneetatmcht au rspeect du picirpe de non-discrimination en rasoin du sxee de la personne, notnmmeat en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de fromaitn et de cnnidoiots de travail.

Plus largement, les paerrentais souacix réaffirment que la non-discrimination, nemmnotat en rasoin du sxee de la personne, est un prcipnie supérieure et général qui s'impose dans tous les dmoineniss de la vie de l'entreprise et du dloguaie social.

De plus, cmome précisé dans l'article L. 1142-4 du code du travail, des mueress terpemoiars puenvet être prseis au suel bénéfice des feemms vasint à rétablir l'égalité etrne les femems et les hommes.

Afin que tout(e)s salarié(e)s se setennt concerné(e)s par l'accord, les mtos soernt eeunndts aussi bein au msiaucn qu'au féminin. Par elpexme : salarié et salariée ou salarié(e).

Article 10.3 - Recrutement
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2015

Aucune dmoianiicisitrn ne diot eietsxr au niveau du rneeurmtct inentre et externe. A tuos les nveiuax hiérarchiques, les critères d'embauche snot fondés sur les compétences rseuqies et la qfiicaitluan des candidats, quel que siot luer sexe.

Les offers d'emploi snot rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à proeijt professionnel, motivations, ptetineol d'évolution et compétences comparables, les cetnardauids mnicesauls et féminines aux offers d'emploi snoret analysées sloen les mêmes critères.

Des ainocts snoret menées dans les eepsrentris en vue d'améliorer l'accès des fmmees et des hemmos à des emlopis où elels (ils) snot peu représenté(e)s et aluequxs elles (ils) stehonuiat aoirv accès. L'employeur foinrura tuos les ans aux délégués du penoresnl et au comité d'entreprise le nbmroe de rrtcremeeux effectués par sxee et par tpye de contrat. Ces dtrierns prunoort farie lerus ovotnbsies et présenter totue prpioisootn d'action viasnt à recteespr l'esprit de cet accord.

Les entreprises, à la sutie de l'examen de la siutaiton comparée des cnoditonis générales d'emploi et de faoromitn des femems et des heomms puor les epnesetris qui y snot ateejsuists et/ ou du ropaprt sur la sutaitoin économique et saiolce puor les enepetrirs qui y snot assujetties, se dnoent puor oecbjtff d'équilibrer piorvnsegeemsr la protproion des femems et des hmoems svnauit les tpyes de psotes ou les grnads scretues d'activité.

Afin de faoeirvsr la mixité des emplois, les ernrteiesps se doienvt asini d'augmenter pgeivoessmnrnt le nrmboc d'embauches de femems dans les setrceus d'activité à forte présence muislcae et le nombre d'embauches d'hommes dans les srecuets d'activité à forte présence féminine.

Les eprsineerts donievt présenter auenlelnmnet aux itanencss représentatives du psrnoeenl aynat compétence en la matière des ssitqtteuax ccennroat les recrutements. Les représentants du penssorel pnvueet présenter des aexs d'amélioration, aifn de fltcaier la diversité et l'égalité professionnelle.

Les différentes données et oovreainsbts cncerannot les ruetnermctes fernot l'objet d'une étude talnruslinee dans le crade des misonsis de l'observatoire de branche, OMEEP, puor

dopsesir d'éléments d'analyse sur l'ensemble du secteur. Les patries sgraitaens rpaenllpét qu'au memnot de la santugrie de l'accord auunce étude de ce tpye n'a été réalisée.

Dans les enepetrirs ernatnt dans le cdare d'application des diionoissps des aelirtcs L. 2322-1 et svtiunas et L. 2323-68 et svvntais du code du travail, une attonietn particulière srea portée à la prtroopion des ciadeuntads des femems et des hmomes reçues et au norme d'embauches réalisées puor cuahcn d'eux, ctmpeo tneu des critères d'embauche de l'entreprise et de l'objectif d'assurer une puls grdnae mixité.

Les prateis setiirngas tinenent à raeepplr les règles fenneltadomas du déroulement d'un enteeirtn de rnereucmtet et, en particulier, qu'aucune infraomoin snas lein drceit et nécessaire avec le pstoe proposé ou les atdtieups plsneeofsorenis rsiquees ne puet être demandée au candidat.

Les esnrtpers sineniirbllsset les managers, dans le crdae de leurs aiocnts de recrutement, sur la nécessité d'assurer un tanteirtm équitable entre les femmes et les hommes. A ces fins, le paln de fmarioton intégrra le cas échéant ces éléments dans le carde de la siisboietinlan sur la diversité.

(1) Atcirle étendu suos réserve que l'article L. 2323-68 auueql il est fiat référence siot ednnteu cmome étant l'article L. 2323-20 du code du tiaarvl dans sa rédaction iusse de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 rliaetve au dialouge sicaol et à l'emploi. (Arrêté du 21 mras 2017 - art. 1)

Article 10.4 - Emploi. – Promotion. – Evolution professionnelle
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2015

Le suceetr de l'enseignement privé hros cnroatt est un secuter lmenegart féminisé : 65 % des salariés.

Par ailleurs, les eolmips à tmpes peitarl snot nombreux. Les périodes d'activité réduite et les iienturnorpts ne dioevnt pas entraîner une inégalité de la suaitoin professionnelle. Les femems et les hemoms aanyt des pstoes et des expériences sairiiepls donivet deoispr des mêmes possibilités d'évolution. Anatut que possible, ces évolutions penndorrt en ctmpe les conséquences sur la vie familiaie des salarié(e)s, nmnteamt dans le cas de mobilité géographique.

Les piraerantes connienevt de se fxier cmme ocebttijf de farie prsgoerer la parité dans l'ensemble des métiers de la branche.

Pour fevisoarr l'accession des feemms à des ptsoes de mgmeanaent et à responsabilité, les esteiperns srenot aitevttnes à la mixité des gernes dans totues les activités de l'entreprise et nameontmt dans les activités stratégiques et d'encadrement. Ils cennoivent de se fxier comme oeijctbf de farie posrseergr au curos des pcoreanhs années la poorripotn de fmmees dans ces activités. Il apatepnirt à cuahqe ernetiprse de définir ses ojitfcebts de posroergisn et les dissnoptiios pmerntaet d'encourager les fmeems aux ptsoes de mgmeaeannt et à responsabilité.

Les esreprintes vorlleinet à ce que le nmorbe de femmes et d'hommes bénéficiant de poimrton siot potneinpororl aux effectifs. Les meurses nécessaires puor asuresr cette dsiosptoin pounrort friae l'objet d'un aocrd d'entreprise sur la bsaie de l'analyse de la saitouitn comparée des femmes et des hommes.

L'exercice d'une activité à temps preiatl ne s'oppose pas à la poroimton à un ptose stratégique et de management.

Article 10.5 - Organisation du temps de travail et articulation entre activité professionnelle et responsabilité familiale
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2015

La qtsoeuin de l'aménagement du taavrl est fondamentale. Une réflexion diot être menée puor pmetetrr la msie en pclae d'une oatiogsnairn des journées de tvriaal pttremnaet de clnoiceir vie de tiaavrl et vie familiale. Il cevionnt de vielelr à ce que l'amplitude des ireoetvntins sur une journée siot compatible, autnat que possible, avec la vie familiale.

L'articulation entre le tmeps de vie pseennolrle et le tmeps de

vie professionnelle est un facteur essentiel en matière d'égalité professionnelle. C'est une problématique concernant tous les salariés : femmes ou hommes.

Les entreprises veillent à prendre en compte les contraintes de la vie professionnelle dans l'organisation des réunions internes et des déplacements professionnels.

Les entreprises veillent à la bonne organisation de la prise des congés de paternité et d'accueil de l'enfant.

Afin d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, les entreprises s'engagent à étudier toutes les demandes présentées par chaque salarié(e) de manière équitable de l'organisation du temps de travail, notamment le travail à temps partiel choisi, et à tenter d'y répondre de manière équitable en prenant en compte, cependant, les possibilités que présente l'entreprise, la nature du poste et des responsabilités exercées et la situation de l'unité ou du projet auquel est rattaché(e) le (la) salarié(e).

Lors de la révision des salaires, une attention particulière sera portée aux salarié(e)s travaillant à temps partiel, afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salarié(e)s travaillant à temps plein.

Article 10.6 - Rémunération effective En vigueur étendu en date du 10 déc. 2015

Les enseignants de la branche de l'enseignement privé hors contrat affirment leur volonté que les rémunérations et carrières soient traitées sans discrimination.

Les catégories et les critères de classification et de promotion, ainsi que les niveaux de rémunération, doivent être communs aux salariés des deux sexes et ne doivent pas être discriminatoires pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Il appartient aux entreprises, dans le cadre des compétences légales des instances représentatives du personnel, de faire le bilan des éventuels écarts de rémunération constatés dans l'entreprise. Il leur appartient de cibler les écarts de rémunération constatés à un même niveau de responsabilité, d'aptitude professionnelle, d'expérience et de diplômes.

Les entreprises s'engagent à assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes sur la base du principe que, à qualification, fonction, compétence et expérience équivalentes, les femmes et les hommes soient embauchés à la même rémunération, posant et cefoeficnt pour la même fonction.

Ces informations sont présentées et commentées annuellement dans le rapport "Egalité hommes-femmes".

Les entreprises s'engagent à assurer, lors des révisions périodiques de salaires, l'égalité de rémunération pour un même travail ou pour un travail de valeur égale entre les femmes et les hommes.

Il convient notamment de ne pas perdre en compte les périodes de congés de maternité, d'adoption pour l'emploi ou autres avantages de salaire.

Pour supprimer les écarts de rémunération existant entre les femmes et les hommes, la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 a créé une négociation collective annuelle unique sur l'égalité professionnelle et salariale et y a introduit deux nouveaux thèmes : le déroulement des carrières et la mixité des emplois (art. L. 2242-5 du code du travail, modifié par la loi du 4 août 2014).

Les entreprises doivent prendre des mesures pour supprimer ces écarts et en faire leur priorité.

A cet égard, lors de chaque révision salariale périodique, dans les entreprises dont la loi a défini les éléments représentatifs pour des grandes catégories qu'elles aient définies en accord avec leurs partenaires sociaux, ces entreprises s'assureront que la médiane des augmentations individuelles des femmes soit équivalente à la médiane des augmentations individuelles des hommes au sein des catégories

professionnelles, sous réserve de dotations puis éventuellement de promotions dans l'entreprise et de vieillissement à l'égalité en matière de promotion.

Les effectifs à temps partiel étant constitués d'une part significative de femmes, une vigilance particulière sera portée lors des révisions de salaires aux salariés travaillant à temps partiel, afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salariés travaillant à temps complet.

(1) Arrêté étendu sous réserve que l'article L. 2242-5 a été abrogé il fait référence soit étendu comme étant l'article L. 2242-8 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi et de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la mobilité professionnelle et à la sécurisation des parcours professionnels.
(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

Article 10.7 - Formation professionnelle et qualification En vigueur étendu en date du 10 déc. 2015

Éléments de base d'acquisition de savoirs, la formation professionnelle est un moyen essentiel à disposition des salariés pour conforter ou développer leurs compétences professionnelles. Elle est aussi un moyen privilégié de maintien des compétences en fonction de l'évolution des qualifications des salariés. C'est pourquoi la CFENPP veille à ce que les conditions d'accès des femmes et des hommes aux dispositifs de formation soient identiques.

Les formations doivent bénéficier autant aux femmes qu'aux hommes dans des conditions équivalentes celles-ci pour les uns et les autres.

Afin de servir cet objectif tout en prenant en considération les contraintes particulières des salariés, notamment au regard des contraintes matérielles de garde d'enfants, les partenaires sociaux recommandent que l'organisation des formations soit compatible avec la vie privée et familiale et que soient assurés l'accès aux formations pour tous.

Les formations doivent bénéficier à toutes les femmes et à tous les hommes de la CFENPP conformément à l'OPCA à faire référence à l'égalité professionnelle et à intégrer le cadre des données.

Suite à l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, les entreprises doivent garantir que chaque salarié(e) bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur, afin d'évoquer avec lui ses perspectives professionnelles. Cet entretien est proposé systématiquement après une absence longue, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

De plus, tous les 6 ans, un bilan du parcours professionnel de chaque salarié(e) est réalisé par son employeur, afin de vérifier le suivi des parcours de formation, la participation à des formations et l'acquisition d'éléments de certification.

Les entreprises veillent à former leurs équipes au sein de la diversité. La CNPFP pourra décider une prise en compte particulière de ces formations.

Article 10.8 - Absences liées à la maternité, la parentalité et à la paternité En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

10.8.1. Aménagement du temps de travail pendant la durée de la grossesse

A. ? Le principe

Pour les filières : « personnes assistées et de service » et « personnes d'encadrement pédagogique » : les femmes en état de grossesse dûment reconnu et déclaré à l'employeur bénéficient, à partir du 6^e jour de grossesse, d'une réduction de la durée journalière de travail de 1 demi-heure pour un temps plein et au prorata pour un temps de travail inférieur à temps plein, dans la mesure où la réduction de la durée journalière de travail est définie entre la salariée et l'employeur.

Pour la filière « pnosenerl eensgninat » : les fmeems en état de gsesossre dûment rconenu et déclaré à l'employeur bénéficiant, à ptirar du 61e juor de grossesse, d'une réduction de la durée de luer tpmes de présence dnas l'établissement de 1 demi-heure puor un tmpes plien ou au potarra du tpmes de présence réel, snas réduction de la rémunération : les modalités de ctete réduction snot définies enrte la salariée et l'employeur.

B. ? À défaut d'accord ertne la salariée et l'employeur

1. Les fmeems de la filière « enseignant(e) » pvneut bénéficier du cuuml de luer dirot à réduction de la durée du tpems de présence dnas l'établissement sur les périodes hros du tepms de présence des élèves (activités induites, annexes, cneneoxs ?) ;

2. Les femems des erenetrpss de mnios de 11 salariés pevunet bénéficier du cmuul de luer driot à réduction de tpmes de travail, sur une période mmlaixae de 1 mois.

10.8.2. Maternité, parentalité et paternité

Les congés de maternité et partenat d'éducation ne deniovt pas raentilr l'évolution des salariés en temers de carrière.

Afin de gérer au mieux l'impact des périodes d'absences liées à ces congés, un etnrteien porsnoesneifl srea mis en place. Il proua prrtmeete d'examiner la durée prévisionnelle de l'absence, les siouaths éventuels d'évolution de carrière à la stiuie du congé, les fotrnoamis qui piornearut être envisagées, les modalités d'accompagnement à mtrete en ?uvre puor ftiialcer la reirsrpe du travail.

Conformément aux dootiisnispss légales et réglementaires, namoentmt de la loi n° 2006-340 du 24 mras 2006 rievatvle à l'égalité srliaaale enrte les fmeems et les hmoems et de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 puor l'égalité réelle etrne les femems et les hommes, les eienpsrerts s'engagent à nsaeiulrtr les ieidncnces de la période d'absence puor maternité ou apotodin sur les aemgtnounitas de salaires.

Il est rappelé que le congé de maternité et le congé d'adoption snot considérés comme du temps de taavirl effectif, namteonmt puor :

? la détermination des dtoris liés à l'ancienneté ;

? la répartition de l'intéressement et de la pctapriitoain ;

? le clcual des congés payés.

De la même manière, la période d'absence du (de la) salarié(e) puor congés de maternité, d'adoption, de présence prtnaeale ou puor un congé panaetrl d'éducation est intégralement prise en cmotpe puor le calcul des droits ovutres au ttire du cmtpoe pneroesnl de formation.

Les enetsprreis poennrrdt des eemgtnnages puor que, en matière d'évolution pnisloeonlsrfe et salariale, les congés de maternité, de paternité ou d'adoption ou de présence planretae et/ou le congé pnetaral d'éducation ne pénalisent pas les salariés.

Les erntipeesrs donvert repsteecr leurs ogaiibtolns de msie en pclae des eiteenrtns rtafelis aux congés de maternité, d'adoption, de présence pnaterlae et congé paernatl d'éducation prévues par les dniioptotssss légales et réglementaires.

Les erpeienrstss s'efforceront de maintenir, pndenat la période de congé de maternité, d'adoption, de présence petranale et/ou de congé ptnareal d'éducation, la dfisufion des itiomnofrans générales tsearinmss aux salariés rteiveals à la vie de l'entreprise, sleon un mdoe de ctamicnoumoin préalablement défini entre les paitres en présence, aifn de mtinier un lein social.

Article 10.9 - Négociations

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2015

Les peiatrs sareatngiis rlppaelet que dnas le cadre du cdoe du taravil sur l'égalité pooflneelinrse il est stipulé :

-à l'article L. 2241-1 que la négociation aelnulle sur les srialas diot pdrenre en cmotpe l'objectif d'égalité pineoolserfnlse etrne les fmeems et les heomms ;

-à l'article L. 2241-3 que la négociation tlinernaie diot preotr sur les meersus tdnanet à ausrser l'égalité peslfonrneilose etrne les fmeems et les hommes, et sur les mreess de rtartaagpe tndeant à remédier aux inégalités constatées sur les sjtues ci-dessus rappelés ;

-à l'article L. 2241-9 que les négociations annlllees sur les saaielrs et qenneualniucs sur la révision des cfasaistiolncs devinot vseir à définir et à prmgeoarrr les mrueses petremtant de smpuiprer les écarts de rémunération enrte les feemms et les hommes.

Conformément aux diiosostnps légales et réglementaires et puor teinr cmotpe de l'évolution plosisbe des métiers, les penraieatrs sauiocx raicsonnseent que les cfticnsalisoais plfoeorensisls qui vrsoenalt les potess en ftconion des compéténces rocennues nécessaires puor eexcrer les métiers cosadrtpreons isuindteonrt prifoas des fceuarts de dnmcsartioiinn indirecte.

Tous les 5 ans, à l'occasion des négociations sur les classifications, les paitrears soicuax analyseront, ifiedtneornit et crireoogrnt les critères d'évaluation des cniffieetocs et/ ou des peosts de tirvaal poanvut iurndie des dsrtiinmaoicns entre les feemms et les hommes.

Article 10.10 - Recueil d'informations
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2015

10.10. A. Enrepisrtes

Dans les etesperrnis concernées, les négociations alneluens sur les srialas devoit prévoir une alynsae spécifique des différences de ttianmreet enrte les fmeems et les heomms et doeinvt être l'occasion d'élaborer un paln de spssieproun des écarts sialaurax constatés. A défaut, c'est le rppraot auennl de siautoitn comparée etrne les feemms et les hommes, présenté aux peranteias sociaux, qui diot le fiare lsuorqe l'entreprise en a l'obligation.

Nonobstant les iitdnurcaes ogbarlieitos prévus par l'article D. 2323-12 du cdoe du tavaril qui snot rappelés ogbrmiiaelonett à l'article suivant, les ptaires sngaieairts invitnet les pararieents siauocx dnas les esptirrenes à définir des iarctidneus ptienrtens puor alesanyr la siotitaun comparée des fmeems et des hommes.

Le décret n° 2001-832 du 12 sbpmetere 2001 définit des indicateurs, rappelés ici puor information, puor la msie en pcale du rppraot de la sattouiin comparée des fmeems et des hmemos dnas les entreprises. Par arccod d'entreprise, les enetprseirs pneveut définir des iuinteardcs supplémentaires.

10.10. B. Bcnrahe

L'accord ctinsiutoe une ocosacin puor développer le rôle de l'observatoire des métiers et de l'emploi de l'enseignement privé (OMEEP), créé par l'accord du 25 jiun 2015, dnas l'analyse des sstuaqiettis sieaolcs aisni que dnas les études de pnnionsmteieot qui soenrt utiels aux ersienptres dnas les phaess de dogisniatc et de sivui des pnlas d'action prévus par la loi.

Ainsi il proua être demandé à l'OMEEP de rceliieulur et d'analyser, tuos les 3 ans, les imitorfnnaos spécifiques et capieovartms femmes-hommes sur :

-les rémunérations etefceivfs ;

-l'accès à l'emploi, à la ftairmoon et à la pmoiotron psllonrseofnie ;

-les ctдонnois de tavaril et d'emploi ;

-la qtilcaiafuiou et la classification,

pour prmtetree la rédaction d'un roaprrt pmnrteeat à la

bnahrce de dsosiper d'un dtniogasic de la sutotiian des fmemes et des heomms dnas la profession.

La cimsmssoin ptrairae porrua aisni dpsioer :

-d'un état des liuex présentant les pciialperns caractéristiques de la stioutain comparée de l'emploi des fmmees et des heomms salariés de la bnrahe (évolution des eficteffs par région et par sexe, répartition des etfefcfis par thnrcae d'âge, par talile des entreprises, par tpye de craotnt de travail, par tpye d'activités, par thcnrae de salaire, par tarhnce d'ancienneté, par nieavu de diplôme...);

-d'une asanyle qutiviltaae pttremenat de repérer les aintcos mises en ?uvre par les einspeters aifn de répondre aux problématiques de l'égalité ponleiensflosre ;

-d'une alnsyae qtuvitatieane sur les souitatins prnslionefsoees des fmemes et des hmoems à elompi et durée de cnotart comparables.

Au treme de ctete étude, les représentants de la bcnarhe pounrot dposiesr de rioedamncnmatos en matière d'actions spebeticlsus d'être mises en ?uvre puor frvseioar la réalisation de l'objectif d'égalité professionnelle.

Article 10.11 - Suivi

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2015

Le présent aorccd est cnlocu puor une durée indéterminée. Il aulnne et rpeclae l'accord du 24 avril 2008 rlateif à l'égalité pseorlsolnfneie etrne les hommes et les femmes.

Cet aorccd est spbelicsute d'être modifié par avenant, nmmamotet en cas d'évolution des diiptossinos législatives, réglementaires ou cnieeevltnonlons qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de pslrueius de ces dispositions.

Les adccros d'entreprise ou d'établissement colnucs aevc des délégués sniacydux pvenuet prévoir des doospiniits différentes puls fraolavebs que ceells du présent accord, spécifiques à luer statioiun particulière et cncaounort à pooiruvmor l'égalité pseloesnroflnie ernte les hommes et les feemms au sien de l'entreprise.

Les pertais sigetaarins coennnvneit d'examiner le bailn des meuersss pesirs en matière d'égalité psrflsielononee au sien de la brncahe et les stieus qu'il cnveoraiindt éventuellement d'y apporter.

Cet emeaxn arua leiu cqahue année après la dtae de psrie d'effet du présent aorccd et, puor le peiemrr exercice, au puls trad le 31 décembre 2016.

Titre XI : Accueil de salarié e s handicapé e s dans les entreprises de l'enseignement privé à distance

Article

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les pnarreieats scauiox snhuiateot dnas un pemeir tpems :
? améliorer la psire de ceonicnse des etrneiseps de la bcahrne qnaut à l'obligation d'emploi des tralrleavus ptrrueos de handicap, par une démarche pédagogique et pamatirqgue ;
? slesbieisnr les établissements aux modalités de msie en ?uvre de l'obligation d'emploi et aux intérêts économiques et siouacx qui en découlent ;
? egrueanocr ttuoes les itanevitiis pntemetrat l'emploi, dciret ou indirect, le matnien en ptose des perosenns bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
? moliebsir au nevaiu ntnoiaal et régional les aecutrs et réseaux aifn d'atteindre ces objectifs.

Le présent aorccd tudriat la pirse de conscience, par la branche, du rôle qui lui iomcbne en matière de pomrtoion et de développement de l'emploi des salariés prutoers de haaindcp et penrd en cmotpe :
? les caractéristiques de la brchnae qui crtoompe une grndae

majorité d'entreprises non ssmoieus à l'obligation d'emploi ;
? la multiplicité des aucters ietnvernmat sur la qteuoisn du haindcap ;
? la perfectibilité du marché de l'emploi des tueiarlrvals pruteors de hadcnaip ;
? les plsesaealrs sous-jacentes etrne l'accompagnement hiaumn et pnsfisoeernol des srgtiiaees de la fatormoin peolfnsilsonere et cleui des peennsors peoteruss de handicap.

Cet aorccd fxie la carde d'actions de la brhance et ifidinetu piureluss thèmes petiroiriras puor fectaliir et développer l'accès et le mneiain de salariés pterros de haacindp au sien des entrpseiers de la branche. Ces thèmes tneient cmote des différents atcerus que snot les entreprises, la collectivité des salariés ? dnnt les iniuttsitons représentatives du pseonnerl ? les presonnes peoeutrs de handicap, aevc l'appui des screurtuts compétentes.

Article 11.1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Cet aorccd s'applique à l'ensemble des eirstnepers de l'enseignement privé à distance.

Les esenrpteris aisejestuts à l'obligation d'emploi visée aux arlecits L. 5212-2 et svntiaus snot dmtnereieit concernées par les tmeers du présent aorccd et des aocntis engagées ou préconisées par la branche.

Toutefois, les eeirsrenpts qui ne snot pas soieumss à l'obligation d'emploi tlele que définie ci-dessus cunertoinbt à la msie en ?uvre des diisposotis cnevtlnonoeinles dnas le rpesect d'une pprtroioon aux mnoyes dnnt elels disposent.

Article 11.2 - Notion de handicap

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Constitue un hindcaap « totue lmotiatin d'activité ou riceiotstrn de piapirtaotcn à la vie en société subie dnas son eenervnniomnt par une pnersone en raoin d'une altération substantielle, dublare ou définitive d'une ou pliruesus fctnioos physiques, sensorielles, mentales, cotveigins ou psychiques, d'un pocdaylnhiap ou d'un turoble de santé iallnvandt ».

Article 11.3 - Objet de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Cet accord vsie à développer l'insertion, l'embauche, l'intégration, le mietainn dnas l'emploi et la faotrmiion des salariés poreruts de hicadanp dnas le sutceer professionnel.

Pour aidnttree ces objectifs, les pirenauerats scauiox cevneoninnt d'un paln global cptoarmnt des mseures échelonnées dnas le tmpes dnas le crdae de la négociation teilnrane de la brhane sur ce thème.

Cet accord ne dspense pas l'entreprise de ses otongiilas légales en matière d'emploi des taliarlurves purtreos de hicnaadp visées à l'article L. 5212-9 du cdoe du travail.

Article 11.4 - Commission de suivi

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Afin de créer une dunyqamie pgrirsosseve et efficace, la brchnae fxie des objectifs, conçoit et oarngsie des moenys puor les atteindre.

Pour ce faire, il est décidé de mttree en palce une comisiomns de siuvi composée des siniergtaas du présent aorccd puor :
? asserur le suivi et évaluer la msie en ?uvre de l'accord de banhrce ;
? préparer la négociation tlianrene de la brnhcae sur l'emploi des teulrvlraais puterors de hncidaap visée par l'article L. 2241-5 du cdoe du travail.

La ciosoiommsn de suivi arua également puor mssiion de vlieler à l'évolution de la siotaiutn de la brhane sur l'emploi des peorennss ptseroeus de hcdinaap et de peoproshr de nvuaeux objectifs.

Par ailleurs, les accords d'entreprises, qui ont fait l'objet d'un agrément par le préfet compétent et après avis de la déléguée départementale du travail et de l'emploi permettent l'exonération des contributeurs AGEFIPH, doivent être tirés à la compositio de suivi.

Article 11.5 - Informer et sensibiliser les acteurs
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les entreprises sucoax de la branche satoienue fiaoversr une infotm falibe et aeslcsibce nat sur la démarche de la brnhae que sur les moyens pmateert de développer l'emploi des traerluvias preutos de handicap. Les pareintras suiocax anurot dnoc à mtrete au ponit des otlius pmateertnt :
 ? une itinoomfan en dciteorn des epneirestrs : direction, salariés, itnnotustis représentatives du pnnseoerl ;
 ? une itoifmanrn en dtcioern des OPCA, des iitttsniunos et réseaux en chagre de l'emploi des pneseros pesturoes de hiadnacp ;
 ? une isetlianiosibn en doteircin des salariés ? putoerrs de hdcinaap ou non ? et des inutntosiits représentatives du pnsoneel puor perremtte l'intégration de la pnesore ptrusoe de hdnacaip ;
 ? une sbtisaioinslein aux modalités et aux conséquences de la rociansasenne de hcaianp (reconnaissance de la qualité de tueliarlvar handicapé ? RQTH), étant rappelé que cette démarche reste plnenerlose et votnoilrae de la prat de l'intéressé.

Article 11.6 - Faciliter l'insertion et l'embauche des salariés porteurs de handicap
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La bhncare esitme que le développement de l'emploi des proeesnns prsetuoes de hcaianp nécessite la msie en plcae de ? puarros coordonnés ?, d'actions, de railes hmunais et tqheucenis d'insertion, ansii que des aeids à l'embauche.

Cette démarche, qui diot débuter dnas les 12 mios saiuvt la sgnuatire du présent accord, iiumlpgqe sumnveicsesect :
 ? la dopirtscein des métiers, le repérage des binos hilaetubs de la bncahre en tmeres d'emploi, d'embauche et des particularités de la pfissroeon à l'occasion des banlis et études de la bcharne et luer tsoasmrsniin aux réseaux et oemiagnsrs spécialisés grâce à un praarintaet branche/ réseaux ;
 ? la msie en pcale de formations, puor les futurs collaborateurs, aux spécificités des pfisoornses du scveire dnas l'environnement des rssueroecs humaines, avec le situoen des réseaux spécialisés puor dnoenr à ces craanutiddes une apohrpe concrète ;
 ? la soabiiteislns et/ ou la fomoiatrn des pesrenons ppnctaraait au psuecrsos de rrenumctet etnmaenomt l'AGEFIPH ;
 ? la formaotn des salariés en vue de faiecltir l'intégration des tulirvalaes pruoetrs de handicap.

Article 11.7 - Développer le maintien dans l'emploi des salariés porteurs de handicap
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les prriteanaes saocux enndneett froisevar le meaiintn dnas l'emploi des salariés dnnot le hcandiap suevrnit ou s'aggrave arols qu'ils snot déjà en poste.

Le mientain dnas l'emploi spusope une réactivité préparée de tuos les acuets de l'entreprise au moemnt de l'apparition ou de l'aggravation du handicap. Cttee stioolun de pérennisation de la raieotln cerncaolutlte suposse une bnone cnnsnacoaise des procédures, auercts iennnetatrvs et législations environnantes.

Article 11.8 - Prévoir l'évolution de l'emploi des salariés porteurs de handicap

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le salarié poteurr de hnacadip dossipe des mêmes dorits et dveoris que tuot salarié vadlie ; clea cocnnee le déroulement de carrière, le balin de compétences, la formation, la mobilité innrtee à l'entreprise, l'évolution des rémunérations.

En conséquence, en aucun cas le fiat du hnidcaap ne diot être un feirn à une pogrsersion dnas l'entreprise ; et, à l'inverse, les salariés poerurts de hnicaadp ne snot nnluleemt pioitiraers du fiat de luer hcaanip par rarpot aux salariés viadels de l'entreprise.

Dans le crdae de la gisoten prévisionnelle des eimplos et des carrières (GPEC), les estenepris et la branche, en losaiin avec les OPCA, s'efforceront de psirreoir à tvreras notaemmt l'utilisation du DIF et les panls de fmoatiorn des entreprises, des atncois de fiartoomn en cohérence avec les possibilités d'emploi.

Article 11.9 - Intégrer les salariés porteurs de handicap dans la vie quotidienne de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'entreprise et ses ittinnsoutis représentatives du pnesrnol dineovt preermtte l'intégration des salariés porteus de hanaidcp à la vie qiitdonneue de l'entreprise et fliectair luer paiaictpiont aux événements de l'entreprise et aux activités slaiceos et culturelles.

Titre XII : Dispositions diverses

Article 12.1 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le ttexe de la présente cnoonvtien ctviolecle est déposé à la diciroetn générale du tvial (DGT) conformément aux doitonisipss du cdoe du travail.

Un eeampxirle est établi puor cuhgae partie.

Article 12.2 - Demande d'extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La présente ceotnonvin clevciltoe et ses avanetns éventuels snot sioums au ministère du travail, des raintleos sioaecls et de la solidarité puor que leurs ditsooipsins soniet reuneds oibeilgtaros puor tuos les eloumpreys et salariés etnrat dnas le camhp d'application défini à l'article 1^{er} de la présente cinntveoon collective.

Leur entrée en viuegr se frea conformément aux dpstoniioiss arrêtées à l'article 1.3. de la présente convention.

Annexes

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

ANNEXE I-A

Grille de sierlaas du pernnoesl asiadnttrimf et de service

Application au 1^{er} smepbtre svaniut la dtae extension

(En euros.)

ÉCHELON	A		B (CONFIRMÉ)		B (EXPÉRIMENTÉ)	
	SALAIRE mensuel	SALAIRE annuel	SALAIRE mensuel	SALAIRE annuel	SALAIRE mensuel	SALAIRE annuel
E1	1 330	15 960	1 391	16 692	1 451	16 080
E2	1 380	16 560	1 451	17 412	1 528	18 336

E3	1 421	17 052	1 517	18 204	1 604	19 248
T1	1 502	16 920	1 588	19 056	1 663	19 956
T2	1 583	18 000	1 663	19 956	1 751	21 012
T3	1 690	20 280	1 776	21 312	1 868	22 416
C1	2 132	25 584	2 243	26 916	2 385	28 620
C2	2 639	31 668	2 791	33 492	2 944	35 328
C3	3 147	37 764	3 309	39 708	3 553	42 636

ANNEXE I-B

Les sriagietns de la présente cotneionvn civnoennnet de se réunir en juin 2008 pour négocier de nvoleuels grilles.

Grille de siraleas du pesorennl d'encadrement pédagogique

Application au 1^{er} serbtptmee sanvuit la dtae extension

En vigueur étendu en date du 19 juin 2013

(En euros.)

ÉCHELON Catégorie	A		B (CONFIRMÉ)		B (EXPÉRIMENTÉ)	
	SALAIRE mensuel	SALAIRE annuel	SALAIRE mensuel	SALAIRE annuel	SALAIRE mensuel	SALAIRE annuel
E1	1 330	15 960	1 391	16 692	1 451	17 412
E2	1 380	16 560	1 451	16 080	1 528	18 336
E3	1 421	17 052	1 517	18 204	1 604	19 248
T1	1 502	16 920	1 588	17 880	1 663	19 956
T2	1 583	18 000	1 663	19 956	1 751	21 012
T3	1 690	20 280	1 776	21 312	1 868	22 416
C1	2 132	25 584	2 243	26 916	2 385	28 620
C2	2 639	31 668	2 791	33 492	2 944	35 328
C3						

Les siaeiagrnts de la présente cinneovton cnenonnevit de se réunir en juin 2008 pour négocier de nvluolees grilles.

Grille de saiearls des enseignants

Application au 1^{er} sbprtmeee siunavt la dtae extension

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

(En euros.)

ANNEXE I-C

ÉCHELON Catégorie	A		B (CONFIRMÉ)		B (EXPÉRIMENTÉ)	
	SALAIRE mensuel	SALAIRE annuel	SALAIRE mensuel	SALAIRE annuel	SALAIRE mensuel	SALAIRE annuel
1 Primaire	1 430	17 160	1 523	18 276	1 647	19 764
2 Siaordnece 1er cclye et CAP	1 430	17 160	1 523	18 276	1 647	18 600
3 Sdrcanoioe 2e cycle et bac professionnel	1 460	17 520	1 533	18 396	1 658	19 896
4 Bac + 1	1 460	17 520	1 533	18 396	1 658	19 896
5 Bac + 2 non dipl.	1 537	18 444	1 583	18 996	1 665	19 980
6 Bac + 2 diplômant, bac + 3 non dipl.	1 624	19 488	1 685	20 220	1 776	21 312
7 Bac + 3 diplômant, bac + 4 non dipl.	1 740	20 880	1 812	21 744	1 903	22 836
8 Bac + 4 diplômant	1 847	22 164	1 918	23 016	2 015	24 180
9 Bac + 5 non dipl.	1 847	22 164	1 918	23 016	2 015	24 180
10 Bac + 5 diplômant	2 334	28 008	2 537	30 444	2 740	32 880

Les seagtrnaiis de la présente convioientn ceevnonnint de se réunir en juin 2008 pour négocier de neolevlus grilles.

ANNEXE I D

Grille de siaraes des eeninngtass intégrés dnas des cycels diplômants générant l'obligation de recherche

Article

En vigueur étendu en date du 19 juin 2013

(En euros.)

Niveau	Echelon A	Echelon B	Echelon C
I	20 300	21 400 (*)	-
II	25 500	26 775	28 920

III	29 868	32 320	34 830
IV	32 000	33 600	36 290
V	34 000	35 700	38 560
VI	37 700	39 585	42 750

(* Il est convenu par exception que la 3e année de préparation du diplôme relèvera de l'échelon B.

Article
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Grille de salaires du personnel enseignant des établissements de
l'enseignement privé à distance (EAD)
(en 2018 et jusqu'à l'application des minima 2019)

ANNEXE I - E

Niveau	Échelon A		Échelon B		Échelon C	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
EAD 1	1 760,11	21 121,30	1 848,11	22 177,36	1 940,52	23 286,23
EAD 2	1 885,83	22 629,96	1 980,12	23 761,46	2 079,13	24 949,53
EAD 3	1 948,69	23 384,29	2 046,13	24 553,51	2 148,43	25 781,18
EAD 4	2 011,55	24 138,62	2 112,13	25 345,56	2 217,74	26 612,83

Barème des minima de la coactivité à distance sans indemnité
de congés payés (en 2018 et jusqu'à l'application des minima
2019)

Taux horaire	Échelon	Euros	Tarif pour une corréction de 5 minutes	Échelon	Euros
	A	10,56		A	0,88
B	11,09	B	0,92		
C	11,64	C	0,97		

En vigueur étendu en date du 19 juin 2013

Enseignants

ANNEXE II-A

Tableau récapitulatif : durées du travail et congés d'heures
supplémentaires.

Niveau Qualification	Pré-élémentaire et primaire	Secondaire général	Secondaire général, sport, dessin, musique, etc.	Enseignement technique secondaire et supérieur	Enseignement supérieur enseignant non chercheur	Enseignement supérieur enseignant chercheur	Formation diplômante par alternance	Formation qualifiante par alternance	Moniteurs techniques	Cours de rattrapage
Durée annuelle de travail	1 534	1 534	1 534	1 534	1 534	1 534	1 534	1 534	1 534	1 534
Durée annuelle de cours	972	864	950	864	750	350	864	1 120	1 120	972
Nombre maximum de semaines de cours par an	36	36	36	40	35	25	42	42	42	43
Horaire hebdomadaire moyen de cours	27	24	27	27	25	21	24	27	27	32
Durée annuelle heures d'activités induites	562	670	584	670	784	1 184 (4)	670	414	414	562
Pourcentage d'activité de cours (1)	63,36	56,32	61,93	56,32	48,89	22,82 (5)	56,32	73,01	73,01	63,36
Pourcentage d'activités induites (1)	36,64	43,68	38,07	43,68	51,11	77,18 (5)	43,68	26,99	26,99	36,64
Coefficient de cours sur 1 534 heures (2)	1,5782	1,7755	1,6147	1,7755	2,0453	2,0453	1,7755	1,3696	1,3696	1,5782

Contingent d'heures supplémentaires ; au total (3)	189	213	194	213	184	220	213	164	164	189
Dont?heures de cours	120	120	120	120	90	71,5	120	120	120	120
Contingent d'heures supplémentaires ; au total (3)	126	130	129	130	123	130	130	110	110	110
Dont?heures de cours	80	73	80	73	60	42	73	80	80	80
Nombre maximum d'heures en cas de modulation	30	27	30	30	28	28	28	30	30	35

(1) Cas général : soit le poids respectif des cours (AC) et des activités étudiantes (AI) dans la durée totale de travail : AC/1 534 et AI/1 534.
(2) Coefficient égal à 1 534 heures divisé par le nombre d'heures de cours prévu. Il contient l'activité de cours en activité totale (heures de cours + heures d'activités induites), hors répercussion pour les écoles concernées, par niveau d'enseignement (AC × coefficient = AC + AI).
(3) Soit : activité de cours + activités induites.
(4) Heures d'activités induites, d'activités cénocentriques et/ou de recherches.
(5) Cas des écoles supérieures avec recherche : poids respectif des cours (AC) sur l'ensemble des activités induites et de recherche.

En vigueur étendu en date du 19 juin 2013

Ligne (3) : nombre maximum d'heures de cours (AC), d'heures d'activités étudiantes (AI) et d'heures totales d'activité devant être rémunérées au taux de majoration de 15 %.

ANNEXE II-B

Enseignants (entreprises de 20 salariés ou moins)

Ligne (4) : nombre maximum d'heures de cours (AC), d'heures d'activités induites (AI) et d'heures totales d'activité devant être rémunérées au taux de majoration de 25 %.

Tableau récapitulatif des sites et taux d'heures supplémentaires en absence de modulation.

Ligne (5) : seuil de déclenchement automatique des heures d'activité de cours rémunérées au taux de 50 % (plus les activités induites correspondantes).

Niveau Qualification	Pré-élémentaire et primaire	Secondaire général	Secondaire enseignant, sport, dessin, musique et danse	Enseignement technique secondaire et supérieur	Enseignement supérieur (enseignant non chercheur)	Enseignement supérieur (enseignant-chercheur)	Formation diplômante par alternance	Formation qualifiante par alternance	Moniteurs techniques	Cours de rattrapage Mise à niveau
(1) Coefficient : total heures de travail activité de cours (AC)	1,5782	1,7755	1,6147	1,7755	2,0453	2,0453	1,7755	1,3696	1,3696	1,5782
(2) Heures d'activité de cours par semaine (AC)	27	24	27	27	25	21	28	27	27	32
(3) Nombre maximum d'heures supplémentaires en AC au taux de 15 %	4,00	4,00	4,00	4,00	3,91	2,61	4,00	4,00	4,00	4,00
(4) Nombre maximum d'heures supplémentaires en AI au taux de 15 %	2,31	3,10	2,46	3,10	4,09	5,39	3,10	1,48	1,48	2,31
(5) Nombre total d'heures de travail payées au taux de 15 %	6,31	7,10	6,46	7,10	8,00	8,00	7,10	5,48	5,48	6,31

(1)?Nombre maximum d'heures supplémentaires en AC au taux de 25 %	1,07	0,51	0,95	0,51	0,00	0,00	0,51	1,84	1,84	1,07
(2)?Nombre maximum d'heures supplémentaires en AL au taux de 25 %	0,62	0,39	0,59	0,39	0,00	0,00	0,39	0,68	0,68	0,62
(3) Nombre total d'heures de travail payées au taux de 25 %	1,69	0,90	1,54	0,90	0,00	0,00	0,90	2,52	2,52	1,69
(4) Heures supplémentaires d'AC payées au taux de 50 % au-delà de	32,07	28,51	31,95	31,51	28,91	22,61	32,51	32,84	32,84	37,07

En vigueur étendu en date du 19 juin 2013

Ligne (3) : nombre maximum d'heures de cours (AC), d'heures d'activités itinéraires (AI) et d'heures totales d'activité devant être rémunérées au taux de majoration de 15 %.

ANNEXE II-C

Enseignants (entreprises de 20 salariés ou moins)

Ligne (4) : nombre maximum d'heures de cours (AC), d'heures d'activités itinéraires (AI) et d'heures totales d'activité devant être rémunérées au taux de majoration de 25 %.

Tableau récapitulatif des seuils et taux d'heures en cas de modulation

Ligne (5) : seuil de déclenchement automatique des heures d'activité de cours rémunérées au taux de 50 % (plus activités itinéraires correspondantes).

Niveau qualification	Pré-élémentaire et primaire	Secondaire général	Secondaire enseignant sport, dessin, musique et danse	Enseignement technique secondaire et supérieur	Enseignement supérieur enseignant non chercheur	Enseignement supérieur enseignant-chercheur	Formation diplômante par alternance	Formation qualifiante par alternance	Moniteurs techniques
(1) Nombre total heures de travail activité de cours (AC)	1,5782	1,7755	1,6147	1,7755	2,0453	2,0453	1,7755	1,3696	1,3696
(2) Heures d'activité de cours par semaine (AC)	30	27	30	30	28	28	28	30	30
(3) Nombre maximum d'heures supplémentaires en AC au taux de 15 %	4,00	4,00	4,00	4,00	3,91	2,61	4,00	4,00	4,00
(3) Nombre maximum d'heures supplémentaires en AI au taux de 15 %	2,31	3,10	2,46	3,10	4,09	5,39	3,10	1,48	1,48
(3) Nombre total d'heures de travail payées au taux de 15 %	6,31	7,10	6,46	7,10	8,00	8,00	7,10	5,48	5,48
(4) Nombre maximum d'heures supplémentaires en AC au taux de 25 %	1,07	0,51	0,95	0,51	0,00	0,00	0,51	1,84	1,84

(4) Nbrmoe mxaumim d'heures supplémentaires en AL au tuax de 25 %	0,62	0,39	0,59	0,39	0,00	0,00	0,39	0,68	0,68
(4) Nbmoe taotl d'heures de tairval payées au tuax de 25 %	1,69	0,90	1,54	0,90	0,00	0,00	0,90	2,52	2,52
(5) Heures supplémentaires d'AC payées au tuax de 50 % au-delà de	35,07	31,51	34,95	34,51	31,91	27,61	32,51	35,84	35,84

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

(entreprises de 20 salariés ou moins)

ANNEXE III

Tableau récapitulatif des seuls et des tuax d'heures supplémentaires.

Personnel anirdtismaitf et de scviree et psonerenl d'éducation

Sans modulation

	PERSONNEL administratif et de service	PERSONNEL d'éducation
Nombre d'heures de tvaairl par semaine	35	35
Nombre mxai d'heures supplémentaires majorées à 15 %	4	4
Nombre mxai d'heures supplémentaires majorées à 25 %	4	4
Heures supplémentaires majorées à 50 % et au-delà de	43	43

Avec modulation

	PERSONNEL administratif et de service	PERSONNEL d'éducation
Nombre d'heures de tiraavl par semaine	43	43
Nombre mxai d'heures supplémentaires majorées à 15 %	4	4
Nombre mxai d'heures supplémentaires majorées à 25 %	1	1

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

Les penriaarets sioaux dedanenmt l'extension de cet arcocd auprès du ministère des afrfeais solciaes conformément à l'article L. 731-2 du cdoe de la sécurité sociale.

ANNEXES NON SESUOIMS À L'EXTENSION

Fait à Paris, le 13 décembre 1991

Accord naoiatnl riaeltf au relèvement du tuax de ratetire complémentaire ACRRO dnas les établissements d'enseignement privé hros cantrot (étendu par arrêté du 8 nmvbreoe 1994 prau au Joefcuofirilanl du 26 nobrmvee 1994)

Suivent les sutgireans des ogtinsonarias ci-après :

Organisations pntlaeraos :

FNECP ;

FNEPL.

Syndicats de salariés :

SNEPL-CFTC ;

FEP-CFDT ;

SNPEFP-CGT ;

SYNEP-CGC ;

SNEP-FO.

Dans l'ensemble des établissements privés d'enseignement hros contrat, rvneleat au trite de luer activité principale, des lios sealrocs sueintvas :

? loi « Aeistr » du 25 jluliet 1919 (enseignement tunheqice y cpimors l'enseignement thicneuqe supérieur) ;

? loi du 30 otbcore 1886 (enseignement du pmrieer degré) ;

? loi « Flluaox » du 15 mras 1850 (enseignement du scoend degré),

les peraetairns suciaox ont décidé de poretr le tuax de rtetarie complémentaire ARCRO de 4 % à 5 % au 1^{er} janeivr 1992 et à 6 % au 1er avirl 1994.

Accord ntoainl riatlef au relèvement du tuax de rirtteea complémentaire ARCRO dnas les établissements d'enseignement privé hros contrat

Avenant à l'accord du 13 décembre 1991

(étendu par arrêté du 8 nbeormve 1994paru au Joarunl ofciefil du 26 novebmre 1994)

La répartition de ces nueavuox tuax est fixée à :

? 60 % à la crghae de l'employeur ;

? 40 % à la cgrahae du salarié.

Paris, le 8 arivl 1992

Les établissements contisat anvat cet arcocd à un tuax supérieur à 4 % mias inférieur à 6 % drevont anglier luer tuax de csitatioon au puls trad le 1^{er}jenivar 1994.

Afin de firae bénéficier l'ensemble des aifcs et des retraités de l'enseignement privé hros corantt des dsoosiniitps ctnoealrueltcs prévoyant un relèvement du tuax de rratteie complémentaire ARRCO, les patanireers souaicx précisent que :

? le relèvement de taux prévu au 1er janvier 1992 devra s'appliquer rétroactivement à cette date pour tous les établissements entrant dans le champ d'application de l'accord ;

? les services accomplis dans les établissements d'ici avant l'adhésion seront validés après accord de l'ARRCO.

Suivent les statuts des associations ci-après :

Organisations patronales :

FNECP ;

FNEPL.

Syndicats de salariés :

SNEPL-CFTC ;

FEP-CFDT ;

SNPEFP-CGT ;

SYNEP-CGC ;

SNEP-FO.

Annexe relative au titre IX ? Fonction professionnelle

Les parties sautoires s'engagent de l'avenant n° 12 du 19 avril 2005 concernant la formation professionnelle continue de leur adhésion à l'un des OPCA suivants :

? AGEFOS-PME, 187, quai de Valmy, 75010 Paris
? OPCA EFP, 20-22, rue Saint-Amand, 75015 Paris.

Les entreprises optent pour l'un ou l'autre de ces OPCA.

Ces OPCA n'étant pas habilités à percevoir la cotisation au titre du congé individuel de formation, celle-ci est versée au FONGECIF.

Fait à Paris, le 27 novembre 2007

Suivent les statuts des associations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française de l'enseignement privé (FEP) ;

Fédération nationale de l'enseignement privé laïque (FNEPL).

Syndicats de salariés :

Syndicat national de l'enseignement privé laïque (SNEPL) CFTC ;

Syndicat national des professeurs de l'enseignement et de la

formation privés (SNPEFP) CGT ;

Fédération de la formation et l'enseignement privés (FEP) CFDT ;

;

Syndicat national de l'enseignement privé (SYNEP) CFE-CGC.

TEXTES ATTACHÉS

Annexe Convention collective de l'enseignement privé à distance ex-IDCC 2101 Avenant n 34 du 19 octobre 2016

Signataires	
Patrons signataires	FNEP
Syndicats signataires	FEP CFTD SNPEFP CGT SNEPL CTFC SYNEP CFE-CGC FNEC FP FO

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

L'article 1.1 de la convention collective reçoit la rédaction suivante :

« Article 1.1
Champ d'application et annexe

Article 1.1.1
Champ d'application

1.1.1.1. Etrnnet dnas le camhp d'application de la présente convention collective tuos les établissements d'enseignement privé hors carnot situés sur le territoire national et dnas les départements d'outre-mer, à savoir :

- Les établissements d'enseignement privé du primaire et du second degré rvelaet de la loi du 30 octobre 1886 et du 15 mars 1850 (dite loi Falloux) qui ne sont pas liés à l'Etat par croant clcnou dnas le crade de la loi du 31 décembre 1959 modifiée, ansii que lrues départements de farmotoin psinlosernfeole dnas la msruee où cttee dernière activité est mrrtôiaine ;
- Les établissements d'enseignement privé qui relèvent de la loi du 25 juillet 1919 (dite loi Astier), rrssepe au trtie IV du cdoe de l'enseignement technique, et qui ne sont pas liés à l'Etat par carnot cncolu dnas le crade de la loi du 31 décembre 1959 modifiée, y coirpms luers départements de fimgaroon pnrlnfinesoole dnas la muesre où cttee dernière activité est mrrnioiatie ;
- Les établissements d'enseignement privé supérieur général, psoroieesfnnl ou situqnciefie rlaevnet nonematmt de la loi du 12 juillet 1875 ou de la loi du 25 juillet 1919, y cprmois luers départements de fatmoorin pofrennsesliole dnas la mserue où cette dernière activité est minoirirate ;
- Les établissements d'enseignement rnevalt du driot privé et créés à l'initiative des camrebhs de jeillut 1919, y cprmois luers départements de fatmoorin pofrennsesliole dnas la mserue où cette dernière activité est minoirirate ;
- Les établissements d'enseignement privé à dcisatne rlenveat de la loi n° 71-556 du 12 juillet 1971.

1.1.1.2. ? Les établissements d'enseignement privé visés par la présente convention relèvent ntemnomat des cdeos NAF sianvtus : 85. 10Z et 85. 20Z, 85. 31Z, 85. 32Z, 85. 41Z et 85. 42Z, 85. 52Z, 85. 59A et 85. 59B.

1.1.1.3. Snot eucxls de la présente convention :

- Les osgaenrims de fmiratooon reavlnet de la loi du 16 juillet 1971 ;
- Les établissements d'enseignement theqciune rvnleaet d'une convoneitn cclteolvie noiatnlæe de bancre comnoatpt des diioptsnosis spécifiques au penrsonel d'enseignement à la dtæe d'extension de la présente ctvoineenn ;
- Les établissements d'enseignement général reavlnet d'une centovoioinn ctcelliove nlatnaoie de bnhrcae à la dtæe d'extension de la présente coovtenin ;
- Les intstitus colqhitaues de Lille, de Lyon, de Prias et de Tousoule asini que l'université cotalhquie de l'Ouest ;
- Les écoles ou ituntists d'enseignement supérieur et de rcehrcee privés rleavnt d'une ctvoenonin clcclvlotiee nainloate à la dtæe d'extension de la présente ceivnnootn ainsi que les établissements aexenns d'enseignement supérieur qui luer snot

rattachés ;
f) Les crneets de fmortioan d'apprentis.

Article 1.1.2
Annexe de bchrane

Dans le cadre de fsion de branches, la cteonovnin ceillovctet puet se vior aennxer puor une durée déterminée tuot ou pirtae des accords, avtnanes et aexnens de la bchrane intégrée.

Il est créé une anenxe intitulée :

"Dispositions tteirisaors puor les établissements privés d'enseignement à distance".

Les établissements privés d'enseignement à distance, oetvurs suos le régime de loi n° 71-556 du 12 juillet 1971 se vneoit aueiqpllr exvmelescinut les snltioiaups de la présente annexe, y cmpiros ses accords, atnvaens et annexes, pdnneat une durée mmlaxaie de 2 ans à cmpeotr de la dtæe de saurtngge de l'avenant mdaioifnt le chmap de la CCN EPI (ou HC), suaf accrd ou avnanet les cneoracnt et siumos à extension. »

Article 2 - Liste des textes en annexe
En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

Sont icnlus dnas l'annexe « Dipotnsosijis trseiatonirs puor les établissements privés d'enseignement à dasticne » :

? la cinetonovnin cotlvecile de l'enseignement privé à dtsiacne du 21 juin 1999 (IDCC 2101) étendue par arrêté du 5 juin 2000 :
?? anevant n° 3 du 29 août 2001 raeitlf aux ceutorcerrs de deovirs ;
?? anveant n° 10 du 30 juin 2005 : eteterinn d'évaluation ;
?? anveant du 4 décembre 2006 protnat mftdiocaiion de l'article 4 (commissions instituées par la convention) ;
?? avnaent n° 15 du 3 jleliut 2009 patnrot mactidoofiin de la cnotvenoin ;
?? aevnnat n° 22 du 17 nevnrboe 2014 ? Annexe I : cioasicaitlfsn ;
?? annaevt n° 23 du 4 jvnaier 2016 : révision des sraaeils ;

? les adcorcs :
?? acocrd de barhnce du 16 mai 2000 : la réduction du tpmes de tvaial ;
??? annavet n° 1 du 11 srepebtbe 2006 reltiaf à la réduction du tpems de tvaial ;
??? aanvent n° 2 du 11 stemrpebe 2006 realitf à la réduction du tpms de tivraal (dispositions spécifiques aux cadres) ;
?? acocrd du 4 décembre 2006 : accès à la foatrimn pnseroolifnsee ;
??? aenanvt n° 1 du 2 jilueit 2007 à l'accord du 4 décembre 2006 rtealif à la foratmion psorilenslenofe ;
?? acocrd du 1er décembre 2009 raeitlf à l'emploi des poennesrs ptreueoss de hdaincap ;
?? acocrd du 15 jiaevnr 2010 retliaf à l'emploi des sioners ;
?? acocrd du 10 octrboe 2012 reatitf à la désignation de l'OPCA PL ;
?? acocrd du 26 juin 2014 rlieatf au trvaail à temps pateril ;
?? accord du 21 juin 2016 : eitetrrens pifsesnoons de la loi n° 2014-288.

Article 3 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

Au tmere du délai d'opposition de 15 jorus snaviut sa notification, le présent acocrd est déposé, conformément aux dinotsoisps légales, auprès de la dctirieon générale du trvaail et du secrétariat-grefte du cinsoel de prud'hommes.

Article 4 - Extension
En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

Les stegaraniis du présent aevnant s'engagent à en daeemndr l'extension auprès du mirtisne chargé du travail.

Article 5 - Durée. – Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, sera applicable à compter de la date de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

Annexe de Bnahcre

Article 1.1.2 de la convention collective
Dispositions particulières pour les établissements privés
d'enseignement à distance

La convention collective de l'enseignement privé à distance du 21 juin 1999 (IDCC 2101) étendue par arrêté du 5 juin 2000 :
? avenant n° 3 du 29 août 2001 relatif aux carrières de professeurs ;
? avenant n° 10 du 30 juin 2005 : entente d'évaluation ;
? avenant du 4 décembre 2006 relatif au droit de grève de l'article 4 (commissions instituées par la convention) ;
? avenant n° 15 du 3 juillet 2009 relatif au droit de congé de la convention ;
? avenant n° 22 du 17 novembre 2014 ? Annexe I : conditions ;
? avenant n° 23 du 4 janvier 2016 : révision des salaires ;

Les accords :

? accord de branche du 16 mai 2000 : la réduction du temps de travail ;
? avenant n° 1 du 11 septembre 2006 relatif à la réduction du temps de travail ;
? avenant n° 2 du 11 septembre 2006 relatif à la réduction du temps de travail (dispositions spécifiques aux cadres) ;
? accord du 4 décembre 2006 : accès à la formation professionnelle ;
? avenant n° 1 du 2 juillet 2007 à l'accord du 4 décembre 2006 relatif à la formation professionnelle ;
? accord du 1er décembre 2009 relatif à l'emploi des professeurs ;
? accord du 15 janvier 2010 relatif à l'emploi des enseignants ;
? accord du 10 octobre 2012 relatif à la désignation de l'OPCA PL ;
? accord du 26 juin 2014 relatif au travail à temps partiel ;
? accord du 21 juin 2016 : modalités de mise en œuvre de la loi n° 2014-288.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

Le présent avenant est conclu en application de l'accord collectif interprofessionnel de l'enseignement privé indépendant (ou hors contrat) (IDCC 2691) et de l'enseignement privé à distance (IDCC 2101).

Annexes

Convention collective nationale de l'enseignement privé à distance du 21 juin 1999 Etendue par arrêté du 5 juillet 2000, JORF du 21 juillet 2000

Article 1er - Champ d'application (En vigueur étendu)
En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

La présente convention collective, conclue en application de l'avis II, partie II, du code du travail, règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les relations entre les enseignants et les salariés travaillant dans les établissements privés d'enseignement à distance, ouverts sous le régime des dispositions des articles L. 444-1 et suivants et L. 471-1 et suivants du code de l'éducation relatives aux établissements d'enseignement privés à distance.

La présente convention s'applique aux enseignants qui exercent l'enseignement à distance de tous niveaux et de tous degrés, et notamment dans le cadre des activités résérées sous le code 85 et en particulier sous les numéros 85.59A et 85.59B de la nomenclature NAF.

Article 2 - Durée. – Dénonciation. – Révision Avenants. – Extension. – Adhésion (En vigueur étendu)
En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

2.1. Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

2.2. Dénonciation

La présente convention pourra être dénoncée par l'une ou l'autre partie signataire sous réserve des dispositions du code du travail relatives à la dénonciation des conventions collectives :
? respect d'un délai de préavis de 90 jours ouvrés à compter du dépôt auprès du ministère du travail de l'intention de dénoncer ;
? évènement simultané à l'expiration des autres pratiques collectives d'une lettre recommandée avec avis de réception notifié par lettre recommandée ;
? dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, ainsi qu'auprès de tout autre organisme utile ;
? cette notification doit être accompagnée de propositions relatives à l'ensemble de la convention ou les articles ou dispositions dénoncés ;
? dans un délai de 60 jours à compter du dépôt au ministère du travail, une commission paritaire devra être réunie sur l'initiative de la partie qui dénonce avec pour ordre du jour, la discussion des propositions.

En tout état de cause, la convention actuelle de l'enseignement privé continuera d'être appliquée jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention ou des dispositions substitué à celles dénoncées, sous réserve de l'application de l'article L. 2261-11 du code du travail.

2.3. Révision

Chacune des parties peut demander la révision des articles de la convention collective.

La demande adressée par l'une des parties recommandée avec avis de réception aux parties ainsi qu'au président de la commission mixte doit comporter la désignation des articles à réviser ainsi qu'un projet écrit de modification.

Le président de la commission mixte convoque les parties qui doivent être réunies dans les 2 mois qui suivent la demande de révision.

2.4. Avenants

Des avenants pourront être conclus à tout moment pour régler les questions particulières aux diverses catégories professionnelles. Ces avenants auront même valeur et même champ d'application que la présente convention, après leur arrêté d'extension.

2.5. Extension

La présente convention a été étendue par arrêté du 29 septembre 1986 : elle s'applique à tous les enseignants relevant du champ d'application tel que défini dans l'article 1er.

2.6. Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale ou tout représentant qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion est signifiée aux signataires de la convention et fait l'objet du dépôt prévu à l'article 6 ci-dessus à la diligence de son ou de ses auteurs.

L'adhésion prend effet à partir du jour qui suit le dépôt.

Article 3 - Modalités d'application de la convention (En vigueur étendu)

(Dernière modification : modifié par accord du 29 août 2001, BO coennnois ceitcevlis n° 2001-51, étendu par arrêté du 9 octobre 2002, JROF 18 octobre 2002)

Les avantages sociaux rentés acquis pour les personnes en pose à la date d'application de nouvelles dispositions conventionnelles.

Corrélativement, les avantages sociaux par la présente convention ne peuvent pas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans des conventions antérieures à la date de conclusion ou d'usage.

La convention n'exclut pas la possibilité de conclure des accords individuels ou collectifs à la condition essentielle qu'aucune dissipation des droits ne soit inférieure ou en opposition avec ceux de la présente convention.

Article 4 - Commissions instituées par la convention collective nationale (En vigueur étendu)

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

4.1. Commissions paritaires nationales

Il est constitué :

? une commission paritaire nationale ;
? et une commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP), dont le siège se situe au siège de la CHANED.

4.1.1. Composition

Chacune des deux commissions paritaires est composée ainsi :
? un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives ;
? pour les employeurs, un nombre de représentants qui ne peut dépasser au total le nombre des représentants des organisations ci-dessus.

La présidence et le secrétariat des commissions paritaires sont assurés alternativement par l'un ou l'autre collègue. Le secrétariat technique est assuré par le collègue employeur.

4.1.2. Attributions

4.1.2 a. Commission paritaire nationale

La commission paritaire nationale a pour rôle :
? l'interprétation de l'article de la convention ;
? la coordination des litiges éventuels nés de l'application de l'article de la convention.

Pour l'adaptation et la négociation, l'ensemble des représentants sociaux représentatifs sont conviés, conformément à l'article L. 2231-1 du code du travail.

4.1.2 b. Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle a pour missions :

? en matière d'emploi :
? de promouvoir l'information réciproque des organisations syndicales représentatives sur la situation de l'emploi et de son évolution dans la profession ;
? en matière de formation professionnelle :
? de définir et de promouvoir la politique de formation professionnelle de la branche ;
? de définir les priorités et les orientations en matière de formation professionnelle, notamment dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF), du contrat de professionnalisation et de la période de professionnalisation ;
? de définir et réviser les listes des publics bénéficiaires et les listes des mesures et types d'actions de formation prioritaires.

Elle a à connaître des mesures économiques et à faire toutes propositions en matière de formation et de formation, notamment dans les entreprises dépourvues de comité d'entreprise.

4.1.3. Sièges et fonctionnement

4.1.3 a. Commission paritaire nationale

Elle pourra être saisie par la partie la plus diligente au sujet de l'une ou l'autre de ses attributions.

Le président devra avertir la réunion dans un délai de 30 jours à compter de la réception de la lettre recommandée avec avis de réception.

4.1.3 b. Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle

Elle se réunira au moins 1 fois par an, sur convocation écrite de son président.

Lors de cette réunion, seront examinés des thèmes relatifs à la formation professionnelle.

4.2. Commissions paritaires de négociation

4.2.1. Composition

Conformément au code du travail, elle est composée des organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs et, éventuellement, d'un représentant du ministère du travail.

4.2.2. Attributions

La commission paritaire de négociation a pour rôle la négociation de toutes nouvelles dispositions et l'adaptation de la convention, notamment les salaires et les classifications ainsi que l'actualisation des dispositions de la présente convention, au regard des évolutions législatives et réglementaires.

4.3. Indemnités des membres des commissions

Les frais de déplacement des représentants des syndicats aux différentes commissions instituées par la convention nationale sont pris en charge par les organisations d'employeurs dans la limite de 130 fois le Smic horaire par an pour l'ensemble des délégations concernées.

Article 5 - Droit syndical (En vigueur étendu)

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

La liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué en application de l'article IV du livre Ier de la deuxième partie du code du travail sont reconnus à tout salarié.

Les employés s'engagent à ne pas perdre en considération l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat pour arrêter leurs décisions relatives notamment au licenciement de l'entreprise, à l'embauche, aux conditions de travail, à la rémunération, à la promotion, aux mesures de discipline ou de licenciement.

L'exercice du droit syndical est régi dans l'entreprise par les articles L. 2141-4 et suivants du code du travail.

Si un salarié venait à contester le motif d'une mesure dont il est l'objet, comme ayant été prise en violation du droit syndical, les parties s'emploieront à apaiser au cas échéant une situation équitable, en recourant, au besoin, à la commission paritaire prévue à l'article 4, sans que cette saisine ne fasse obstacle, pour les parties, au droit d'obtenir réparation du préjudice causé, s'il y en a un.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 200 salariés, les salariés ont droit d'accès à une salle pour se réunir, dont l'attribution est soumise à l'accord de l'employeur.

Des autorisations d'absences sont accordées aux salariés mandatés par leur organisation syndicale pour participer aux réunions et/ou congrès prévus par leurs statuts. Limitées à 10 jours ouvrables par an, elles sont accordées sur présentation d'une autorisation écrite, qui devra être remise à l'employeur au moins 15 jours avant la date de début de l'absence.

Dans la mesure du possible, les dates de réunions de ces instances sont fixées avant le début de l'année pour que le service des personnes concernées soit organisé en conséquence.

Il ne sera pas fait de retenue de salaire si les absences ont pu être récupérées par l'intéressé ; il peut cependant être exigé que cette récupération s'effectue au minimum par périodes de demi-journée. Ces absences n'auront pas d'incidence sur les congés annuels.

Le salarié appelé à une fonction syndicale, nécessitant la suspension de ses activités professionnelles, peut, sur sa demande, bénéficier d'une mise en disponibilité. Son contrat de travail sera alors suspendu et retournera son plein effet au moment de sa réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent. Il devra, dans ce cas, prévenir son employeur 3 mois à l'avance de son intention de reprendre son poste.

Tout projet de licenciement d'un délégué syndical ne pourra intervenir qu'après consultation de la commission paritaire prévue à l'article 4. Celle-ci se réunira pour avis dans un délai de 15 jours à compter de la saisine.

Article 6 - Délégués du personnel et comité d'entreprise (En vigueur étendu)

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

(Dernière modification : modifié par décret du 29 août 2001, BO conventions collectives n° 2001-51, étendu par arrêté du 9 octobre 2002, JORF 18 octobre 2002)

Les dispositions relatives aux délégués du personnel et au comité d'entreprise sont régies par la législation en vigueur.

Le délégué suppléant remplace, en cas d'empêchement, le délégué titulaire et bénéficie alors des mêmes droits pour accomplir sa mission.

Le fonctionnement des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise est assuré conformément à la loi et son montant est négocié au sein de l'entreprise.

Les heures de délégation des représentants du personnel sont celles prévues par la réglementation en vigueur et s'exercent dans ce contexte.

Article 7 - Expression des salariés au sein des entreprises (En vigueur étendu)

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

La liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué en application du titre IV du livre Ier de la deuxième partie du code du travail sont reconnus à tout salarié.

Les modalités de cette expression ainsi que l'analyse des résultats qui y sont attachés sont déterminées en accord avec les représentants du personnel, lorsqu'il en existe.

Article 8 - Négociation collective dans l'entreprise (En vigueur étendu)

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

Outre l'application des dispositions en vigueur relatives aux obligations périodiques de négociation, il est rappelé que des conventions ou accords collectifs d'entreprise peuvent être négociés en vue d'arrêter et adapter les dispositions de la présente convention au sein des entreprises entrant dans son champ d'application ; ils ne peuvent pas contenir de dispositions incompatibles avec les dispositions aux articles L. 2253-1 à L. 2253-4 du code du travail.

Article 9 - Hygiène, sécurité et conditions de travail (En vigueur étendu)

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

(Dernière modification : modifié par décret du 29 août 2001, BO conventions collectives n° 2001-51, étendu par arrêté du 9

octobre 2002, JORF 18 octobre 2002)

Les entreprises doivent respecter la volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différentes entreprises, et ce par un respect strict des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives à l'hygiène et à la sécurité.

Les services médicaux du travail sont organisés conformément à la législation en vigueur et, notamment, tout salarié fait l'objet d'un examen médical à l'occasion de son embauche.

Les comités d'entreprise, les délégués du personnel et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail précitent chacun, en ce qui les concerne, à l'application des mesures régissant l'hygiène et la sécurité.

Article 10 - Dispositions relatives à l'emploi dans l'entreprise (En vigueur étendu)

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

10.1. Non-discrimination

L'employeur ne peut ni refuser d'embaucher, ni sanctionner, ni licencier une personne en raison notamment de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée ; en raison de son état de santé ou de son handicap, sauf situation constatée par le médecin du travail.

Par ailleurs, l'exercice du droit de grève ne peut entraîner ni licenciement ni mesures discriminatoires en matière de rémunérations et d'avantages sociaux.

10.2. Contrats à durée indéterminée (CDI)

Recrutement

L'embauche du personnel salarié est soumise aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Formalités de préembauche

Tout employeur peut exiger lors de l'engagement la présentation d'un contrat de travail délivré par le dernier employeur.

Conformément aux dispositions en vigueur (articles L. 8261-1 et L. 8261-2 du code du travail), le salarié informera l'employeur des contrats de travail simultanés et simultanés qui le lient à d'autres employeurs.

L'embauche d'un salarié ne devient définitive qu'à l'issue de la période d'essai définie ci-après et sous réserve de la confirmation par le médecin du travail de ses aptitudes physiques à remplir l'emploi proposé.

Période d'essai

La période d'essai est le temps qui s'écoule entre la prise effective de travail par le salarié nouvellement engagé et son embauche définitive.

Elle est prolongée d'un temps égal aux absences du salarié pendant cette période.

Cette durée et la possibilité de renouvellement de l'essai sont rappelées par le contrat de travail écrit.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la période d'essai est de :

? 2 mois, éventuellement renouvelable une fois, après accord écrit, pour les employés ;
? 3 mois, éventuellement renouvelable une fois, après accord écrit, pour les techniciens ;
? 4 mois, éventuellement renouvelable une fois, après accord écrit, pour les cadres.

La durée de la période d'essai, l'ensemble compris, ne peut dépasser :

? 4 mois pour les employés ;

? 6 mois pour les stagiaires ;
? 8 mois pour les cadres.

Au cours de la période d'essai, il peut être mis fin au contrat de travail, sur simple notification préalable écrite :
? préavis minimum de huit jours de présence ;
? 24 heures de huit jours à un mois de présence ;
? 48 heures de huit jours à un mois de présence ;
? 2 semaines après un mois de présence ;
? 1 mois après trois mois de présence ;
? préavis minimum de rupture d'essai par le salarié :
? 24 heures si moins de huit jours de présence ;
? 48 heures au-delà.

Il est rappelé que, en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, dans la mesure où il a pour effet de réduire la dernière période de la moitié, sauf accord préalable prévoyant des modalités plus favorables.

Par ailleurs, il sera tenu compte dans la fixation de la période d'essai des opportunités, prévues par les éventuels contrats à durée déterminée conclus précédemment entre l'employeur et le salarié, d'évaluer l'adéquation du salaire au poste occupé.

Contrat de travail

Chaque embauche sera confirmée par écrit et fera l'objet d'un contrat de travail : ce document sera signé des deux parties ; un exemplaire original sera remis à chaque salarié au moment de son embauche :

? la durée de la période d'essai et la possibilité de son renouvellement ;
? la fonction du salarié, la catégorie professionnelle et son coefficient ;
? les horaires et la durée de travail ;
? le salaire de base et tous les éléments de la rémunération ;
? la mention de la convention collective applicable.

10.3. Contrat à durée déterminée (CDD)

Des contrats à durée déterminée pourront être conclus dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail et, notamment, pour faire face aux périodes de haute activité à caractère ponctuel.

Les entreprises y compris se conformeront à la réglementation en vigueur, notamment dans la rédaction du contrat de travail qui comprendra, outre les mentions précisées ci-dessus, le motif de la conclusion du contrat.

Ce contrat devra être remis au salarié dans les deux jours ouvrables (art. L. 1242-13).

Le personnel ainsi engagé bénéficiera, pour la durée de son contrat, des dispositions de la présente convention.

Par ailleurs, le comité d'entreprise recevra l'information relative aux salariés sous contrat à durée déterminée et aux motifs de recours à ces contrats.

10.4. Recours au travail temporaire

Des contrats de travail à titre temporaire pourront être conclus à titre exceptionnel, dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail, pour répondre aux situations spécifiques énumérées par la réglementation.

Le personnel ainsi engagé bénéficiera, pour la durée de son contrat, des dispositions de la présente convention. Il pourra faire présenter par les délégués du personnel de l'entreprise les réclamations individuelles et collectives concernant.

Par ailleurs, le comité d'entreprise sera informé de tous les recours aux travailleurs temporaires ainsi que de leurs motifs ; il pourra procéder à des entretiens avec les représentants des salariés de l'entreprise pour la mise à disposition de ces travailleurs.

10.5. Recours au travail à temps partiel

Le travail à temps partiel est soumis aux dispositions légales en

vue ; dans ce cadre, les entreprises s'efforceront d'aménager des horaires de travail permettant le multi-emploi éventuel.

Le personnel travaillant à temps partiel bénéficiera de tous les droits de la présente convention.

10.6. Recours au travail interne

Pour favoriser le travail interne, tout salarié peut être appelé, avec son accord, à occuper un poste supérieur au sien devenu temporairement vacant. Il perçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire et celui correspondrait au nouveau poste occupé.

Si le salaire est égal ou supérieur à un an, le nombre de postes de salariés et de techniciens, de deux mois pour les emplois de cadres.

Si le salaire est inférieur à un an, les durées sont respectivement ramenées à quinze jours et un mois. Pour les salariés inférieurs à deux mois, il n'y a pas de période probatoire.

Au cas où le salaire ne serait pas satisfaisant, le salarié reprendra son emploi antérieur dans qu'aucune sanction puisse lui être appliquée du fait de ce remplacement.

Le salarié qui aura occupé temporairement un poste le salaire de doit quand le salaire a été égal ou supérieur à un an, sauf si le salarié remplacé bénéficie d'un droit de réemploi prévu par le code du travail.

Pour un salaire inférieur à un an, le salarié concerné bénéficiera d'une priorité sur le poste en question ou de toute possibilité de poste compatible. Si la candidature n'est pas retenue, le salarié pourra demander d'en connaître les motifs par écrit.

10.7. Recours à l'embauche

Pour toute vacance ou création d'emploi, les entreprises feront appel par priorité, avant de recourir à des concours extérieurs, au sein des catégories inférieures ayant l'aptitude jugée nécessaire pour remplir les fonctions dudit emploi.

Les personnes classées dans l'une des catégories inférieures dans la classification des emplois annexée à la présente convention peuvent passer, par décision de l'employeur, de leur catégorie actuelle à une catégorie supérieure, notamment dans les cas suivants :

? compétences particulières ;
? expérience liée à l'ancienneté dans l'établissement ;
? amélioration de la qualification : diplôme ou formation équivalente, atout de performance particulière ;
? responsabilité particulière confiée par l'employeur, etc.

10.8. Formation continue

Les personnes en formation des établissements d'enseignement privé à distance sont encouragées et doivent faire l'objet, au sein des établissements, de plans d'investissement de formation.

La formation continue est régie par les dispositions légales et réglementaires.

Toutefois, il est recommandé aux établissements de moins de dix salariés de consacrer à la formation des salariés au moins le même niveau de contribution que la loi exige pour les établissements de plus de dix salariés.

L'OPCA est par la profession est l'OPCA-EFP (enseignement et formation privés), 20, rue Saint-Amand, 75015 Paris.

10.9. Recours à l'embauche de jeunes

Les entreprises s'efforceront de favoriser l'insertion des jeunes dans la vie professionnelle et, notamment, au moyen de la formation professionnelle ou de l'apprentissage.

Toutes les dispositions prévues par la réglementation en vigueur

et raeivltes tnat au taavril des jeunes qu'à luer farootmin senrot appliquées.

otbocre 2002, JROF 18 obortce 2002)

10.10. Pitorceotn maternité et adtoipon

Les fmmees en état de gssosree dûment déclaré à l'employeur bénéficieront, à pairtr du 3e mios de grossesse, d'une réduction de la durée journalière de tairval de 1 demi-heure snas réduction de la rémunération : les modalités de cette réduction snot définies entre la salariée et l'employeur.

Il est, par ailleurs, rappelé, conformément à la législation en vigueur, qu'en aucun cas l'état de gsersssoe ne puet être une csuae de ruptre de contrat.

Après 2 ans de présence dnas l'établissement, les apotnpeimnets eéirtns snot assurés aux salariées concernées pnaaedt une durée de 4 mios à cmetpor du congé de maternité visé par le cdoe de la sécurité sociale.

Pendant ce congé, l'employeur frea l'avance de l'indemnité journalière suos réserve qu'il ait délégation puor poceveirr diemcnetet le moatntt de l'indemnité journalière par les ormsineags de la sécurité soailce et le régime de prévoyance axequuls paitcpre l'employeur.

Le congé de maternité ou d'adoption cptomrea dnas le caulcl de l'ancienneté.

Pendant 1 année à ctmoep du juor de la naissance, les mères alianatlt luer ennfat disposent, à cet effet, de 1 hruee par juor drnuat les heures de travail. Cttee huree est indépendante des reops prévus aux atrelcis L. 3122-6 et snuvatis du cdoe du travail. La mère puet aleitlar son eanfnt dnas l'établissement.

Dans le cas d'adoption, le salarié bénéficiera de l'ensemble des disstnoipos législatives et réglementaires en veuigur aigni que des aenvtgaas covntnneleios prévus ci-dessus. S'il s'agit d'un clopue d'adoptants, la fmmee ou son coojnntt bénéficie de ce congé d'adoption.

10.11. Elpmoi des preoensns handicapées

Il est recommandé aux eenrrtepsis opancut moins de 20 salariés d'appliquer les otilogbanis légales d'emploi des tlavlrtrauies handicapés.

Article 11 - Ancienneté (En vigueur étendu)
En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

(Dernière mcoidfoaitin : modifié par arcoed du 29 août 2001, BO citneonvons cllteecoivs n° 2001-51, étendu par arrêté du 9 orcotbe 2002, JROF 18 otrcobe 2002)

On eentnd par ancienneté dnas l'entreprise, ou une fliliae de celle-ci anyat une activité d'enseignement, le tpmes pdenant leeuql le salarié a été employé d'une façon contuine ou dntunociise dnas cttee entreprise.

Sont considérés cmmeoe tmepts de présence dnas l'entreprise puor le ccaull de l'ancienneté :

- ? le tmepts passé dnas les différents établissements de l'entreprise ;
- ? les périodes maeltriiis ooebliriats ;
- ? les tepms de miiiosbatlon ;
- ? les congés anlenus ou les congés elncetxnieops résultant d'un aoccrd cennononitvel ou d'un aroccd ernte l'employeur et le salarié ;
- ? les congés de fmotaion ;
- ? les irtieurponnts puor maladie, dnas la lmtiie de la période d'indemnisation journalière complémentaire prévue par la présente convention, ainsi que dnas le cas prévu à l'article 13.3 ;
- ? les ireirnptounts puor congé de maternité ou d'adoption ;
- ? les différents congés assimilés par la loi à une période de tvarail effectctf et puor la durée de celle-ci.

Article 12 - Rupture du contrat de travail (En vigueur étendu)
En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

(Dernière miotdaicifon : modifié par accrod du 29 août 2001, BO cnnteinovos coletveclis n° 2001-51, étendu par arrêté du 9

12.1. Préavis

Le préavis en cas de lcicneeneimt est fixé, suos réserve de l'application des dsiospinots légales ou réglementaires en vigueur, à :

- ? 2 mios puor les employés ;
- ? 3 mios puor les tehnccniis et les cadres.

En cas de démission, le délai de préavis est fixé à :

- ? 1 mios puor les employés ;
- ? 2 mios puor les tcechinenis ;
- ? 3 mios puor les cadres.

Pendant le préavis, le salarié licencié est autorisé à s'absenter cuaqhe juor de taivarl etceiff pndat 2 hueers aifn de rcceeherr un nvuel emploi.

Cette asncebe est fixée à 1 huere par juor puor un tmepts de taviarl inférieur ou égal à un mi-temps.

Ces absences, qui ne dnnenot pas leiu à réduction du salaire, snot fixées d'un commun acocrd ou, à défaut d'accord, 1 juor au gré de l'employeur, 1 juor au gré du salarié. Ces herues de rhhcerees d'emploi puenevt être pierss en une ou puruslies fios si l'employeur est d'accord.

12.2. Indemnité de licenciement

En puls du préavis, et suos réserve de doinpsisiots légales puls favorables, les employés, tchcininees et cardes licenciés ont dirot à une indemnité de lcnicmeeneit fixée à :

- ? 1 mios après 2 ans de présence révolus dnas l'entreprise ;
- ? 2 mios de 6 à 10 ans de présence révolus dnas l'entreprise ;
- ? 3 mios de 11 à 15 ans de présence révolus dnas l'entreprise ;
- ? 4 mios au-delà de 15 ans de présence révolus dnas l'entreprise.

L'indemnité est calculée :

- ? siot sur la mneyone des rémunérations des 3 deerinrs mios ;
- ? siot sur 1/12 des rémunérations aisqecus au ttrie des 12 dirnrees mois, à l'exclusion des fiars de déplacement et des indemnités et rémunérations n'ayant pas le caractère de salaire, selon la froleme la puls auatngsavee puor le salarié.

En cas de ssnipoesun du crtoant de triaavl pdannet tuot ou prtaie des 12 mios précédents, puor ttuoe cusae autre que la fcroe murejae ou une ftaue du salarié, l'indemnité est calculée en fonciton des sealairs qui aerinut été acuqis s'il aviat été présent dnas l'entreprise.

Lorsque le salarié est autorisé à ne pas etfeucefr de préavis, le clacl des 12 drnieers mios s'effectue à cpoetmr de la dtae nmrlaie de fin du préavis. Dnas tuos les cas on prdrena en cptome les sirealas brtus jusqu'à la dtae d'expiration du préavis.

12.3. Départ en retraite

L'employeur qui suahitoe mtttere à la rrtaitte un salarié diot le prévenir 2 mios avnat la résiliation du ctnroat de travail.

Le préavis dû par l'employé qui prat vteolanomniert à la raitetre ne puet excéder une durée mailmaxe de 2 mois.

Trois sutioitnas peunvet se présenter :

? Départ à la ratierte à l'initiative du salarié : tuot salarié qtnauitt vlaironnmeoett l'entreprise puor bénéficier du driot à une pneosin veailsisla a dirot à l'indemnité de départ à la riertate suntiave en ftoinocn de son ancienneté dnas l'entreprise :

- ? 1 mios après 5 ans ;
- ? 2 mios après 10 ans ;
- ? 3 mios après 20 ans.

Dans le cas où le salarié prnderiat sa rrtetiare d'une manière anticipée puor incapacité de taavirl rconnuee par la sécurité sociale, il ricarevt la même indemnité que ci-dessus.

? Msie à la rrtiaee du salarié à l'initiative de l'employeur :

? le salarié rimelpt les cdintnoios d'ouverture du driot à pisoenn à tuax peiln : la procédure de leceenicmit ne s'applique pas mias le salarié a droit au veesrnmnet de l'indemnité ctinonnevolnele de

licenciement.

? Msie à la rrtteae du salarié qui ne rlipemt pas les citationndos d'ouverture du droit à pnieson de velseisile à tuax pelin : dnas ce cas il s'agit d'un licenciement. Les procédures légales et cinvolentenols dveinot être respectées et l'intéressé reçoit l'indemnité cnveinnleontoe de lmeceicint prévue à l'article 12.2.

Le siarale à pdnrere en considération puor le cluac de l'indemnité est cleui prévu par l'article 12.2 de la présente convention.

Article 13 - Maladie et accidents (En vigueur étendu)
En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

(Dernière mfciaadootin : modifié par aoccrd du 29 août 2001, BO citnoonevns ciclevteos n° 2001-51, étendu par arrêté du 9 octobre 2002, JROF 18 octobre 2002)

13.1. Indemnisation

13.1.1. Ciinotodns générales

L'absence du salarié justifiée par une incapacité résultant d'une mdaale ou d'un acidcent non perssonofeinl suepnsd le canortt de tiaravl et donne leiu à itoaesnidminn par l'employeur dès lros que les cooiitdnns snieuatvs snot réunies :

- ? le salarié ttsiaole une ancienneté de 2 ans au peimrer juor d'absence ;
- ? la madlaie ou l'accident a été constaté par ctiaaefrct médical ;
- ? le jicutiiftsaf médical a été envoyé à l'employeur dnas les 48 heures.

En cas d'accident de travail, aucnue ctionidion d'ancienneté n'est riuqsee et la déclaration diot être faite dnas les 24 heures, suaf cas de frcoe majeure.

13.1.2. Délais et niaevu d'indemnisation

Le salarié mlaade aaynt une ancienneté de 2 ans dnas l'entreprise ou l'accidenté du tvaaril (sans ctionidn d'ancienneté) rreuvea pdennat 45 jorus l'intégralité de son sariale (en complément des indemnités journalières de la sécurité sociale) et pdnanet les 45 jruos snaiutvs 25 % de son siaarle (en complément des indemnités journalières de la sécurité sociale).

Après 10 ans de présence dnas l'entreprise, le salarié mdaale ou accidenté pervcera pdannet 60 jorus l'intégralité de son sailare et pnedant 60 jorus 25 % de son sralaie (en complément des indemnités journalières de la sécurité sociale).

Après 20 ans de présence dnas l'entreprise, le salarié maadle ou accidenté prceerva pndnet 75 jruos l'intégralité de son sriaale et pnedant 75 jrous 25 % de son siraale (en complément des indemnités journalières de la sécurité sociale).

Après 30 ans de présence dnas l'entreprise, le salarié mldaae ou accidenté pecrreva pdnanet 90 jorus l'intégralité de son sriaale et pnedant 90 jours 25 % de son sialrae (en complément des indemnités journalières de la sécurité sociale).

L'indemnisation idrntnievrea snas délai de ccnaree aux deats heatiblelus de la paie.

Sur une même période de 12 mios à cmteopr du piermer arrêt de travail, la période d'indemnisation srea au muimxam cllee des périodes ci-dessus fixées.

En tuot état de cause, ces gateairns ne deovint pas crouinde à verser à l'intéressé, cptmoe tneu des seomms de totue paeocnrve perçues à l'occasion de la madiale ou de l'accident de travail, un moantnt supérieur à la rémunération qu'il aauirt efetecinfmvet perçue s'il aavit continué à travailler.

13.2. Mlaadie et conartt de travail

A son retour, le salarié mldaae ou accidenté et rncneou atpe à rerrnpede le taiarvl à tepms clpomet ou à tpmes peaitrl srea réintégré aevc tuos ses droits. Les périodes de mdalaie indemnisées cemtonrpot puor le cluac de l'ancienneté.

13.3. Lnuoge maladie

Le salarié atintet d'une lnguae malaide constatée et ruocnee par la sécurité scioale et qui, de ce fait, ne porura rnedepre son tiarval à l'issue d'une période de 6 mios arua droit, pendnat 2 ans, à cmoepr du début de la maladie, à un congé non rémunéré. A l'issue du congé, l'employeur s'efforcera de le rlcapeer dnas son eoplmi ou dnas un elompi équivalent. Les aaavnegts afférents à son ancienneté lui srenot maintenus.

Article 14 - Congés payés. – Congés exceptionnels. – Jours fériés
(En vigueur étendu)

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

14.1. Congés payés annuels

Les salariés qui jseuiftint aiovtr travaillé cehz le même eumleyopr pnanednt un tpmes équivalent à un miuinmm de 10 jrous de tviraal eeficftf ont dorit cqhaue année à 2 juros et dmei oabuelrvs par mios de présence dnas l'entreprise, snot 30 juros olaevurbs à ctmepr de 1 an de présence dnas l'entreprise.

Pour le cclual du dirot au congé, la période de référence commenece le 1er jiuun puor se teriemnr le 31 mai de l'année suivante.

Le smdeai est considéré cmome juor olubrvae même luroqse la durée hadromeidabe du tavrial étant répartie sur 5 jorus il est en fiat un juor de repos.

Toutefois, lsoqure le salarié prat en congé à la fin de la seimnae de travail, le ludni suniavt est considéré comme le peeimr juor oarbvule de congé.

Les fmeems âgées de moins de 21 ans et aanyt un enanft à cghare bénéficient, en outre, du congé prévu à l'article L. 3141-9 du cdoe du travail.

Pour l'appréciation du dirot au congé, snot nmotnmeat considérées comme périodes de taviral eteficf les périodes miilrieats de réserve ogeibatirlos et non provoquées par l'intéressé, les congés elxonnetcps définis à l'article 14.3 de la présente convention, les congés de maternité et d'adoption légaux ou conventionnels, les aneebcss puor aedcict du travail, les acenbses puor madilae panendnt la période où le sraaile est minetnau par l'employeur.

Il ne puet être effectué de rnetuee sur les congés puor conempesr les aecenbss deus à la miaalde et tuot cas de focre mjraeve justifié auprès de l'employeur.

Les indemnités de congés snot deus aux salariés démissionnaires ou licenciés puor tuot atrue motif que la ftuae lurdoe siavunt les règles ci-dessus édictées et au potrraa du tmeps de taivral effectif.

14.2. Congés puor ancienneté

Le congé srea augmenté dnas les cootninids snuteiavs :

- ? à 1 juor après 10 ans de présence ;
- ? à 2 jorus après 15 ans de présence ;
- ? à 3 jrous après 20 ans de présence.

14.3. Congés exceptionnels

En dorhes des congés anleuns nruoamx et des congés de nniacssae ou d'adoption de 3 jours, pirs dnas les contidoins prévues par le cdoe de la sécurité sociale, des congés eoeopxcnllits payés srnoet accordés au ponsrneel à l'occasion des événements suivants. Ils ne pnorruot être inférieurs à :

- ? magriae du salarié : 6 jorus oluaebrvs ;
- ? décès du conjoint, du père, de la mère ou d'un enanft : 4 jours ouvrables, augmentés, le cas échéant, du temps nécessaire au roetur des obsèques si, en riosan du leiu et du mmenot où celles-ci ont lieu, ce rutoer ne puet être effectué aavnt l'expiration des 4 juros(1);
- ? décès d'un atrue anecdnasat direct, d'un atrue desednacnt diert du salarié ou de son conjoint, décès d'un frère ou d'une s?ur : 1 juor orbaluve augmenté, le cas échéant, du temps nécessaire au retour des obsèques, si, en risaon du leiu et du mnmeot où celles-ci ont lieu, ce rteur ne puet être effectué aavnt l'expiration de la journée ;

? cérémonies cileivs ou rlseieeguis intéressant les dncntdeaess detrics : 1 juor oruablv ;
? enxames oiceflfis ou donnant accès à des trties homologués (dans la limite de duex eaemnx par an) : durée de l'examen augmentée, le cas échéant, des délais de rutoe et de 2 jorus de préparation par an si l'examen est lié à l'amélioration de la qcuialiftoain plrseisoefnlne ;
? le temps nécessaire prévu en cas de présélection militaire.

Ces congés snot pirs les jorus mêmes où ils snot justifiés par ces événements.

Le salarié doit, à la dademne de l'employeur, fnruoir la jciatoisftuin de l'événement invoqué.

14.4. Jrous fériés(2)

Les jorus fériés légaux snot chômés et payés. Toutefois, le prnsoeel de surveillance, de sécurité et d'entretien puor être amené à tllraviear les jorus fériés ctrnoe cpmseintaon équivalente.

(1) *Treit étendu suos réserve des dionisstipos combinées de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 nroebmve 1999 reviatle au pctae ciivl de solidarité en vretu deuuql le quatrième alinéa de l'article L. 226-1 du cdoe du taravil est apllbapcie aux pnrtaraias liés par un pacte civil de solidarité et de celes de l'article L. 122-45 du cdoe du travial (arrêté du 18 otobcre 2002, art. 1er). (Dans le [1] les références aux acliters L. 226-1 et L. 122-45 du cdoe du tvaaril snot remplacées rspmenvncieetet par ceells aux aieltrcs L. 3142-1 et L. 1132-1 du cdoe du tarival : anvneat n° 15 du 3 julleit 2009 BO 2009/44 du 28 nmvberoe 2009).*

(2) *Ailctre étendu suos réserve de l'application des dtsioipsnois de l'article L. 222-7 du cdoe du travial (arrêté du 18 ooctbre 2002, art. 1er). (Dans le [2] la référence à l'article L. 222-7 du cdoe du tarival est remplacée par cllee à l'article L. 3133-6 du cdoe du taiarvl : aeavvnt n° 15 du 3 jlleiu 2009 BO 2009/44 du 28 nmevorbe 2009).*

Article - Avenant n 3 du 29 août 2001 relatif aux correcteurs de devoirs

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

Les ceroetrurs de dievros bénéficient de la présente coennoivn :
? lrsuoqe les cceinorrots de deovris snot effectuées au siège saoiel ou dnas les laoux de l'établissement, les cotrrceues snot classés en catégorie B, aux ceifiectfnos 270, 280 ou 300 ;
? luoqsre les cteooircnrs snot assurées à tirte acsoicerse par les cubrllaoaraets visés en « C », siot pendant, siot en dohors des heuers neolrmas de tvaaril ;
? losqrue les ceiocrornts snot effectuées à luer dlcmioe : l'intégration des pfusereorss cruretreos qui tvleainarl à luer dmloioce dnas la coclsifiastian de la ceotinonn cilcetlove ntoliaae de l'enseignement privé à dntsiacé nécessite la prise en ctpome des spécificités liées à luer activité.

En effet, ctete activité reieurt la msie en pacle de cnntdioios matérielles au dmicioe des psserfeuos crtocueres :
? une sruface sfnusatie puor esoenprter et csleasr tuos les dcmeuntos isspnbaideels à luer activité (devoirs à corriger, corrigés types, cours, oraevgus pédagogiques, etc.), qui diot être chauffée et éclairée ;
? éventuellement, une lgine téléphonique spécialisée ou des mneoyos de coimmcutionan de tpye itrenent ;
? éventuellement, un équipement micro-informatique ;
? tutoes les fieturronus et tuos les éléments aiesrcoecs (papier, stylos, encre, toner, etc.).

Il s'agit bien, sloen les tmeres du cdoe du travail, de « fiars d'atelier », dnot le coût et l'importance ne sarinauet être niés eu égard aux caractéristiques de cttee activité.

On puet eestmir que ces « fiars d'atelier » (surface, acquisition, amortissement) puevnet représenter jusqu'à 20 % de la rémunération des perufseors correcteurs.

Cependant, il est très dffcilie d'établir une ncrtoumnleae eusxvhaite des trafis de ccroitroen cotmpe tneu de l'extrême diversité des paramètres à pderre en cpmote :
? cslase ou naeivu de l'apprenant ;
? matière ou dlsciiipne ;
? tpye de drvoeis (QCM, devoir rédigé, etc.) ;
? neiavu et/ou expérience du posrefseur cerutrecor ;
? particularités de la méthode pédagogique de chuaqe établissement d'enseignement à distance, etc.

Article - Avenant n 10 du 30 juin 2005 Entretien d'évaluation

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

La csoiioimmsn pairarte naalotnie s'est réunie le 30 jiun 2005 aifn de flinaesir un arccod sur les oftefcjibs et les modalités de l'entretien professionnel.

Conscientes des eunjex de la proisosnifoilastean et de la foroimatn pfnsnrilloseoe auqeulx l'accord naoinatl insnporrofiteuel du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 ont donné une nvuloele impulsion, les peatirs sintgairaes snot ceneuvnos d'apporter des précisions sur les otcjbifes et les modalités de l'entretien poeonirensfl qui est un mmonet privilégié de daigolue etrne le salarié et sa hiérarchie.

Article 1er

Tout salarié aaynt au mions 2 années d'activité dnas une même eetnsprre relenavt de la cneovitonn ccoteivle de l'enseignement privé à distance, bénéficiera, chuae année, d'un eneirettn pnssefonrieol réalisé par l'entreprise, aifn de lui prtemete ntmomeant d'élaborer son peojrt peronesoifnsl en fctioonn de ses souhaits, de ses atipeutds et de la souattiin de l'entreprise.

Cet eenettrin poerfsnnoeisl est dénommé « eeertrntn aenunl d'évaluation ».

Il a leiu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant et, si l'employeur le souhaite, aevc un corucons tucniheqe extérieur.

Article 2

Afin de flitcear la msie en ?uvre et l'efficacité de cet entretien, les rnomitdanecmoas suanvtes snot apportées qaunt aux ojibftcs et modalités de réalisation de cet entretien.

A. ? Définition des objectifs

L'entretien anunel d'évaluation diot prerettme :
? d'apporter un éclairage adéquat sur la soaititn et l'évolution de l'entreprise ;
? d'établir, puor la période passée, un bailn du tivaral du salarié et de l'atteinte de ses objectifs, par eelxpme en matière d'acquisition de qualification, d'autonomie, d'expertise ;
? de définir, puor la période à venir, les aetentts et les oifcjetbs à andrettie ;
? une réflexion coumme sur l'évolution plossibe du salarié ;
? une aanylse des possibilités et modalités d'évolution, nmttoament en ce qui cnnercoe la formation.

B. ? Méthode et modalités de msie en ?uvre

La réussite et l'efficacité de l'entretien aenunl d'évaluation iuplinemnt une préparation de cet etntreien et un déroulement fnovrsiaat le digaoule :
? eoypaicititn par la deicotrin ou le supérieur hiérarchique de la démarche d'entretien d'évaluation auprès des salariés ;
? préparation de l'entretien par le supérieur hiérarchique ;
? psrie de rendez-vous aevc le salarié sienmffasmut à l'avance puor qu'il psusie lui asusi préparer cet entretien, une tamre d'entretien povaunt être msie à dstiopiiosn du salarié ;
? eteithern en tête-à-tête ;
? liberté d'expression et écoute réciproque, de façon à peetmtrre un véritable digaoule ;
? fraimliaotosn de l'entretien, de préférence par un cmopte rendu.

Cet avenant frea l'objet d'une dndadmee d'extension et enterra en aoapcliitpn à la dtae de l'arrêté ministériel d'extension.

Fait à Paris, le 30 juin 2005.

Article - Avenant du 4 décembre 2006 relatif à l'article 4 Commissions instituées par la convention

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

Préambule

Compte tenu des enjeux de la paerosnaislfontiotin et de la fiotramon professionnelle, les pterias signataires, réunies dnas le cdrae de la cisoosmimn paritirae nationale, ont décidé, conformément aux diisoopstis de l'accord nainatol instennrepsreoofl du 5 décembre 2003 et à la loi du 4 mai 2004 : ? la conouistttin d'une csoismmion prairiate nnitlaeoe puor l'emploi et la firtaomon pseloefinlroee (CPNEFP) ; ? de cefionr à ctete nvulleoe cmssioimon les peeilns et entières mnossis qui lui snot attribuées par les arocdcs et tteexs légaux en vigueur.

La création de cette comsissomin ilimuqpe une mtioiofdacn de l'article 4 de la cnnoieovtn ctcolvleie nationale, oejbt du présent aevnnat dnnot le champ d'application est cueli de la cnovtoinen collective.

En conséquence, le txttee de l'article 4 de la ctnoneovin ctlleivoce nioatnlae de l'enseignement privé à ditnacse est remplacé par le suivant.

(Voir cet article)

Les auters dnptioisiss de la coenvinotn cicvtlleoe naniolate ne snot pas modifiées.

Cet avenant frea l'objet d'une dmedane d'extension et ertrena en aiactipopl n à la dtae de l'arrêté ministériel d'extension.

Fait à Paris, le 4 décembre 2006.

Article - Avenant n 15 du 3 juillet 2009 portant modification de la convention

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

Préambule

Le présent aannevt est destiné à prendre en ctopme l'incidence sur la cnoveoitnn civtcolele noaaltine de l'enseignement privé à dcistnae de dosiontispis législatives, réglementaires et aiiadetivtmnrss récentes, en pltuaciricir : ? entrée en vueugir du nvouaeu cdoe du tariavl mndiofiat nmanoemtt la numérotation des aitecrs dduit cdoe ; ? intégration dnas le cdoe de l'éducation de la loi n° 71-556 du 12 jliluet 1971 et des décrets n° 72-1218 et n° 72-1219 du 22 décembre 1972 sur l'enseignement privé à dnisatce ; ? nlvluoee nanrumcoltee d'activités et de pitodrus française approuvée par le décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007 ; ? loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 prtnaot mdnresotoiain du marché du travail.

En conséquence, les minodfiitoacs siutenavs snot apportées aux diitosipsnos de la cvonneoitn cloleivcte nialnaote de l'enseignement privé à dcnisate :

Article 1er

Les aetrlcs snavutis de la cioetonvnn ceoclilvte snot modifiés :

« Arcitile 1er

Champ d'application

Au 1er alinéa de l'article, les mtos ? en aoictaplpin du lvrie Ier du cdoe du traiavl ? snot remplacés par ? en apptiacoiln du lrive II, trite II, du cdoe du traviaal ?, et les mtos ? suos le régime de la loi n° 71-556 du 12 juillet 1971 ? snot remplacés par ? suos le régime des dnsioopitiss des alricets L. 444-1 et sautinvts et L. 471-1 et snvutias du cdoe de l'éducation reitltaefs aux établissements d'enseignement privés à dnactsie ?.

Le 1er alinéa de l'article 1er ? Cmhap d'application ? dveient dnoc :

? La présente cvnnioiteon collective, cucnole en aoiatlpiocn du lrive II, tirte II, du cdoe du travail, règle, sur l'ensemble du tiroeritre métropolitain, les rprptoas etnre les eopymulers et les salariés tliarvalant dnas les établissements privés d'enseignement à distance, orvtues suos le régime des doitoiinpsss des aricelts L. 444-1 et snvuaitis et L. 471-1 et saitvnus du cdoe de l'éducation reaitfls aux établissements d'enseignement privés à distance. ?

Au 2e alinéa de l'article, les mtos ? dnas le cdare des activités rseipers suos les numéros 804C et 804D de la nnmrluaeotce NAF ? snot remplacés par ? dnas le cdare des activités rpeesris suos le cdoe 85 et en pirutlaeicr suos les numéros 85. 59A et 85. 59B de la neaormclutne NAF. ?

Le 2e alinéa de l'article 1er ? Cmhap d'application ? dvneiet dnoc : ? La présente cveotioonn s'applique aux oeisrmangs qui petiuqanrt l'enseignement à dicstnae de ttoute narute et de tuos niveaux, et nonammet dnas le crade des activités risreeps suos le cdoe 85 et en pitcuelrair suos les numéros 85. 59A et 85. 59B de la nelmntrocuae NAF. ?

Au drneier alinéa de l'article 2.2 ? Dénonciation ?, les mtos ? suos réserve de l'application de l'article L. 132-8, alinéa 4, du cdoe du traiavl ? snot remplacés par ? suos réserve de l'application de l'article L. 2261-11, du cdoe du traiavl ?.

Le dienrer alinéa de l'article 2.2 ? Dénonciation ? dinveet dnoc : ? En tuot état de cause, la ctionnevon crenntouia de piodurre ses etffes jusqu'à l'entrée en vueigir de la nlulevoe cotevoninn ou des nlouevuels dtpiisoniooss substituées à cllees dénoncées, suos réserve de l'application de l'article L. 2261-11 du cdoe du travail. ?

A l'article 2.6 ? Adhésion ?, 1er alinéa, les mtos « conformément à l'article L. 132-9 du cdoe du traviaal » snot remplacés par « conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du tiaravl ».

L'article 2.6 ? Adhésion ?, 1er alinéa, devneiet dnoc : ? Conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, ttuoe otsianiaogrn sndicylae ou tuot eeoplmyr qui n'est pas ptiare à la présente coeitonnvn pruroa y adhérer ultérieurement. ?

Article 4

Commissions instituées par la cotionenvn ccitvollee nationale

Au denirer alinéa de l'article 4.1.2 ? Auiotrtritbns ? a Ciomsiosmn ptriariae nationale, les mtos ? conformément à l'article L. 132-2 du cdoe du trivaal ? snot remplacés par ? conformément à l'article L. 2231-1 du cdoe du taavirl ?.

L'article 4.1.2. ? Anrbtottuiis ? a Cmmsioosin ptiraarie notanlaie denivet dnoc :

? La coioosmmin ptirairae naotalnie a puor rôle ;
? l'interprétation du tetxe de la cintvoneon ;
? la cocilntiaon des leigits éventuels nés de l'application du texte de la convention.

Pour l'adaptation et la renégociation, l'ensemble des prnreetaias sauciox représentatifs snot conviés, conformément à l'article L. 2231-1 du cdoe du travail. ?

Article 5 Droit syndical

Au 1er alinéa, les mtos ? en alcoiitappn du tirte Ier du lrive IV du cdoe du tiraval ? snot remplacés par ? en atopilapicn du ttrie IV du lvrie Ier de la deuxième pratie du cdoe du trivaal ?.

Le 1er alinéa de l'article 5 ? Diort scndyial ? dinveet dnoc : ? La liberté d'opinion aisni que le driot puor tuos d'adhérer lienbrent à un sacdnyit poonenfssierl constitué en acililpotan du

titre IV du livre Ier de la deuxième partie du code du travail not concernés à tout salarié. ?

Au 3e alinéa, les mots ? les articles L. 412-1 et suivants du code du travail ? sont remplacés par ? les articles L. 2141-4 et suivants du code du travail ?.

Le 3e alinéa de l'article 5 ? Dorénavant ? devient donc :
? L'exercice du droit syndical est régi dans l'entreprise par les articles L. 2141-4 et suivants du code du travail. ?

Article 7

Expression des salariés au sein des entreprises

Au 1er alinéa, les mots ? Dans le cadre des procédures posées par l'article L. 461-1 du code du travail ? sont remplacés par ? Dans le cadre des procédures posées par l'article L. 2281-1 du code du travail ?.

Le 1er alinéa de l'article 7 ? Etablissement des salariés au sein des entreprises ? devient donc :

? La liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué en application du titre IV du livre Ier de la deuxième partie du code du travail sont reconnues à tout salarié ?.

Article 8

Négociation collective dans l'entreprise

Les mots ? relatives à l'obligation d'accepter ? sont remplacés par ? relatives à l'obligation de négocier ? sont remplacés par ? Ils ne peuvent pas constituer de dispositions applicables des relations de travail aux droits fixés par la présente loi ? et complétés par ?, sauf dans les cas prévus aux articles L. 2253-1 à L. 2253-4 du code du travail ?.

L'article 8 ? Négociation collective dans l'entreprise ? devient donc :

? Orute l'application des dispositions en vigueur relatives aux obligations périodiques de négocier, il est rappelé que des conventions ou accords collectifs d'entreprise peuvent être négociés en vue d'arrêter et adapter les dispositions de la présente loi au sein des entreprises énumérées dans son champ d'application ; ils ne peuvent pas constituer de dispositions applicables des relations de travail aux droits fixés par la présente loi collective, sauf dans les cas prévus aux articles L. 2253-1 à L. 2253-4 du code du travail. ?

Article 10

Dispositions relatives à l'emploi dans l'entreprise

Article 10.2

Contrats à durée indéterminée (CDI)

A l'article 10.2, au paragraphe ? Recrutement ?, la phrase est supprimée. L'embauche du personnel salarié est soumise aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ?.

A l'article 10.2, au paragraphe ? Formalités de préembauche ?, les mots ? Conformément aux dispositions en vigueur (art. L. 324-1, L. 324-2 et L. 324-3 du code du travail) ? sont remplacés par ? Conformément aux dispositions en vigueur (art. L. 8261-1 et L. 8261-2 du code du travail) ?.

A l'article 10.2, au paragraphe ? Période d'essai ?, les modalités de la période d'essai sont modifiées pour tenir compte des dispositions de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modification du marché du travail.

L'article 10.2 ? Contrat à durée indéterminée (CDI) ? devient donc :

? Recrutement

L'embauche du personnel salarié est soumise aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Formalités de préembauche

Tout employeur peut exiger lors de l'engagement la présentation du certificat de travail délivré par le dernier employeur.

Conformément aux dispositions en vigueur (art. L. 8261-1 et L. 8261-2 du code du travail), le salarié informé par l'employeur des caractéristiques de travail distinctes et simultanées qui le limitent à d'autres employeurs.

L'embauche d'un salarié ne devient définitive qu'à l'issue de la période d'essai définie ci-après et sous réserve de la confirmation par le médecin du travail de ses aptitudes physiques à remplir l'emploi proposé.

Période d'essai

La période d'essai est le temps qui s'écoule entre la prise effective de travail par le salarié nouvellement engagé et son embauchement définitif.

Elle est prolongée d'un temps égal aux années du salarié pendant cette période.

Cette durée et la possibilité de renouvellement de l'essai sont rappelées par le contrat de travail écrit.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la période d'essai est de :

? 2 mois, éventuellement renouvelée une fois, après accord écrit, pour les employés ;

? 3 mois, éventuellement renouvelée une fois, après accord écrit, pour les techniciens ;

? 4 mois, éventuellement renouvelée une fois, après accord écrit, pour les cadres.

La durée de la période d'essai, même lorsque comprise, ne peut dépasser :

? 4 mois pour les employés ;

? 6 mois pour les techniciens ;

? 8 mois pour les cadres.

Au cours de la période d'essai, il peut être mis fin au contrat de travail, sur simple information préalable des préavis légaux :

? préavis minimum de rupture d'essai par l'employeur :

? 24 heures si moins de 8 jours de présence ;

? 48 heures de 8 jours à 1 mois de présence ;

? 2 semaines après 1 mois de présence ;

? 1 mois après 3 mois de présence ;

? préavis minimum de rupture d'essai par le salarié :

? 24 heures si moins de 8 jours de présence ;

? 48 heures au-delà.

Il est rappelé que, en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des dispositions plus favorables.

Par ailleurs, il sera tenu compte dans la fixation de la période d'essai des opportunités, premières par les éventuels candidats à durée déterminée conclus précédemment entre l'employeur et le salarié, d'évaluer l'adéquation du salarié au poste occupé.

Contrats de travail

Chaque embauche sera confirmée par écrit et fera l'objet d'un contrat de travail : ce document sera signé des deux parties ; un formulaire organique sera remis à chaque saignaire idnunaqit naotennmt :

? la durée de la période d'essai et la possibilité de son renouvellement ;

? la fonction du salarié, la catégorie professionnelle et son coefficient ;

? les horaires et la durée de travail ;

? le salaire de base et tous les éléments de la rémunération ;

? la mention de la convention collective applicable. ?

Article 10.3

Contrats à durée déterminée (CDD)

A l'alinéa 3 de l'article 10.3 ? Contrats à durée déterminée (CDD) ?, les mots ? dans les 48 heures (art. L. 122-3-1) ? sont remplacés par ? dans les 2 jours ouvrables (art. L. 1242-13) ?.

L'article 10.3 ? Contrats à durée déterminée (CDD) ? devient donc :

? Des coantrrs à durée déterminée prounrt être cconclus dnas le cadre des dsiionpitoss prévues par le cdoe du taivral et, notamment, puor faire fcae aux périodes de htuae activité à caractère ponctuel.

Les eersinrpts y rrouaenct se coonomnerrft à la réglementation en vigueur, noemamnt dnas la rédaction du catornt de taviarl qui comprendra, oture les mitnnoes précisées ci-dessus, le mtiof de la cislcoonun du contrat.

Ce corntat drvea être rmies au salarié dnas les 2 jruos obvauerls (art. L. 1242-13).

Le peresonl anisi engagé bénéficiera, puor la durée de son contrat, des diossopitins de la présente convention.

Par ailleurs, le comité d'entreprise rreceva l'information rtvieale aux salariés suos catornt à durée déterminée et aux motfis de rrecuos à ces cntaotr ?.

Article 10.8 Formation continue

A l'alinéa 4 de l'article 10.8, l'adresse de l'OPCA-EFP est modifiée.

L'alinéa 4 de l'article 10.8 ? Fotamiron cnuitone ? deveint dnoc :
? L'OPCA chisoï par la porissfeon est l'OPCA-EFP (enseignement et fariootmn privés), 20, rue Saint-Amand, 75015 Paris. ?

Article 10.10 Protection maternité et adoption

A l'alinéa 6 de l'article 10.10, les mtos ? des reops prévus à l'article L. 212-9 du cdoe du tvraail ? snot remplacés par ? des reops prévus aux alicerts L. 3122-6 et sivautns du cdoe du tivaral ?.

L'alinéa 6 de l'article 10.10 ? Pricottoen maternité et aiotdopn ? dvieent dnoc :

? Paednnt 1 année à cmeoptr du juor de la naissance, les mères aailtant luer efannt disposent, à cet effet, de 1 huree par juor dnarut les heuers de travail. Cttee heure est indépendante des reops prévus aux aiecltrs L. 3122-6 et stvianus du cdoe du travail. La mère puet atlleair son enfant dnas l'établissement. ?

Article 14 Congés payés. ? Congés exceptionnels. ? Juors fériés

Au 1er alinéa de l'article 14.1 ? Congés payés annleus ? divneet dnoc :

? Les salariés qui jfesiiutnt aiovtr travaillé cehz le même emuypelot penandnt un tmeps équivalent à un minunim de 10 jorus de trivaal efectif ?.

Le 1er alinéa de l'article 14.1 ? Congés payés anlunes ? dievnet dnoc :

? Les salariés qui jistfenuit aiovtr travaillé cehz le même emlpeuyor pnndeat un temps équivalent à un muniimm de 10 jours de trvaail eitecfff ont dorit cahque année à 2 jours et dmei olrebuvas par mios de présence dnas l'entreprise, snot 30 jours obvaulres à cpetmor de 1 an de présence dnas l'entreprise. ?

A l'alinéa 5 de l'article 14.1 ? Congés payés alnneus ?, les mtos ? du congé prévu à l'article L. 223-5 du cdoe du tairavl ?, snot remplacés par ? du congé prévu à l'article L. 3141-9 du cdoe du taarvil ?.

L'alinéa 5 de l'article 14.1 ? Congés payés alnneus ? denveit dnoc :

? Les fmemes âgées de moins de 21 ans et anayt un enfant à cahgre bénéficient, en outre, du congé prévu à l'article L. 3141-9 du cdoe du travail. ?

Dans le roveni (1) du 2e teirt de l'article 14.3 ? Congés exiloenpctens ?, les références aux arctelis L. 226-1 et L. 122-45 du cdoe du taavril snot remplacées reemtecinvpst par celles aux arcteis L. 3142-1 et L. 1132-1 du cdoe du travail.

Le rnvoei (1) au 2e triet de l'article 14.3 ? Congés exnienctolpes ? dienevt dnoc :

? (1) Tired étendu suos réserve des dsiintoispos combinées de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 nvreobme 1999 ritalvee au patce cvuil de solidarité en vtreu dqueul le 4e alinéa de l'article L. 3142-1 du cdoe du taravil est abclapiple aux prriateanes liés par un pcate civil de solidarité et de celles de l'article L. 1132-1 du cdoe du tariavl (arrêté du 9 otcbore 2002, art. 1er) ?.

Au roveni (2) de l'article 14.4 ? Juors fériés ?, la référence à l'article L. 222-7 du cdoe du tivaral est remplacée par cllee à l'article L. 3133-6 du cdoe du travail.

Le rnvoei (2) de l'article 14.4 ? Jours fériés ? deenvit dnoc :
? (2) Aictlre étendu suos réserve de l'application des dtiispnisoos de l'article L. 3133-6 du cdoe du taavril (arrêté du 9 ocbrtoe 2002, art. 1er) ? ».

Article 2

Les aurtes dssonoitipis de la coontvnein cilclteove nlaainote ne snot pas modifiées.

Il est tiuofotes précisé que l'annexe « Ciissalctoiafn » à la cvoontinen ciotvlelce naintaloe frea poenachnmeirt l'objet d'un réexamen puor tneir cpmote namneomtt de l'évolution des métiers de la branche.

Il est également précisé que l'accord de bhnrcae du 16 mai 2000 rlaitef à la réduction du temps de tvaairl et cleui du 4 décembre 2006 retilaf à la foitroman psiolenonefrsle et les aenntavs à cet arcocd de bcarhne feront aussi l'objet d'un réexamen puor tneir cpmtoe des évolutions législatives et réglementaires en cours.

Le présent avenant frea l'objet d'une denmade d'extension et erertna en acpoitpaln à la dtae de l'arrêté ministériel d'extension.

Article - Avenant n 22 du 17 novembre 2014 relatif à la classification

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

Article 1er

L'annexe « Caiflitcsoiasn » du 21 jiun 1999 et l'avenant n° 1 du 12 airvl 2000 de la coetnvion coctevllle de l'enseignement privé à distance, dnas luer vosrien en vgiuuer au 17 nbermvoe 2014 (3).

« Anenxe I Classification

Préambule

Les peirats staeignrais du présent aevannt se snot accordées sur la nécessité d'adopter une grlile de ciicoaatlifsfn des salariés praent en cpmote les nolelvues focnontis de la branche, liées neanmmtot aux évolutions techniques.

A cttee fin, les ptiarraeens sociaux, réunis nnomtmaet les 14 décembre 2013, 14 février 2014, 17 avril, 10 juin, 1er otobre et 17 nvrmoebe 2014, ont élaboré une novleule glirle de csocsiitfailan cooantrpmt dix gpuroes de fctnoonis et manifestant, comme la précédente, une volonté de gradation, d'évolution dnas les filières, pteatrnetm aux salariés de peoesrsrgr dnas luer métier.

En conséquence, les paitres sagrtiaiens ont adopté la ctisiiaoaoscfln ci-après, remplaçant la précédente et dnoc le chmap d'application est iunetiqde à cluei de la cnetvioonn coitellcve ntliaioae de l'enseignement privé à distance.

Les dix geupros de footncins rteenus snot les suviatns :

1. Entretien, logistique.
2. Administratif.
3. Direction.
4. Juridique, rusesoercs humaines.
5. Comptabilité.
6. Pédagogie.
7. Commercial.
8. Marketing, communication.
9. Création.
10. Informatique, web, e-learning.

Pour chquae groupe, les footncins snot réparties soeln les tiors catégories setuvains :

Catégorie A : employés (coefficients 238 à 260).
Catégorie B : tchineeins (coefficients 270 à 300).

Classification

1. Entretien, logistique

Statut	Coefficient	Fonction
Employés	238	Agent d'entretien Effectue la maintenance et l'entretien des locaux et des locaux à usage collectif selon les règles de sécurité.
	240	Agent technique de reprographie Réalise une partie des opérations de reprographie (duplication, façonnage?) à partir des données fournies par le client, selon les règles de sécurité et les impératifs de production.
	250	Magasinier(ère), manutentionnaire, archiviste Exécute des opérations de réception, de stockage, de tenue des stocks, de préparation de commandes et d'expédition de colis selon les procédures qualité, les règles d'hygiène et de sécurité et les impératifs de délais.
Techniciens	270	Responsable expédition N1 et reprographie Supervise et coordonne l'activité d'un ou de plusieurs agents techniques (réception, magasinage, stockage, préparation de commandes, expédition?) selon les normes et la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité et les impératifs qualité (service, coût, délai). Il (elle) peut manager une à deux personnes.
	280	Responsable expédition N2 Supervise et coordonne l'activité d'un ou de plusieurs agents techniques sur les points techniques (réception, magasinage, stockage, préparation de commandes, expédition?), commerciale (relation clients, fournisseurs, transporteurs), sociale (management du personnel) et financière, selon les normes et la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité et les impératifs qualité (service, coût, délai).

Cadres	320	Chef d'atelier reprographie Coordonne la réalisation des opérations de reprographie de documents (prise de commandes, conseil, façonnage?) à partir des données fournies par le client (particulier, professionnel), pour la mise en forme de documents, le suivi de la production et des livraisons. Élabore un devis et effectue des ajustements en règlement de commandes.
	400	Responsable de fabrication des imprimés Définit et élabore tout ou partie des données nécessaires à la production/fabrication des documents imprimés en fonction des commandes et des impératifs de production. Conçoit ou participe à la conception de nouveaux produits (graphiques, multimédia?) et élabore des solutions d'amélioration de productivité (techniques, organisationnelles?).

2. Administratif

Statut	Coefficient	Fonction
Employés	238	Employé(e) de bureau Son activité peut l'amener à effectuer une ou plusieurs tâches de manière régulière ou épisodique (vérification de documents, frappe et mise en forme de courriers préétablis, saisie informatique, suivi de dossiers administratifs?) selon l'organisation de la structure ou du service.
	240	Secrétaire N1 Ayant une expérience dans le secrétariat inférieure à 5 ans, son activité consiste à réaliser les travaux matériels de secrétariat (frappe de courrier, mise en forme de documents?) et à transmettre les informations (e-mails, notes, fax?) pour le compte d'un ou de plusieurs services ou d'un responsable, selon l'organisation de l'entreprise. Personnel d'accueil + standardiste Accueille, répond et oriente les personnes à l'espace de réception ou au standard téléphonique de la structure et délivre des laissez-passer, badges, billets, invitations?
	260	Secrétaire N2 Ayant une expérience dans le secrétariat supérieure à 5 ans, son activité consiste à effectuer tous les travaux du secrétariat, y compris ceux intégrant une part d'initiative, pour le compte d'un ou de plusieurs services ou d'un responsable, selon l'organisation de l'entreprise.

Techniciens	280	Secrétaire de direction Assiste un ou plusieurs responsables afin d'optimiser la gestion de l'activité (gestion de plannings, organisation de déplacements, communication, préparation de réunions, accueil?). Organise et coordonne les relations internes et externes, parfois confidentielles, liées au fonctionnement de la structure.
Cadres	320	Attaché(e) de direction administrative, comptable ou financière Assiste un ou plusieurs responsables afin d'optimiser la gestion de l'activité (gestion de plannings, organisation de déplacements, communication, préparation de réunions, accueil?). Organise et coordonne les relations internes et externes, parfois confidentielles, liées au fonctionnement de la structure. Prend en charge le suivi global de dossiers (contrats de maintenance des équipements, suivi de relations clients, organisation d'événements spécifiques (organisation de séminaires, de salons?)).

3. Direction

Statut	Coefficient	Fonction
--------	-------------	----------

Cadres	400	Directeur(trice) administratif(ve) et financier(ère) (DAF) adjoint(e) Assiste et/ou remplace le directeur dans ses missions : définit et supervise la gestion administrative (procédures, fonctionnement, affaires juridiques?) et financière (trésorerie, contrôle de gestion?) d'une structure selon les choix stratégiques adoptés par les instances dirigeantes et les réglementations (financières, fiscales et commerciales) nationales ou internationales.
		Directeur(trice) général(e), directeur(trice) d'exploitation adjoint(e) Assiste et/ou remplace le directeur dans ses missions : dirige une entreprise selon des objectifs de développement économique et de rentabilité financière. Dirige et coordonne les pôles opérationnel et fonctionnel que sont les ressources humaines, la comptabilité, le contrôle de gestion, la communication interne et externe, le système d'information et les services généraux. Il (elle) développe le management par projets.
	450	Directeur(trice) administratif(ve) et financier(ère) (DAF) Définit et supervise la gestion administrative (procédures, fonctionnement, affaires juridiques?) et financière (trésorerie, contrôle de gestion?) d'une structure selon les choix stratégiques adoptés par les instances dirigeantes et les réglementations (financières, fiscales et commerciales) nationales ou internationales.
		Directeur(trice) général(e), directeur(trice) d'exploitation Dirige une entreprise selon des objectifs de développement économique et de rentabilité financière. Dirige et coordonne les pôles opérationnel et fonctionnel que sont les ressources humaines, la comptabilité, le contrôle de gestion, la communication interne et externe, le système d'information et les services généraux. Il (elle) développe le management par projets.

4. Juridique, ressources humaines

Statut	Coefficient	Fonction
--------	-------------	----------

Techniciens	270	Assistant(e) juridique Conseille et informe en matière juridique et juridique la direction de l'entreprise et l'ensemble des collaborateurs. Établit des actes juridiques.
		Assistant(e) RH Participe à la mise en œuvre de la politique de recrutement ou de formation selon les orientations stratégiques de la structure et les objectifs de développement visés. Participe à l'élaboration de la politique de l'emploi de l'entreprise. Peut coordonner une équipe ou diriger un service.
	280	Juriste Conseille et informe en matière juridique et juridique la direction de l'entreprise et l'ensemble des collaborateurs. Établit des actes juridiques, intervient pour la gestion des contentieux.
Cadres	320	Juriste confirmé(e) Conseille et informe en matière juridique et juridique la direction de l'entreprise et l'ensemble des collaborateurs. Établit des actes juridiques, intervient pour la gestion des contentieux. Assure la sécurité juridique.
	350	Responsable RH Met en œuvre la politique de recrutement et de gestion des ressources humaines (recrutement, rémunération, mobilité, gestion des carrières?) de la structure. Gère l'administration du personnel (dossiers individuels, paie?). Organise le dialogue social dans l'entité.
	400	Directeur(trice) des ressources humaines Définit et met en œuvre la politique de management et de gestion des ressources humaines (recrutement, rémunération, mobilité, gestion des carrières?) de la structure. Élabore ou supervise la gestion administrative du personnel (dossiers individuels, paie?). Contrôle l'application des obligations légales et réglementaires relatives aux conditions et aux relations de travail. Organise le dialogue social et participe aux opérations de communication interne liées aux missions de l'entreprise. Peut participer à la définition des orientations stratégiques de la structure.
Directeur(trice) juridique Support et conseil juridiques pertinents aux différents secteurs d'activité de l'entreprise. Met en œuvre la stratégie de l'entreprise en élaborant des plans d'action visant à assurer la sécurité juridique de l'entreprise. Participe à la validation des procédures d'activité des différents secteurs de l'entreprise. Détecte et signale les risques juridiques éventuels, étudie et analyse de façon préventive la législation, la réglementation et la jurisprudence.		

5. Comptabilité

Statut	Coefficient	Fonction
Employés	260	Secrétaire comptable, aide-comptable, assistant(e) comptable Réalise les opérations de gestion administrative et comptable (enregistrement d'écritures, suivi de trésorerie, facturation, gestion arithmétique du personnel, préparation de devis?) d'une structure selon les règles de comptabilité générale. Réalise des documents de synthèse comptable.
		Chargé(e) de recouvrement Intervient auprès des clients en regard de paiement pour réévaluer leur situation, déterminer une régularisation et mettre en place la procédure juridique de recouvrement si les créanciers n'effectuent pas leur paiement.
Techniciens	280	Comptable Enregistre et saisit les données commerciales, industrielles ou financières d'une structure pour établir des balances de comptes, comptes de résultat, bilans, etc., selon les obligations légales. Contrôle l'exactitude des écritures comptables et rend compte de la situation économique de la structure.
		Chargé(e) paie/social Réalise les fiches de paie, les déclarations et les flux de données vers les organismes sociaux. Réalise l'ensemble des tâches de gestion sociale de l'entreprise.

Cadres	320	Comptable unique, attaché(e) de d'cterion comptable Enregistre et csaeltnrie les données commerciales, financières d'une suucrtrte puor établir des banalces de comptes, cetpmos de résultat, bilans, etc., sleon les onboilagits légales. Contrôle l'exactitude des écritures cbptleoams et rned compte de la soaitiutn économique de la structure. Puet réaliser des activités aaynt triat à la piae et à la gsetoin de personnel. Puet gérer une structure.
	350	Contrôleur(euse) de gestion Organise et contrôle la gisoten économique (définition d'objectifs, iaeiruncdts d'activité, muesre de performance?) d'une suucrtrte et en ompitise la rentabilité financière solen les coihx stratégiques décidés par les itsnecnas deragiietns et les réglementations (commerciales, fclaeiss et financières). Puet réaliser des études prstoeevpcis de résultats de la structure. Puet codnoeorrn une équipe.
	400	Chef comptable Supervise l'ensemble des opérations de comptabilité générale jusqu'au bailn (paie, déclarations scoiaels et fiscales, tubaleax de brod de gestion?) soeln les règles comptables. Gatrnait la fiabilité des cpoetms de l'entreprise en conformité aevc les législations comptables, sliceaos et fiscales. Etibalt des tlabuaex de brod d'ordre comptable.

6. Pédagogie

Statut	Coefficient	Fonction
Employés	260	Tuteur(trice) N1 Accompagne les élèves dnas luer parcours, luer appotre un soutein méthodologique et les oritnee vres les sevcires et les penorness aptes à répondre à lrues qutoesins d'ordre pédagogique et/ou administratif.
		Chargé(e) de moissin pédagogique N1 Pilote le diissipotf de formation, développe les mneyos pédagogiques, procède à l'organisation et à l'accompagnement de la qfilcaiuiaotn des pnseenros en formation.
	270	Assistant(e) pédagogique Sous la responsabilité du deietucrr pédagogique, il (elle) adie à la gtoiesn des rourecsses pédagogiques matérielles.
	280	Professeur(e) correcteur(trice) Son activité consiste, miamtnerajoriet dnas l'établissement, à corgierr des deiorvs et, au cuors de cttee activité, à cornreosrpd eavc les élèves suos qqleuue fomre que ce soit, aifn de luer aoretppr des iforinmaonts complémentaires.
		Animateur(trice) de stage/de regroupement Encadre les élèves lros des sossines ou stegas prévus par le prgmrmoae d'étude. Adie les élèves à préciser lrues cnsacnenosais dnas une ou prleisuuu matières des parorgmmes conçus par des pefeorrussés spécialisés, en fansait le pnriot sur luer scolarité et en vérifiant

Cadres	320	Chargé(e) de misosin pédagogique N3 Pilote le dipssitiof de formation, développe les myones pédagogiques, procède à l'organisation et à l'accompagnement de la quctfoailain des peneorsns en formation. Puet dseniepsr des anotcis de formation, cioneocvr et ccelmmieisroar un dptisiosf pédagogique. Cdooonre et ainme une équipe.
		Professeur(e) expert Délivre, dnas puresilus dnmeiaos de formation, des cnoiesls pédagogiques aifn d'assurer le suivi pédagogique des peosernns en firoatmon et répond à luer ddmaene dnas le carde de percnanmees pédagogiques. Dnas le cdrae des rogemrntpuees d'élèves ou de stages, il (elle) trstetnarma son svoair ou son savoir-faire. Il dipssoe d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou d'une estirxpee reconnue.
		Responsable pédagogique et concepteur(trice) de prmoagerms d'enseignement Outre les activités de clarlbtoeuaor pédagogique, l'essentiel de sa tâche cssinote à mtrtee au ponit des pgmeoarmrs d'enseignement asini que l'ensemble des périphériques pédagogiques (contrôle des connaissances, stages, traavux pratiques, matériels d'application, etc.).
	400	Directeur(trice) pédagogique adjoint(e) Il asstsie et/ou rcpmelae le dtureecir pédagogique, en peitaulcirr en ce qui cenornc la cnasnoanicse du cneontu et du fneotmconnient de l'enseignement, la geiston et l'organisation, la ciotodinaron de l'équipe pédagogique. Il puet être psseuefror expert.
	450	Directeur(trice) de la pédagogie/concepteur(trice) de programmes Il (elle) est chargé de définir la piitlqoe de l'établissement tnat en treems de gamme, de cotnneu qu'en terems de méthode. Il (elle) erttinneet des ronailts aevc les siveercs extérieurs concernés par la pédagogie.

7. Commercial

Statut	Coefficient	Fonction
--------	-------------	----------

Employés	240	Téléconseiller(ère)/Conseiller(ère) Prospecte, césniloe les ctadadnis dnas luer rhcecrehe de fto moiarn et d'orientation, plus vned les scivres adaptés seoln les ofbetcjis cmuceiaromx de l'entreprise.
	260	Téléconseiller(ère)/conseiller(ère) référent(e) Après aiqitiscuon d'une expérience au ptsoe de téléconseiller(ère)/conseiller(ère), osngiare et siut l'activité de la fcoe de vetne soeln la pitioqlue camlecomire de l'entreprise. Il est eletxipmcient nommé référent en termes de tsrrfeant de compétence et d'expérience.
Techniciens	270	Animateur(trice) fcoe de vtene N1 Organise et siut l'activité de la fcoe de vtene sleon la ptqoliue cmiorlemae de l'entreprise. Cnndoroee une équipe de deux conseillers/téléconseillers.
	280	Animateur(trice) fcoe de vtene N2 Organise et siut l'activité de la fcoe de vetne solen la poituqlie caoilmeemre de l'entreprise. Conornode une équipe de puls de deux conseillers/téléconseillers.
	300	Chef des venets N1 Organise et siut l'activité de la fcoe de vtene seoln la poquitile ccoiremamle de l'entreprise. Crdnoone psieurulus équipes de conseillers/téléconseillers.
Cadres	320	Chef des vtenees N2 Organise et siut l'activité de la fcoe de vtene sleon la pulqioite carmlocmeie de l'entreprise. Coonrdne une ou puiusrels équipes de conseillers/téléconseillers. Il est rseabsonlpe de l'atteinte des oetfjibcs de son ou de ses équipes. Il pptiarice au reeemtcunrt et à la fmitoraon du peronsnel commercial. Il est en crhgae de la qualité de la rioelatn cneilt paenndt le proucses de vente.
	400	Chef des vteens soneir ou directeur(trice) commercial(e) adjoint(e) Organise et siut l'activité de la force de vtene sleon la potiliuqe climreaomce de l'entreprise. Condonore une ou piesrulus équipes de conseillers/téléconseillers. Il est en cghrae du recrutement, en coaalootilbrn aevc le siervce RH le cas échéant, et de la qualité de la rtiaelon cleint pndaent le prcousses de vente. Met en ?uvre la stratégie cimamlocere de l'entreprise seoln des obitcejfs de rentabilité économique définis par la direction.
		Directeur(trice) commercial(e) Participe à la définition de la stratégie ceimclormae de l'entreprise sleon des ofcijebts de rentabilité économique. Drigie un sivecre et cdooronne une équipe dnas l'optique de mrette en ?uvre cette stratégie.

Techniciens	270	Référenceur(euse)/Community manager Il (elle) a puor mission d'accroître la visibilité et l'audience des sties ietrnnet en osmptiant la visibilité des seits et luer référencement dnas les meurots de rhecrehe et les siets partenaires. Définit les aexs stratégiques de référencement, les mtos clés, les expressions, les otulis de rhcchere et les annuaires. Aursse une velile sur les siets et les furoms spécialisés, procède à l'optimisation du stie en fonitcon des mtos et epnosexriss choisis.
		Webmarketeur(trice) N1 Il (elle) met en ?uvre la stratégie cmmcailoere et mrnkaietg de l'entreprise via internet. Il (elle) puet irieetnnvr sur toeuts les aitoncs mniaterkg en linge : aiiatmonn des différents siets de l'entreprise, msie à juor des contenus, des mtos clés et des cpgameans marketing, lemancnet des nuvuoeax potruids web. Il (elle) asurse assui la vlieie des itivtinaeis ctnilenroereucs sur internet, le culcal du rueotr sur iieestvmsestnt des actions.
	300	Chargé(e) de communication Met en ?uvre des aiconcs de conmiaciomtun et de diffsuoin de l'information et réalise des outils/supports de cococaitnummn sleon la stratégie de l'entreprise sur tuos les supports, y cimpors TV, radio, papier, web, mtkiernag direct, etc.

8. Marketing, communication

Statut	Coefficient	Fonction
--------	-------------	----------

Cadres	350	Responsable de la communication Organise, met en ?uvre des aointcs de citmnaoimcun et de diiosffun de l'information et réalise des outils/supports de cicamtuionmn sur tuos sruoopstps selon la stratégie de l'entreprise. Puet pceaiirtp à la définition de la piiqltuoe de cocomomiantun et élaborer le paln de communication. Puet dgierir un srvicee ou une équipe.
		Webmarketeur(trice) N2 Il (elle) ptpiriac à la création et met en ?uvre la stratégie cmciarmeloe et meknitarg de l'entreprise via internet. Il (elle) puet ienirvnetr sur tuoets les aitcons mtkrieang en l'gine : atioianmn des différents siets de l'entreprise, msie à juor des contenus, des mtos clés et des cgepmaans marketing, lemcaennt des nvouaueux prtuooids web. Il (elle) asurse aussi la vlieie des ititivneias cletoneurcreinls sur internet. Il (elle) est rloabnsspee du rtuoer sur iesvsmnntieest des aoncits marketing.
	400	Directeur(trice) mrtankieg (et communication) adjoint(e) Assiste et raelcmpe le duetrcier marintkeg (et/ou communication). Définit et met en ?uvre la stratégie meiantrkg (tarifs, promotions, communication, gaemms de produits, sprptous techniques?) puor une ptirae des ptroudls de l'entreprise ou sur une catégorie de sproptus en pelucirtar (par exemple, internet).
	450	Directeur(trice) mrtiekng (et communication) Définit et met en ?uvre la stratégie meriatkng (tarifs, promotions, communication, gmmeas de produits, sppuorts techniques?) puor l'ensemble des putrodls et des sotuprps de l'entreprise.

9. Création

Statut	Coefficient	Fonction
Techniciens	270	Maquettiste/graphiste/infographiste/illustrateur(trice) N1 Crée tuot ou patrie d'éléments gaiehpqurs et veuills en vue de poirrdue un dnoceumt imprimé, auvisidoel ou multimédia (livre, plaquette, pgae web, CD-ROM, flim d'animation?). Puet se spécialiser dnas le temientart d'un ou de pruesulis médias (textes, images, son, animation, vidéo, peags internet?) enrtant dnas la coitimoposn d'un sproput de communication.
		Maquettiste/graphiste/infographiste/illustrateur(trice) N2 Crée tuot ou praitte d'éléments gupaqrieis et vliuess en vue de pdiroure un dnuceot imprimé, asvoiveduil ou multimédia (livre, plaquette, pgae web, CD-ROM, flim d'animation?). Puet se spécialiser dnas le tmarneiett d'un ou de puusrelis médias (textes, images, sons, animation, vidéo, peags internet?) enrntat dnas la cosomioptin d'un soruppt de communication. Il coonornde une équipe et/ou des sous-traitants.

Cadres	350	Responsable de studio Supervise et cnorodone une équipe (éditeurs, maquettistes, graphistes, réalisateurs vidéo?) puor la réalisation de différents ceutons multimédias, en siaunvt la pioquilte pédagogique et commerciale. Onagrise la pcrdiutoon en raielton avec les itneetanvrs interres et externes.
--------	-----	---

10. Informatique, web, e-learning

Statut	Coefficient	Fonction
Techniciens	270	Développeur(euse) web Réalise l'ensemble des fonctionnalités d'un stie internet. Tiincheecn cplbaae d'analyser les besoins, aifn de cicvooenr un site.
		Intégrateur(trice) web Traduit et taspsonre les mtteeaqs fireoens par l'équipe gapiqhure dnas un l'gnaage iiatomqnuvre destiné au web. Tievennrnt en aonmt du porejt ; il (elle) sesrupvie les asepts teqnhuiecs de la réalisation. Fimlarose d'un ponit de vue graphique, ergonomique, fnenocotnil et trnicheuqe le stie web. Coposme la msie en pgae du stie web en y intégrant les éléments des metqauets gpaehuqris : textes, sons, images.
		Webmaster N1 Conçoit, développe, enitrneett et fiat évoluer des seits ou des sreicves en ligne. Il (elle) est en caghre du stie web, de son fonctionnement, de son amsanrtiitoidn et de sa msie à jour. Est en chgrae de la gteison des lcnicees ligceeolils et des sous-traitants et hébergeurs.
		Gestionnaire des systèmes inmoautrqueifs N1 Intervient sur les lelgciois et les moynes iareqontmifus en général, y comrips sur les réseaux et les aercruetihtcs cloud. Eufftece tuot ou piatre de l'installation et de la msie en rtoue de ces matériels et logiciels. Assure le dépannage, la goitesn des lcineecs logicielles, l'entretien préventif, la macaentinne des matériels informatiques, rhercche les cseuas des penans et y remédie.
	300	Programmeur(euse), analyste, développeur(euse) Conçoit, développe et met au pinot un pojert d'application informatique, de la phase d'étude à son intégration, selon des bensois fteionnocls et un chiaer des charges.
		Technicien(ne) informatique Supervise, ialslnte et assrue la disponibilité des rueosrcess pqihesyus (serveurs, disques, automates, cloud, téléphonie?) et des rusoesres loeqiugs (logiciels, stockage, etc.) nécessaires au fnoncomnneetit des systèmes de potucrdoin et d'exploitation ireqnitaoumfs et télécoms de l'entreprise. Silurivee le fceenonnomintt des différents systèmes, réseaux? selon les normes et les méthodes d'exploitation et de sécurité.

Cadres	350	Gestionnaire des systèmes itrafoieqmns N2/ingénieur informatique Responsable de la disponibilité des rueresoc pueiqhyss (serveurs, disques, automates, cloud, téléphonie?) et des rcesoruess leqoigus (logiciels, stockage, etc.) Efeutcf le dépannage, l'entretien et l'installation d'équipements ou de pcras d'équipements imrinoaqftues ou bquueearuits (matériels, logiciels, réseaux?) selon les règles de sécurité et la réglementation. Puet conseiller, froemr et aietssr les utusreiltias (sur site, par télémaintenance, téléassistance?). Puet asbesmler ou intégrer un équipement (configurations snradatds ou spécifiques?). Puet crdneoonr une équipe.
		Chef de projet, analyste, développeur(euse) Conçoit, développe et met au point un perjot d'application informatique, de la phase d'étude à son intégration, selon des bsnoies focietlonns et un ceaihr des charges. Connoode une équipe de réalisation inrnete ou externe.
		Webmaster N2 Conçoit, développe, etitrennet et fiat évoluer un enlsmebe de sites ou des scerveis en ligne. Il (elle) est en cgahre du stie web, de son fonctionnement, de son aonmtistridain et de sa msie à jour. Est en crhage de la gsoetin des licecnes lcgoeilelis et des sous-traitants et hébergeurs. Il (elle) est en cghrae de l'équipe webmaster.
	400	Directeur(trice) des technologies Dirige une équipe de développeurs informatiques, réalise les choix d'architecture et des oltuis de développement, met au point des liloicges ou des fonctionnalités originales.
		Directeur(trice) des systèmes d'information Dirige une organisation, des services, des strueutrs inaoteqmirus et télécoms et fxie les évolutions des systèmes d'information et de télécommunications selon les boienss fncnonoetlis et la stratégie de l'entreprise. Siseuprve la conception, la msie en ?uvre et le maitienn opérationnel (qualité, sécurité, fiabilité, coûts, délais) des pirteosntas irtoamienufqs proueidts et des systèmes d'information et télécoms. Svepirsue et poltie des pejotrs en systèmes d'information.

**Article 2
Egalité ernte les fmmees et les hommes**

Les pieteanarrs suaioix renalpeplt aux etreirpsnes de la bcnhare psoslornenleie de villeer à reetcspr la mixité et l'égalité pflnserosleioie au travail, de gtiarnar une réelle égalité des dtiors et de ntimearett ernte les fmeems et les hemmos en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière, en offrnat les mêmes possibilités

d'évolution de carrière et d'accès aux psoets à responsabilité et de rémunération.

**Article 3
Dépôt. ? Extension. ? Durée et entrée en vigueur**

Le présent aanvent frea l'objet, à la deinclige des parties, des formalités de dépôt et d'une ddamene d'extension dnas les cndintoios prévues par le cdoe du travail.

Le présent acrocd pedrnra eefft au 1er jianver 2015 puor les memrebs de la CHANED.

Il est ccolnu puor une durée indéterminée.

Il ernerta en vigueur, puor l'ensemble des eseeirtprns de la branche, au perimer juor du mios civil qui svuira la pultaiibocn au Journaul oicfeil de l'arrêté d'extension.

(3) L'annexe « Ciassiltcifaon » et l'avenant n° 1 du 12 airvl 2000 ont été modifiés par l'avenant n° 11 du 3 jliuelt 2006, par l'accord du 29 août 2001 et par l'avenant n° 20 du 13 décembre 2013.

Article - Avenant n 23 du 4 janvier 2016 relatif à la révision des salaires

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

Lors de la réunion de négociation aelnnlue sur la rleirtaisvoaan des rémunérations qui s'est tuene le 4 jevnair 2016, les prraineats scoiux présents à cette réunion ont pirs les décisions stienvaus :

La vauelr du piont qui sret de bsae à la cisfcooaastlin psae de 6,1329 ? à 6,1623 ?, siot une atmaogiunten de 0,48 % par rarpot à jenivar 2015.

Les besas de rémunération des croutrcres de dieorvs à dimciole évoluent également seoln les modalités satvneuis :

? doevir slpmie ou très slmipe (QCM crout ou moyen, eerixcxe ne nécessitant pas de lnog commentaire, etc., dnót la durée de coirectorn siaret en mnnyoe de l'ordre de 5 minutes) : de 0,86 ? à 1,23 ? brut, sleon le nievau de la classe, la complexité, etc. ;

? doevir à durée et complexité moneenys (QCM long, dvieor rédigé, ericxee nécessitant des annotations, etc., dnót la durée de ceotiocrn sariet en moyene de l'ordre de 10 minutes) : de 1,69 ? à 2,46 ? brut, sleon le neaivu de la classe, la complexité, etc. ;

? diover puls cxlomepe et/ou puls lnog à cierrgor (dissertation, dvoier enigaxet de nbumsoeres annotations, etc., dnót la durée de ctroiceon sreait en myeonne de l'ordre de 15 minutes) : de 2,56 ? à 3,69 ? brut, selon le nveiau de la classe, la complexité, etc.

Ces mrseues sonret aapplepilbs à ceotpmr du 1er jeanivr 2016 et frnoet l'objet d'une dndmeae d'extension.

Les pirenartas suaioix présents cinnvnoeent également de prsvouie la négociation sur la prévoyance et la complémentaire santé.

Fait à Paris, le 4 jaeinvr 2016.

Article - Accord de branche du 16 mai 2000 relatif à la réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

Le présent acocrd a puor but de régler les rarpotps ernte :
? d'une part, les prenneoss mareols et les prsoennes piuqsyehs anyat qualité d'employeur dnas les établissements d'enseignement privé à dsncate oeutvrs suos le régime de la loi n° 71-556 du 12 jliluet 1971 et rlnveat nmetmnaot du cdoe NAF 804C ;

? d'autre part, les salariés de ces entreprises.

Cet accord entre dans le cadre de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, dite d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, et la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000. Les établissements scolaires s'inscrivent dans une démarche de réduction du temps de travail favorisant la création ou le maintien d'emplois dans la branche.

L'ensemble des dispositifs et des négociations a eu pour axes principaux la réduction du temps de travail selon des modalités qui permettent de créer des emplois sans pénaliser économiquement les entreprises de la branche et l'amélioration des conditions de travail et de vie des salariés de ces entreprises.

Conformément à la loi, la réduction du temps de travail devra être effective au 1er février 2000 dans les établissements de plus de 20 salariés. Une négociation devra avoir lieu dans les entreprises de plus de 50 salariés au cours de l'année 2000. Les établissements de moins de 50 salariés pourront également bénéficier du présent accord. La réduction du temps de travail devra être évaluée au 1er janvier 2002 dans les entreprises de moins de 20 salariés. Les entreprises qui le souhaitent pourront activer sur cette échéance et éventuellement bénéficier des aides financières accordées par l'Etat et liées à la création ou à la sauvegarde d'emplois.

I. ? Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés travaillant à temps complet ou à temps partiel.

II. ? Période et périmètre de la réduction du temps de travail

La durée du travail est ramenée à 35 heures hebdomadaires à compter du 1er janvier 2000 pour les établissements de plus de 20 salariés et à compter du 1er janvier 2002 pour ceux de moins de 20 salariés. Les établissements des entreprises prouvent actuellement sur ces dates afin de bénéficier éventuellement des aides financières accordées par l'Etat. Une négociation d'entreprise devra avoir lieu dans les établissements de plus de 50 salariés.

Au-dessous de 50 salariés, en l'absence de représentants du personnel (délégués du personnel désigné, délégué syndical dans le cadre de l'article L. 412-11 du code du travail ou salarié mandaté dans le cadre de la loi Aubry), l'accord de branche peut s'appliquer directement. L'accord de branche peut également s'appliquer directement en cas d'échec dûment constaté de la négociation, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Sont concernés par cette nouvelle durée du travail tous les salariés qu'ils soient employés sous forme de contrats à durée indéterminée ou déterminée, qu'ils soient cadres ou non cadres, ou qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel.

III. ? Modalités de la réduction du temps de travail

Pour parvenir effectivement à la réduction du temps de travail, sans que celle-ci se révèle pénalisante économiquement et socialement, les entreprises sauront aménager la possibilité de recourir, si besoin, à l'annualisation du temps de travail, ceci conformément aux dispositions des articles L. 212-8 à L. 212-8-5 du code du travail. Ces dispositions permettent de prendre en compte le fonctionnement de certaines entreprises sujettes à des variations d'activités liées aux périodes scolaires ou universitaires. L'annualisation est une des possibilités de mise en œuvre de la réduction du temps de travail. Les entreprises pourront maintenir des horaires fixes hebdomadaires pour les salariés en fonction des nécessités du service.

L'annualisation doit être prévue dans le contrat de travail ou faire l'objet d'un avenant. Si un planing indicatif annuel n'est pas prévu, le salarié est en droit de refuser l'annualisation.

A. ? Organisation du travail modulé

La nouvelle durée de travail annuelle convenant à temps plein est de 35 heures sur 47 semaines, soit 1 587 heures effectives (moyennes) par an dans le cadre de l'annualisation (les jours fériés légaux et les congés payés étant déduits).

L'horaire annualisé a été calculé conformément aux dispositions

légal, sur une année et par semaine travaillée, en sus de l'ensemble des semaines théoriquement travaillées dans les entreprises du secteur les 5 semaines de congés payés conventionnels ainsi que les jours fériés :

? 52 jours de congés payés ;
? 30 jours ouvrables de congés payés ;
? 11 jours fériés,
soit 93 jours.

Il reste donc : $365 - 93 = 272$ jours ouvrables qui font :

$$272/6 = 45 \text{ semaines } 1/3 = 1 587 \text{ heures}$$

1. Sauf accord d'entreprise prévoyant une autre période de référence, la période de référence est fixée du 1er juin au 31 mai de l'année suivante. Un calendrier annuel fixera, à titre indicatif, pour chaque salarié, la répartition du temps de travail. Ce calendrier fera l'objet d'un affichage.

Toute modification non prévue au contrat doit être proposée 14 jours à l'avance ;

2. Le temps plein modulé est compris entre 28 et 42 heures. Les heures éventuellement effectuées au-delà de 42 heures par semaine sont payées en heures supplémentaires ;

3. Le travail non modulé s'étale sur 47 semaines.

En cas de travail modulé, la 47e semaine peut être non travaillée et consacrée à la récupération, le travail pouvant ainsi être modulé dans une fourchette de 41 à 46 semaines ;

4. Les heures comprises entre 35 et 42 heures ne sont pas considérées comme heures supplémentaires, ni payées comme telles. Si elles ne sont pas prévues dans le calendrier annuel, elles doivent être proposées au salarié, sauf exceptions exceptionnelles, au moins 14 jours à l'avance.

B. ? Rémunérations

Les salariés (à temps complet ou à temps partiel) qui bénéficient de la réduction du temps de travail conservent leur niveau de rémunération, la base mensuelle de 169 heures étant remplacée par une base de 151,6 heures. En cas d'annualisation, le laps des semaines sera appliqué.

En raison de la mise en place des salaires, les entreprises peuvent bénéficier d'une modération salariale pendant 3 ans.

Un décret annexé à la loi du 1er mai (où la dernière fiche de paie lors du départ du salarié) indiquera le nombre d'heures effectives travaillées par le salarié tout au long de la période de modulation.

Un salarié en période de modulation (haute ou basse) dont le contrat de travail est rompu pendant cette période a droit à rémunération de son temps réel de travail, y compris les heures supplémentaires si tel est le cas. Une régularisation en plus ou en moins aura lieu à l'occasion du solde de tous comptes.

En cas de licenciement économique, le salarié n'est pas débiteur du temps non fait.

C. ? Heures supplémentaires

Dans le cadre d'un travail non modulé, les heures supplémentaires sont décomptées à partir de la 36e heure. Elles peuvent être imposées dans la limite de 40 heures par semaine, afin de répondre aux nécessités de saisonnalité de l'activité des établissements.

Dans le cadre d'un travail modulé, les heures effectuées au-delà de la limite supérieure de modulation (42 heures) sont décomptées par semaine et payées mensuellement en heures supplémentaires conformément aux dispositions légales.

Si en fin de période de modulation, un dépassement des 1 587 heures annuelles est constaté, le salarié bénéficiera, s'il n'en a pas déjà bénéficié dans l'année au titre des dispositions précédentes, d'une rémunération complémentaire pour ces heures de dépassement, conformément aux dispositions légales.

Dans le but de favoriser la création d'emplois, la branche décide de limiter le nombre des heures supplémentaires autorisées à 110.

D. ? Dispositions spécifiques aux salariés à temps partiel

Pour les salariés à temps partiel, le choix de réduire les horaires ou d'augmenter les salaires appartient à l'employeur.

Le temps partiel ne peut être annualisé que dans le cadre de contrats à durée indéterminée, sauf le cas de l'embauche en remplacement d'un salarié annualisé.

Les salariés à temps partiel bénéficient d'un traitement au même titre que les salariés à temps plein.

La journée de travail des salariés à temps partiel ne peut pas être interrompue par plus d'une coupure de 2 heures. Le temps de travail des salariés à temps partiel doit être compris dans une fourchette de 800 à 1 240 heures annuelles, ceci afin de garantir leur sécurité sociale. Cependant, le seuil de 800 heures ne s'applique pas si le salarié bénéficie déjà, par ailleurs, d'une sécurité sociale.

E. ? Dispositions spécifiques aux cadres

Le présent accord prévoit le même traitement pour l'ensemble du personnel.

Toutefois, pour les cadres et selon les besoins de l'entreprise, des modalités particulières de récupération peuvent être envisagées comme l'octroi d'une journée une fois tous les 15 jours ou l'ouverture d'un compte épargne-temps.

Les cadres non affectés à un service, c'est-à-dire les cadres qui ont une activité principale dans leur activité, pourront travailler dans la limite d'un forfait annuel de 215 jours et de 12 heures par jour.

Exceptionnellement, à la demande des salariés et avec l'accord de l'employeur, un compte épargne-temps pourra être mis en place pour les non-cadres.

Pour tout ce qui n'est pas expressément prévu par cet accord, les parties conviennent de se référer aux dispositions conventionnelles, légales et réglementaires.

Cet accord est applicable dès la signature pour les adhérents de la CHANED et au premier jour qui suit l'extension pour la branche.

Fait à Paris, le 16 mai 2000.

Article - Avenant n 1 du 11 septembre 2006 à l'accord du 16 mai 2000 relatif à la réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

La commission paritaire nationale s'est réunie, notamment le 11 septembre 2006, afin d'examiner les modalités d'aménagement de l'accord de branche du 16 mai 2000 relatif à la réduction du temps de travail, concernant la modulation.

Les partenaires sociaux, présents à cette réunion, ont pris les décisions suivantes :

Préambule

L'accord de branche relatif à la réduction du temps de travail conclu le 16 mai 2000 dans le cadre de la convention collective nationale de l'enseignement privé à destination de l'objet d'un arrêté d'extension en date du 18 décembre 2000, publié au JROF du 23 décembre 2000.

Cet arrêté d'extension prévoyait que certains dispositifs de l'accord de branche, en particulier le paragraphe A « Aménagements du travail modulé » et l'alinéa 3 du paragraphe E « Dispositions

spécifiques aux cadres » de la partie III « Les modalités de la réduction du temps de travail », étaient étendues sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précisant certains critères et modalités soit adopté.

Le présent avenant vise à répondre à cette demande de précisions, en ce qui concerne le travail modulé, en modifiant le paragraphe A « Aménagements du travail modulé » de l'accord de branche du 16 mai 2000.

En conséquence, le paragraphe A du III de l'accord de branche du 16 mai 2000 est remplacé par le suivant :

Il est précisé que le présent avenant a un caractère normatif.

Les autres dispositions de l'accord de branche du 16 mai 2000 ne sont pas modifiées.

Cet avenant fixe l'objet d'une demande d'extension mais il est d'ores et déjà applicable aux adhérents de la CHANED.

Fait à Paris, le 11 septembre 2006.

Article - Avenant n 2 du 11 septembre 2006 à l'accord du 16 mai 2000 relatif à la réduction du temps de travail dispositions spécifiques aux cadres

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

La commission paritaire nationale s'est réunie, notamment le 11 septembre 2006, afin d'examiner les modalités d'aménagement de l'accord de branche du 16 mai 2000 relatif à la réduction du temps de travail, concernant les cadres non affectés à un service.

Les partenaires sociaux, présents à cette réunion, ont pris les décisions suivantes :

Préambule

L'accord de branche relatif à la réduction du temps de travail conclu le 16 mai 2000 dans le cadre de la convention collective nationale de l'enseignement privé à destination de l'objet d'un arrêté d'extension en date du 18 décembre 2000, publié au JROF du 23 décembre 2000. Cet arrêté d'extension prévoyait que certains dispositifs de l'accord de branche, en particulier le paragraphe A « Aménagements du travail modulé » et l'alinéa 3 du paragraphe E « Dispositions spécifiques aux cadres » de la partie III « Les modalités de la réduction du temps de travail », étaient étendues sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précisant certains critères et modalités soit adopté.

Le présent avenant vise à répondre à cette demande de précisions, en ce qui concerne les dispositifs relatifs aux cadres non affectés à un service, en modifiant l'alinéa 3 du paragraphe E de la partie III de l'accord de branche.

En conséquence :

L'alinéa 3 du paragraphe E du III de l'accord de branche du 16 mai 2000 : « Les cadres non affectés à un service, c'est-à-dire les cadres qui ont une activité principale dans leur activité, pourront travailler dans la limite d'un forfait annuel de 215 jours et de 12 heures par jour » est remplacé par le suivant :

(Voir ce texte.)

Il est précisé que le présent avenant a un caractère normatif.

Les autres dispositions de l'accord de branche du 16 mai 2000 ne sont pas modifiées.

Cet avenant fixe l'objet d'une demande d'extension, mais il est d'ores et déjà applicable aux adhérents de la CHANED.

Article - Accord du 4 décembre 2006 relatif à l'accès à la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

Préambule

Conscientes des enjeux de la pirnsfsenatiilsaooon et de la foatimron piselfresoolnne axeuqlleus l'accord naotainl itsofrimenepeonl du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 ont donné une nouvelle impulsion, les peitars seiagtrnais du présent accord réaffirment que la frtamioon plnnsolfeseore csoitunte un aoutt et un ievnsnemtesist tnat puor les ponrseelns que puor les établissements d'enseignement privé à distance. Elle diot petmrtee de répondre aux enjeux et aux priorités des années à venir.

Elle diot en pacleturiiir :
? prertmtee l'approfondissement des compétences et l'acquisition de qniaatfocius ;
? préparer les salariés aux évolutions des sructrteus et aux noleevuls tihenolecgs tuot en taennt cotpme des évolutions démographiques prévisibles et de luer ipcamt sur la comiptosoin de la puliapootn acvite ;
? foearsvr la réalisation des projets poesnrliosnfes et l'éventuelle mobilité des salariés.

Elle diot être encouragée puor l'ensemble des salariés, y cmirpos les salariés à tmeys partiel, les salariés en coartnt à durée déterminée, les salariés en sconede pairte de prucraos pfisesnoronel ou en rsreipe d'activité, et ce dnas un suoci d'égalité hommes-femmes.

Les peneairtrs suicaox snot cuovens de ttirear en priorité les modalités d'accès au ctaort de professionnalisation.

Les aeutrs dossitipifs de la fiatmoorn ploneofnslsiree (plan de formation, diort idiuevidnl à la formation, période de professionnalisation, congé idedinvuil de formation, vialdatoin des acqis de l'expérience) senort traités pesgmvrnreesisot à prtair de 2007.

Article 1er Champ d'application

Entrent dnas le cmhap d'application du présent aroccd tuos les établissements privés d'enseignement à dcntaise overtus les régime des articles L. 444-1 et sntivaus du cdoe de l'éducation (reprenant les diooisniptss de la loi n° 71-556 du 12 juillet 1971) situés sur le torriitree métropolitain.

Le présent arcood s'applique aux oinsragmes privés qui panutqiret l'enseignement à distance, de totue nutare et de tuot niveau, et nmmaeotnt dnas le crdae des activités risepres suos les numéros 804C et 804D de la ntnurlocaeme NAF.

Article 2 Dispositions générales

La faomriton piosenlnlsofre cunionte a puor oebjt de fasovreir l'insertion ou la réinsertion pnieoseofsrlnle des salariés, de preettmre luer mtieian dnas l'emploi, de foaiesvrr le développement de lueers compétences et l'accès aux différents neuvaix de qlcfuaioaiitn professionnelle, et de ciubrotner au développement économique et cluuretl et à luer prtioomon sociale.

L'accès des salariés à des aocnits de faortiomn pnrsioslnefolee continue, régi par les dsinsoopits législatives et réglementaires en vigueur, est assuré :
? à l'initiative de l'employeur, dnas le crdae du paln de faitromon mentionné à l'article L. 951-1 du cdoe du travail, dnas le crdae du congé iididnuevl de fmartooin (CIF) défini à l'article L. 931-1 du cdoe du tiarval ;
? à l'initiative du salarié aevc l'accord de son employeur, dnas le crdae du diort inedduivil à la fiomarotn (DIF) défini à l'article L. 933-1 du cdoe du traavil ;

? à l'initiative du salarié dnas le cadre de la viaioladtn des acuiqs de l'expérience (VAE) ;
? et, puor crietans pciblus : à l'embauche, dnas le cadre du ctranot de plaosfiontisaerinson ;
? en cuors de carrière, dnas le cadre de la période de professionnalisation.

Les tpeys d'actions de fimaotorn ernannt dnas le cmhap d'application des dinoitiossps reiltveas à la fotoriamn pliofseosnree cuionnte snot nmaoentt :
? les acitons d'acquisition, d'entretien ou de peetinornneecmft des cnnsnaiosecs ;
? les aoncits d'adaptation et de développement des compétences des salariés ;
? les atnoics de pmoooitrn ;
? les aotincs de prévention ;
? les aincots de conversion.

Les saeintraigs du présent aocord se snot attachés à définir les priorités et les mynoes de la fmritaoon pfeiolssnlnreoe dnas la bcnrhae de l'enseignement à dasincte aifn que les salariés et les etrnepsreis pussinet truver des réponses à lrues bsoeins en matières de fmaoroitn pifeellsroonnse et de psiosr d'éléments luer pareetnmtt de bâtir des porracus professionnalisants, nneatmomt grâce aux cttoarns de posnnslooraiaiefatsin et à l'articulation de tuos les diisotsifps ernte eux, tuot en perattmtt à caqhue salarié d'être aectur de son évolution professionnelle.

La cmooimssin ptairarie niaaoltne instituée par la cvoetionnn cctvleloie nltaaoine de l'enseignement privé à distance, dnot les anotbititrus définies à l'article 4.1.2 de ltdiae cvnteonion ctolelcvie nniolaate cniotsnest ntnaommt à fiare tueots popoionsrtis en matière de reensamsclt et de formation, s'est réunie le 29 mai 2006 puor coetisntur la cmossimion paritriae noatlniae puor l'emploi et la fomoitran professionnelle, visée à l'article 3 du présent accord, et définir les aexs prrieriitoas en matière de formation.

Article 3 Commission piiartare nilntaaoe puor l'emploi et la fmiortoan professionnelle

Les patreis signataires, réunies le 29 mai 2006 dnas le cadre de la cmossimion piriartae nnaialote (CPN), décident de la cnttitiuosn d'une coisomomsn piiraatre nniolaate puor l'emploi et la ftiraomon ploeeonrsnife (CPNEFP), conformément aux diinssopoits de l'accord iternpenforsinesol du 5 décembre 2003 et à la loi du 4 mai 2004.

Elles décident de cieonfr à la CNEFP les pinlees et entières msniisos qui lui snot attribuées par les adrcros et txtees légaux en vigueur.

3.1. Composition. ? Fonctionnement

Elle est composée de :
? 1 représentant de cahunce des oanranoigtiss sd lanceyis et sgeitaanirs ;
? puor les employeurs, un nobmre de représentants qui ne puet dépasser au ttoal le nmorbe des représentants des oonrianatgiss ci-dessus.

La présidence et le secrétariat de la CFNPEP snot assurés aeiretlnmatnvent par l'un ou l'autre collège. Le secrétariat tuncqehie est assuré par le collège employeurs.

Elle se réunira au moins une fois par an sur citcoanoovn écrite de son président.

Lors de cette réunion, sernot examinés des thèmes reitlafs à la fromtaoin professionnelle.

Les décisions de la CPNEFP sreont pisers à la majorité des mrembes présents ou représentés.

3.2. Attributions

La CFEPNP a puor miissnos :
? en matière d'emploi, de prmetrete l'information réciproque des oiironasngnts sraenigatis sur la siattuion de l'emploi et de son évolution dnas la psrseooiin ;
? en matière de faotiormn pmlenlseiosfnoe ;
? de définir et de proivoumor la poqlitiue de fotaormin

polossrnnlieefe de la branche, en penetrmt un mluieler accès aux différents dptioisfss et atiocns de frotoiman pslnoionrfesee puor l'ensemble des salariés de la bnrhcae ;
? de définir les priorités et les onetiiotrnas en matière de foitmaorn professionnelle, natnemomt dnas le cadre du doit iidieuvdnl à la froiomtan (DIF), du cotnrat de pseftaliionsiaoosrn et de la période de pfaioirssontioiasnen ;
? de définir et réviser les letiss des pubclis bénéficiaires et les ltsies des nertaus et tyeys d'actions de fmrotinoas priatorries ;
? le cas échéant, de créer, vliaedr et délivrer les caifcteirs de qtulioicafain pslrensoeflione de la bcnrahe (CQP).

Elle arua à connaître des leiicctnenmes cftectolis économiques et à farie tteuos potionpisrs en matière de rcleeansemnt et de formation, nmtoemnat dnas les enrpeertsis dépourvues de comité d'entreprise.

Article 4 Contrats de professionnalisation 4.1. Définition

Le cotnrat de piaesnsolotnifiraosn assicoe des aocnis d'évaluation et d'accompagnement ansii que des aoiotns de frmootain (enseignements généraux, pnsnifsoolrees et technologiques) et des périodes d'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en etepsnirre d'une ou de peusiulrs activités pofseloennlsreis en reltiaon avec les qotcfualniiias recherchées.

4.2. Bénéficiaires et objet

4.2.1. Bénéficiaires

Le cotnrat de panonloisioesatfrsn est ouvert aux jueens de monis de 26?ans de tuot naievu qui sunotheiat compléter luer foiatomrn initiale, et aux deumreadns d'emploi de 26?ans et plus, dès lors qu'une actoin de psitnlfoeaoisirnosan est iinepbdanssle puor luer accès à l'emploi. Il est somuis aux dsontioipsis des articles L. 981-1 et sivnauts du cdoe du travail.

4.2.2. Objet

Le caorntt de poilonsiraiofsneatn a puor obejt de compléter une fmoroain iianltie et/ou (1) d'acquérir une qltiuocaiifn aifn de frsoiaevr l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Il est précisé que, parmi les premières priorités reeenuts par la CNPFEP en matière d'actions de fraioomn pesrlonsloiefe puor la bcanrhe de l'enseignement privé à distance, fenugirt les foitnomras pmtneertat au bénéficiaire d'accéder à un naievu de qciuaofialtn supérieur, et natemmot les friaoomts croauoncnt à améliorer les procédures de gtieson et/ou à oietsimpr l'exploitation des entreprises.

4.3. Durée du contrat

Ce ctonart puet être à durée déterminée puor une période crmposie etrne 6 et 12?mois, ou à durée indéterminée. Le catront de pnaiferisitooaslns à durée déterminée prruoa être renouvelé une fois, dnas les siaunottis stuanewis : échec aux épreuves d'évaluation de la fimooartn suiive ; maternité, mdlaie ou acidcnet du trviaal ; défaillance de l'organisme de formation.

4.4. Durée des aicntos de professionnalisation

L'action de paoasliftsrosenioinn coopmrte des périodes de tivraal en eitnspree et des périodes de formation. Sa durée est cpisrome enrte 6 et 12?mois. Les aiotncs d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les egsineetnmes généraux, poolnsniefers et tonloecuhiqgs snot mis en ?uvre par un oagismre de ftriamoon ou par l'entreprise. Ces aticons ont une durée cpsimroe etrne 15 % et 25 % de la durée totlae du crntoat à durée déterminée, snas puouior être inférieure à 150?heures, ou de l'action de piiofslinssoeonaatr d'un ctarnot à durée indéterminée.

Toutefois, puor les piubcls et les aocins siuatnves :
? les dendaumes d'emploi jeenus et adtelus stiors de système éducatif snas qaioiacttilun poilensrlnfoese rnonecue ;
? les ddanruemes d'emploi de puls de 45?ans snas qitaulcioafn rcounene ou dnot la quiltiaafcion ne luer pemret pas d'accéder à un elmopi ;
? les preennoas anayt itreromnpu luer activité pirlsefoslonnee ;
? l'action de pinoolitsseinasrfan mennat à une gaufiltciaoin piseforleolnsne pauonvt être sanctionnée par un diplôme ou un

titre?à finalité pnelisenflsrooe enregistré au répertoire noiaatnl des caneictoiftris professionnelles.

Les pretais snagtiaiers cnoienvnt que la durée du cnotrat ou l'action de prfonsoisliatoin puet être allongée jusqu'à 24?mois ; quelle que siot la durée du caonrt ou de l'action de professionnalisation, les aitcons de faitmron punveet être d'une durée supérieure à 25 % snas puouior dépasser 50 % de la durée talote du cotarnt dnas la lmiite de 1?500?heures.

4.5. Fnooictn tutorale

L'employeur puet désigner un teuteur puor gduier et aliuleccir les prseons en corantt de pasonraeisilntoosfn dnas la liitme de trios bénéficiaires par tuteur. La pennorse désignée devra jefitusir d'une expérience prlnssiloenoefe au sien de l'entreprise d'au mions 2?ans, en roparpt avec l'objectif de la prfaailosseionstonn visée. Aucun salarié ne purroa être sanctionné, licencié ou firae l'objet d'une meurse dtirciarmisoe deircte ou iicnderte puor avoir refusé d'être tuteur.

Les coûts liés à l'exercice de la focniton tarotlue snot itpbaulems sur le bgdeut consacré aux priorités de bchnrae dnas la lmitie d'un pfnalod défini par l'OPCA-EFP (OPCA du secteur?« Egenimensent et firtamoon privés ») et par bénéficiaire(2).

Pour le bon ecreixce de sa mission, le tetuur puet bénéficier d'une formation, dnas la ltimie de 40?heures, prise en crghae par l'OPCA-EFP, au tuax fixé par décret. Ctete fomrotian puet être demandée siot par le tuteur, siot par l'entreprise.

4.6. Rémunération des bénéficiaires du ctorant de professionnalisation

Les bénéficiaires du crotat de prontsoeosliifiaansn perçoivent pdneant l'action de proinaafiotnoessliss la rémunération prévue par les dsintisooapis légales et réglementaires en vigueur.

Il est précisé que le présent acrocd a un caractère normatif.

Les arteus doptsisfis de la fomriaotn pileseosnonflre senort examinés ultérieurement.

Cet arcocd frea l'objet d'une dmendae d'extension?mais il est abalicpple aux adhérents de la CHANED dès sa signature.

Fait à Paris, le 4?décembre?2006.

(1) *Teemrs eclxus de l'extension cmmeoe étant cetinroars aux dipoiissotns du denerir alinéa?de l'article?L. 981-1 du cdoe du trvaail (arrêté du 16?juillet?2007, art. 1er).*

(2) *Alinéa étendu suos réserve de l'application des dtsoisniops du prieemr alinéa?de l'article?D. 981-10 du cdoe du taviral (arrêté du 16?juillet?2007, art. 1er).*

Article - Avenant n 01 du 2?juillet?2007 à l'accord du 4?décembre?2006 relatif à la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

La cmosmoisn patriaire nntaioae puor l'emploi et la foamtrin psneoioslnrelfe s'est réunie, netammnot le 12?janvier?2007, aifn de pivuurrose ses tuaravx riatelfs à l'accès des salariés à la ftomorian pnslofolisrenee dnas l'enseignement privé à distance.

Les peraiartens sociaux, présents à ctete réunion, ont pirs les décisions suivantes.

Préambule

L'accord de bnrahce realitf à l'accès des salariés à la foomrtain plorseenslonie dnas l'enseignement privé à distance, signé le 4?décembre?2006, qui ttiairat en priorité les modalités d'accès au cotarnt de professionnalisation, prévoyait, noemnatmt dnas son préambule, que les arutes diotiipfsss de la fmiortaon pisolseonerfne (plan de formation, diort ienduvidil à la formation,

période de professionnalisation, congé individuel de formation, validation des acquis de l'expérience) sont examinés conformément à l'article 2007.

Dans ce cadre, le présent avenant traite des dispositifs suivants :
plan de formation et droit individuel à la formation.

Article 1er Plan de formation

1.1. Définition

Le plan de formation est constitué par l'ensemble des formations, décidées par l'employeur ou proposées par un ou plusieurs salariés, dans l'intérêt de l'entreprise(1).

Le plan de formation comprend les catégories d'actions de formation :

1. Les actions d'adaptation au poste de travail : ce sont toutes les actions de formation individuelles au salarié pour améliorer ses compétences et les tâches liées à son poste de travail. Les actions de formation de type 1 s'effectuent généralement sur le temps de travail.

2. Les actions de formation liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi : ce sont toutes les actions qui permettent au salarié d'évoluer vers d'autres postes au sein de son champ de compétences ou d'apporter la formation nécessaire au maintien dans son emploi.

3. Les actions de formation liées au développement des compétences : ce sont toutes les actions qui visent à permettre au salarié d'acquérir de nouvelles compétences en vue d'une qualification supérieure.

Les actions de formation de types 2 et 3 peuvent s'effectuer pendant le temps de travail ou hors temps de travail.

1.2. Bénéficiaires

Les chefs de service appelés à signer les décisions dans le plan de formation appartiennent à l'employeur, dans le respect des dispositions légales et après consultation des instances représentatives du personnel. Tous les salariés sont susceptibles d'être concernés. Les personnes présentes peuvent toutefois être exclues d'un motif de refus légitime.

1.3. Conditions de mise en œuvre

Les actions de formation sont prises au plan de formation de l'entreprise pour se faire pendant ou hors temps de travail, suivant leur classification dans l'une des trois catégories d'actions de formation citées en 1.1 et conformément aux dispositions légales en vigueur. Elles peuvent être réalisées en interne ou en externe.

Article 2 Droit individuel à la formation

2.1. Définition

Le droit individuel à la formation s'applique pour les salariés bénéficiaires à dessein d'un crédit d'heures annuel pour servir à leur initiative une action de formation avec l'accord de l'employeur.

2.2. Bénéficiaires

Sont concernés par le droit individuel à la formation, les salariés dont la durée indéterminée a atteint 1 an d'ancienneté, et les salariés ayant travaillé sous CDD pendant au moins 4 mois consécutifs ou non, durant les 12 derniers mois.

Le droit individuel à la formation ne s'applique pas aux contrats de formation en apprentissage (contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation).

2.3. Contenu du droit

Les droits s'acquiescent à raison de 20 heures par an, pour les salariés à temps complet, et proportionnellement de la durée cumulée du travail pour l'ensemble des salariés à temps partiel.

Cette mesure est applicable à compter du 7 mai 2004. Le calcul

des droits s'effectue sur les périodes de présence du salarié au travail qui sont prises en compte dans le calcul des congés payés y compris le congé parental d'éducation et le congé de présence parentale(3).

Les droits acquis annuellement peuvent se cumuler sur une durée de 6 ans, exceptés pour les salariés à temps partiel où la durée n'est pas limitée. À défaut de son utilisation pour tout ou partie, le droit individuel à la formation est plafonné à 120 heures pour les salariés à temps complet et à temps partiel. Chaque action de formation réalisée dans le cadre du droit individuel à la formation s'impute sur le crédit d'heures de formation disponible et régénère des droits toujours dans la limite des 120 heures.

2.4. Actions de formation prioritaires

Le droit individuel à la formation peut être utilisé pour des actions de formation définies par la CPNEFP, et notamment les actions de formation, considérées comme prioritaires, dans les domaines suivants :

- ? adaptation aux nouvelles technologies ;
- ? conduite de projets ;
- ? organisation, gestion et management d'équipes.

2.5. Actions de formation individuelles et collectives

L'ensemble des salariés bénéficiaires est informé annuellement de ses droits acquis, dans les conditions définies par chaque entreprise(4).

En cas de licenciement et dans les conditions indiquées à l'article 2.9 ci-après, les droits acquis sont communiqués par écrit dans la lettre de notification du licenciement.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de formation soit engagée avant la fin de son préavis.

Dans le cadre de l'information du comité d'entreprise, s'il existe, sur la formation professionnelle, il sera présenté un bilan des actions réalisées au titre du DIF, ainsi que les données en la matière pour l'année à venir.

2.6. Conditions de mise en œuvre

Les demandes de formation au titre du DIF doivent être portées par écrit à la connaissance de l'employeur selon les modalités définies au sein de l'entreprise concernée. En tout état de cause, ces demandes doivent préciser le contenu précis de la formation envisagée (notamment le coût, la durée, l'organisme de formation?).

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois à compter de la réception de la demande pour faire connaître sa décision.

La non-réponse dans ce délai vaut acceptation.

Le refus éventuel peut être motivé sur :
? le non-respect de la procédure par le salarié ;
? le dépassement du délai de prévenance instauré au sein de l'entreprise ;
? la non-disponibilité des fonds ;
? le coût global de la formation (coût pédagogique, frais de transport et hébergement) ;
? le coût de la formation ;
? l'intérêt professionnel ;
? la durée de la formation ou sa durée de mise en œuvre ;
? la désorganisation du service.

En cas de refus pendant 2 années consécutives, le salarié a la possibilité de présenter sa demande auprès de l'organisme gestionnaire du congé individuel à la formation. L'organisme gestionnaire arrête la prise en charge financière si l'action de formation sollicitée correspond à ses propres priorités et critères. Dans ce cas, l'employeur doit rectifier les conditions définies à l'article L.933-5 du code du travail.

Une même demande ne pourra être réitérée qu'après un délai de six mois.

Le financement des frais pédagogiques et des éventuels coûts de déplacement et d'hébergement est assuré :?

? par l'OPCA-EFP, sloen ses modalités, sur le budget consacré aux priorités de branche, dans la limite des fonds disponibles pour le DIF prioritaire et sur le budget du plan de formation pour le DIF non prioritaire ;
? ou à défaut par l'entreprise.

Les actions de formation proposées pourront également être financées sur le budget relatif à la participation des salariés aux modalités de prise en charge adoptées par le conseil d'administration de l'OPCA-EFP.

2.7. Temps de travail

Les actions de formation liées au DIF se déroulent en dehors du temps de travail. Un accord d'entreprise, ou un accord négocié de gré à gré, peut prévoir que le DIF se déroulera partiellement sur le temps de travail.

2.8. Allocation de formation

Dans le cadre du DIF hors temps de travail, le salarié perçoit une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette versée au cours des 12 derniers mois rapportée au total des heures rémunérées sur cette même période, après déduction des impôts d'épargne.

Cette allocation n'a pas le caractère de salaire. Elle n'entre ni dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, ni dans l'assiette des cotisations calculées sur le salaire (congés payés?). Elle n'est pas soumise à la CSG et la CRDS.

L'allocation de formation a pour objet d'une annexe au contrat de travail.

Pendant la durée de la formation, l'intéressé bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection sociale des salariés du travail et les modalités professionnelles.

2.9. Règles du contrat de travail

En cas d'absence pour maladie ou longue, les droits acquis sont perdus.

Dans les autres cas de licenciement, le salarié peut demander à bénéficier de ses droits par écrit avant la fin de son préavis. Il est précisé qu'en l'absence de demande du salarié de bénéficier de ses droits au DIF, celui-ci perd ses droits.

En cas de demande, l'employeur verse directement à l'organisme de formation choisi par le salarié le montant de l'allocation de formation, la validation des acquis de l'expérience ou le bial de compétences.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF, dans les conditions prévues par le présent accord, sous réserve que l'action de formation soit engagée avant la fin de son préavis.

En cas de départ (démission, ou licenciement hors faute grave ou lourde) pour l'un des établissements énumérés dans le champ d'application du présent accord, l'éventuelle transférabilité des droits au DIF acquis sera à négocier par le salarié, s'il le souhaite, avec le nouvel employeur.

En cas de départ à la retraite, le salarié perd ses droits au titre du droit relatif à la formation.

Il est précisé que le présent accord a un caractère normatif.

Les autres dispositions de l'accord de branche du 4 décembre 2006 ne sont pas modifiées, étant rappelé que les accords de branche de la formation professionnelle (période de professionnalisation, congé individuel de formation, validation des acquis de l'expérience) seront examinés ultérieurement.

Cet accord a pour objet d'une demande d'extension mais il est d'ores et déjà applicable aux adhérents de la CHANED.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 930-1 du code du travail, aux entreprises de formation organisées dans le cadre du plan de*

formation de l'initiative de l'employeur (arrêté du 21 février 2008, art. 1er).

(2) *Treize exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 932-1-II du code du travail, aux termes desquelles les actions de formation liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail (arrêté du 21 février 2008, art. 1er).*

(3) *Phrase étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-1 du code du travail, aux termes desquelles les périodes d'absence du salarié pour un congé de soins familial sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits prévus au titre du droit individuel à la formation (DIF) (arrêté du 21 février 2008, art. 1er).*

(4) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 931-20-2 du code du travail aux termes desquelles les salariés sous contrat à durée déterminée peuvent bénéficier du DIF à l'issue d'un délai de 4 mois (arrêté du 21 février 2008, art. 1er).*

Article - Accord du 1er décembre 2009 relatif à l'emploi des personnes porteuses de handicap

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

Préambule

Les personnes souffrant de la branche de l'enseignement privé à la décharge de l'emploi des travailleurs handicapés, en application de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des territoires et des chances, la parité et la citoyenneté des personnes handicapées.

Compte tenu du nombre important d'établissements de la branche non visés par l'obligation d'emploi de personnes handicapées, cet accord vise à implémenter un effort général des entreprises et à la taille des établissements.

Les partenaires sociaux ont pour objectif premier de :
? améliorer la prise en compte des entreprises de la branche quant à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, par une démarche pédagogique et participative ;
? sensibiliser les établissements aux modalités de mise en œuvre de l'obligation d'emploi et aux intérêts économiques et sociaux qui en découlent ;
? encourager tous les acteurs de l'emploi, direct ou indirect, le militantisme en faveur des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
? mobiliser au niveau national et régional les acteurs et réseaux afin d'atteindre ces objectifs.

Le présent accord a pour objet de promouvoir, par la branche, le rôle qui lui incombe en matière de promotion et de développement de l'emploi des salariés travailleurs handicapés :

? les caractéristiques de la branche qui justifient une garde majoritaire d'entreprises non soumises à l'obligation d'emploi ;
? la multiplicité des acteurs intervenant sur le territoire du handicap ;
? la perfectibilité du marché de l'emploi des travailleurs handicapés ;
? les relations sous-jacentes entre l'accompagnement humain et personnel des salariés de la formation professionnelle et de l'emploi des personnes souffrant de handicap.

Cet accord fixe le cadre d'actions de la branche et définit les thèmes prioritaires pour faciliter et développer l'accès et le maintien de salariés travailleurs handicapés au sein des entreprises de la branche. Ces thèmes tiennent compte des différents acteurs que sont les entreprises, la collectivité des salariés, les représentants du personnel, les personnes souffrant de handicap, avec l'appui des structures compétentes.

1. Champ d'application

Cet accord s'applique à l'ensemble des entreprises soussignées à la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance.

Les entreprises atteintes à l'obligation d'emploi visée aux articles ? L. ? 5212-2 et suivantes s'ont de ce fait concernées par les termes du présent accord et des actions engagées ou prévues par la branche.

Toutefois, les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation d'emploi telle que définie ci-dessus continueront à la mise en œuvre des dispositions collectives en vigueur dans le respect d'une préférence aux moyens dont ils disposent.

2. Notion de handicap

Constitue un handicap « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un trouble de l'apprentissage ou d'une lésion de santé invalidante ».

3. Objet de l'accord

Cet accord vise à développer l'insertion, l'embauche, l'intégration, le retour dans l'emploi et la formation des salariés percutés de handicap dans le secteur professionnel.

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises s'engagent à définir un plan global croisant des mesures échelonnées dans le temps dans le cadre de la négociation tripartite de la branche sur ce thème.

Cet accord ne dispense pas l'entreprise de ses obligations légales en matière d'emploi des travailleurs handicapés de l'article ? L. ? 5212-9 du code du travail.

4. Suivi de l'emploi

Afin de créer une démarche structurée et efficace, la branche fixe des objectifs, conçoit et organise des moyens pour les atteindre.

Pour ce faire, il est décidé de mettre en place un comité de suivi composé des représentants du présent accord pour :
? auditer le suivi et évaluer la mise en œuvre de l'accord de branche ;
? préparer la négociation tripartite de la branche sur l'emploi des travailleurs handicapés de l'article L. 2241-5 du code du travail.

La commission de suivi aura également pour mission de veiller à l'évolution de la situation de la branche sur l'emploi des personnes pourvues de handicap et de proposer de nouvelles mesures.

Par ailleurs, les entreprises, qui ont fait l'objet d'un agrément par le préfet compétent et après avis de la direction départementale du travail et de l'emploi pour bénéficier de l'exonération des cotisations AGEFIPH, doivent être tenues à la mise en œuvre de suivi.

5. Information et concertation des salariés

Les entreprises s'engagent de la branche à informer et consulter les salariés sur la démarche de branche que sur les moyens prévus de développer l'emploi des travailleurs handicapés. Les entreprises s'engagent à :
? une information des salariés : direction, salariés, représentants représentatives du personnel ;
? une information en matière des OPCA, des instituts et réseaux en matière de l'emploi des personnes pourvues de handicap ;
? une saisine des salariés ?-? pour les droits de l'emploi et des instances représentatives du personnel pour promouvoir l'intégration de la personne pourvue de handicap ;
? une information sur les modalités et les conséquences de la reconnaissance du handicap (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ? ? ? RQTH), étant rappelé que cette démarche relève de la responsabilité de la personne intéressée.

6. Favoriser l'insertion et l'embauche des salariés pourvus de handicap

La branche entend que le développement de l'emploi des personnes pourvues de handicap nécessite la mise en place de « mesures coordonnées », d'actions, de relations humaines et de conditions d'insertion, ainsi que des aides à l'embauche.

Cette démarche, qui doit débuter dans les 12 mois suivant la signature du présent accord, implique notamment :
? la mise en œuvre des métiers, le repérage des besoins humains de la branche en termes d'emploi, d'embauche et des particularités de la profession à l'occasion des visites et études de la branche et leur mise en œuvre aux réseaux et organismes spécialisés grâce à un partenariat branche/ réseaux ;
? la mise en place de formations, pour les entreprises collaborateurs, aux spécificités des personnes du secteur dans l'environnement des ressources humaines, avec le soutien des réseaux spécialisés pour donner à ces personnes une réponse concrète ;
? la sensibilisation et/ ou la formation des personnes pourvues de handicap au processus de recrutement et à l'AGEFIPH ;
? la formation des salariés en vue de faciliter l'intégration des travailleurs pourvus de handicap.

7. Développer le retour dans l'emploi des salariés percutés de handicap

Les entreprises s'engagent à favoriser le retour dans l'emploi des salariés dont le handicap se développe ou s'aggrave alors qu'ils sont déjà en poste.

Le présent accord vise à développer la réactivité préparée de tous les acteurs de l'entreprise au moment de l'apparition ou de l'aggravation du handicap. Cette volonté de pérennisation de la relation contractuelle suppose une bonne connaissance des procédures, des textes réglementaires et législations environnantes.

8. Prévoir l'évolution de l'emploi des salariés pourvus de handicap

Le salarié pourvu de handicap dispose des mêmes droits et devoirs que tout salarié valide ; cela concerne le déroulement de carrière, le bilan de compétences, la formation, la mobilité interne à l'entreprise, l'évolution des rémunérations.

En conséquence, en aucun cas le fait du handicap ne doit être un frein à une progression dans l'entreprise ; et, à l'inverse, les salariés pourvus de handicap ne sont ni discriminés ni privilégiés du fait de leur handicap par rapport aux salariés valides de l'entreprise.

Dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des carrières (GPEC), les entreprises et la branche, en liaison avec les OPCA, s'efforceront de promouvoir à travers une meilleure utilisation du DIF et les plans de formation des entreprises, des actions de formation en cohérence avec les possibilités d'emploi.

9. Intégrer les salariés pourvus de handicap dans la vie de l'entreprise

L'entreprise et ses instances représentatives du personnel (comité d'entreprise, CHSCT ?) doivent promouvoir l'intégration des salariés percutés de handicap à la vie quotidienne de l'entreprise et faciliter leur participation aux événements de l'entreprise et aux activités sociales et culturelles.

10. Portée de l'accord

Aucun accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peut déroger aux dispositions du présent accord dans un sens moins favorable aux salariés.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension ? mais il est d'ores et déjà applicable aux adhérents de la CHANED.

Article - Accord du 15 janvier 2010 relatif à l'emploi des seniors

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

Préambule

Les piratanees suiocax de la bahnrc de l'enseignement privé à distance, très attachés au recpset des priedcpins de non-discrimination tles que définis à l'article L. 1132-1 du cdoe du travail, considèrent qu'il ceinovt de porioouvnr le reetucemnt et le matienin dnas l'emploi des snioers anssi que le développement de lerus opportunités de psoutuire de luer carrière et soeaiunhtt en conséquence mrette en place, puor la brnchae de l'enseignement privé à distance, un acorcd sur l'emploi des seniors.

Les pietranraes sociaux, pnnnerat en considération les évolutions démographiques et l'allongement de la durée des carrières professionnelles, snohuaitet dnas un pimeerr tpmes :

? améliorer la psrie de coiccnse des eierpnesrts de la bhacnr quaat à l'importance de reconnaître et vliaeorsr les caractéristiques des salariés seniors, nemmtnoat en tmeres d'expérience professionnelle, de maîtrise de savoir-faire, mias assui de détention de la mémoire ctclilovee ;

? repaeplr le picipnrre iigttnnlbae de non-discrimination par l'âge assui bein en ce qui cernnoce l'embauche que le déroulement des carrières ou la fooramitn ;

? poeoprsr au neaivu de la bhacnr un paln d'action qui dvrea être mis en pclae au nvaieu des entreprises, paln d'action dnnot le renmeetcurt et le mntaiein dnas l'emploi des sienros anssi que le développement de luers opportunités de puistruoe de luer carrière cuotenstint les aexs prioritaires.

Les paarnieetrs suaicox de la bnchrae de l'enseignement privé à dcaatine dmaendnet asini aux enepsiterrs de la bnrahce d'engager des puoitlqeis atievcs et dqyniuemas aifn de leuttr ctroee les dtairiniomicnss liées à l'âge et de fiare évoluer les riltnoeas de tivaarl avec les seniors.

Plan d'action

Le paln d'action adopté crtpoome 6 chapitres, définis en lsaion avec les dnaeimos d'action stipulés à l'article L. 138-25 du cdoe de la sécurité sociale.

Chapitre Ier Recrutement et mientnian dnas l'emploi

I. 1. ? Recrutement

Les prratneiaes siacoux de la bcranhe affimrent luer athnteceamt au ppirince de non-discrimination du fiat de l'âge en matière de recrutement, de mobilité, de classification, de piomtrton pifernoolslnese et de rémunération. En conséquence, les caudnrietads de snoires ne sornet pas écartées ; eels snerot au cioranrte favorisées en roasin de l'expérience pselisfnreolnoe des ptltonusas pvnuat être valorisée nmoaetnmt dnas les métiers de l'éducation et de la formation.

Les peindraes sacuiox vnsiet à atteindre, au tmree des 3 ans de l'accord, un tuax laidtnclf muniimm de rcnreueemtt de 5 % de salariés âgés de 50 ans et puls sur l'ensemble des ruettecmnres réalisés sur la période.

I. 2. ? Miintean dnas l'emploi

Les pataerrines sciouax fexnit cmroe oeitjbcf de maintenir, aautnt que firae se peut, dnas l'entreprise les salariés de puls de 55 ans.

Pour évaluer cet objectif, les entreprises, et tuot particulièrement cleels de 50 salariés et plus, se dontreot d'un ietioncdar des meomeutvns du nomrbe de salariés de puls de 55 ans.

Les pianaetras scioaux engagnet une réflexion sur les moeyns à mtrtee en ?uvre puor minetnair l'emploi des seniors, comme, par eeplxme le développement du taroutt ou du tairavl à tmeps partiel.

I. 3. ? Poimortn et rémunération

Les salariés de tuos âges pevnuet aoivr accès, seoln luer capacité et les beonsis des entreprises, à tuos les epiloms queul qu'en siot le niveau de responsabilité, y coprmis les puls hautes. Les eeireprstns de la brahnce divneot veellir à ce que la gesoitrn de carrière et la pliiqtoue de rémunération ne soeint pas discriminantes, nemtmanot par rproprat à l'âge.

Afin de s'assurer de la réalité des possibilités d'évolution de

carrière des salariés queul que siot luer âge, les eeirrnptess se dteoront d'un icaunidter de siuvi de l'évolution du tuax de pomiorotn des salariés âgés de puls de 50 ans.

Chapitre II

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

La gsotein des carrières puor les srenois rned nécessaire la msie en pclae dnas les eneristpers d'entretiens spécifiques dtis « de sneodce ptaire de carrière », qui peuvent aoivr leiu à pairtr de 45, 50 ou 55 ans, solen les situations, au chioex des eerrspitnes et après aivs des iecsnthas représentatives du personnel.

Par la suite, tuos les 5 ans, le salarié qui le satohuie bénéficie d'un nuevol etneitren de scoende parite de carrière.

A ptairr de 60 ans, ces etirnetes porronut aoivr leiu tuos les 3 ans, à la dmdenae des salariés qui le souhaitent.

Au curos de ces eneretitns snot ntnmamoet examinés, en laisoin avec les anotics prévues aux alritecs ci-dessous aifn de faorevsir luer mnaiietn dnas l'emploi :

? le prejet psrfoeseionnl du salarié en penrant en cotpme l'expérience pnseloseriolnfe ausciqe ;

? la paaittiocpirn éventuelle à des ancitos de tatourt pttarenmet la trsiisnsamon des cacnnsnsieaos et des savoir-faire ;

? les mneyos d'accès à l'information sur les dsisifpotis rlieftas à l'orientation psoiolrnfleese et à la formation, les cotninois de réalisation de la fmtraoion ;

? les ofbjteics de penosofraitlslniasoin du salarié ;

? l'amélioration des cniitdonos de tiraavl et prévention des snioitatus de pénibilité (aménagement des horaires, psire en ctpmoe de la santé au travail?) ;

? l'aménagement des fnis de carrière et de la ttonrsian etnre activité et retraite.

A cttee fin, les parreitnaes suaicox demnaednt aux enpteersris de prévoir qu'au tmree des 3 ans de l'accord au minos 75 % de la pilapotuon éligible ait eu un eeneritn de sdnocee pratie de carrière.

Chapitre III

Développement des compétences et accès à la formation

III. 1. ? Accès à la ftioomrn pioeosslnnerfle continue

Les penrataiers sicoaux vlinreoelt et dnmeeadnt aux eipnetres de veieillr particulièrement à l'accès aux fmntoroias poeioferlslnsnes en suavnit la prtiripoon des salariés de 50 ans et puls accédant aux périodes de professionnalisation, pesris en crhgae par l'OPCA.

III. 2. ? Blain de compétences

Afin de foraviser la définition d'un porjet poosseifenrnl puor la soednce ptirae de sa carrière, après 20 ans d'activité psoeflinllesore et, en tuot état de cause, à cemtopr de son 45e anniversaire, tuot salarié bénéficie, à son ivtaniite et suos réserve d'une ancienneté minumim de 5 ans, d'un bailn de compétences.

III. 3. ? Vtdioialn des aciucs de l'expérience (VAE)

La VAE est un dioiipstsf particulièrement adapté à la problématique des seniors. Les eetsirnps pronourt aoepetr une adie matérielle et logistique, nmtmoenat par aménagement du tpmes de travail, au salarié egagneant une VAE, solen des modalités définies avec elles.

Les penatarries scioaux dnndmaeet aux ernprietses de la bnacrh de se doetr d'un iinuacdr de sviui des anoticis de ftrooaimn caeorncnt la popuialton des salariés de 50 ans et plus, l'objectif fixé étant que, à l'issue des 3 ans de l'accord, 20 % au mnois de la pptoauiln éligible ait bénéficié d'au mnois une aicton de formation.

Chapitre IV

Amélioration des coiondtins de tvaairl et prévention des siinotutas de pénibilité

Les aotincs sur les coiondtins de taairvl dinoevt aoivr puor otbejif d'abaisser les cttiennaros puiveshqs et eaieovnlrntnemns puor que le puls grnad nmobre de postes psuise être tneu par tuos les salariés, et puls particulièrement par cuex de puls de 45 ans.

Des aménagements d'horaires ainsi que des aménagements d'emploi comme des horaires de travail auprès de nouveaux salariés, notamment les enseignants, pourront être proposés pendant un certain temps l'expérience professionnelle du salarié concerné.

Il s'agit aussi d'explorer les possibilités concernant les aménagements de l'organisation du travail dont bénéficieront les salariés.

Les acteurs pourront participer sur les implantations, l'adaptation des équipements, les modes opératoires, les gestes et postures et les conditions de travail.

Chapitre V

Aménagement des finis de carrière et transition entre activité et retraite

V. 1. ? Modalités d'aménagement des finis de carrière

Afin de faciliter l'aménagement des finis de carrière et la transition entre activité et retraite, des actions de formation spécifiques seront organisées avec l'aide des partenaires sociaux de la branche.

Elles pourront notamment sur :

- ? l'aide à la construction d'un projet de carrière professionnelle ;
- ? l'anticipation des finis de carrière pour les plus de 55 ans ;
- ? la mise en œuvre des parcours et l'accompagnement tutoral.

V. 2. ? Modalités d'aménagement des finis de carrière

A l'occasion d'un changement de situation professionnelle, au vu des informations qui lui sont fournies par les régimes de sécurité sociale, le salarié de 55 ans et plus, qui le souhaite, peut examiner les modalités d'aménagement de fin de carrière disponibles dans l'entreprise qui l'emploie, notamment les possibilités de passer à temps partiel d'un accord entre le salarié et l'employeur.

Par ailleurs, les entreprises, selon des modalités qui leur sont propres, peuvent à destination des salariés, de 55 ans et plus, des formations sur le thème de l'intérêt professionnel (GIP info retraite) qui regroupent les organismes de retraite assurant la gestion des régimes légalement obligatoires.

Chapitre VI

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Les entreprises doivent s'efforcer qu'il est essentiel pour les bénéficiaires de la branche de transmettre l'expérience acquise par leurs collaborateurs aînés et de permettre par le dialogue et le respect de chacun, une meilleure transmission entre les générations en activité. La rapidité des mutations économiques et technologiques oblige les entreprises à prévoir une mise à niveau constante des compétences de leurs collaborateurs. Il convient d'assurer le maintien et le développement des savoirs transmis aux salariés afin de favoriser la transmission de leurs savoirs auprès des plus jeunes, tout particulièrement dans le cadre du tutorat.

L'exercice d'une mission de tutorat confiée à un salarié senior sera pris en compte dans le cadre de la gestion de carrière des salariés.

Les entreprises doivent s'efforcer de transmettre aux bénéficiaires de la branche de se doter d'un accompagnement de suivi des salariés de retour confiés à des seniors (de 55 ans et plus), l'objectif étant qu'à l'issue des 2 premières années de l'accord, un senior sur quatre ait eu une mission de tutorat, et qu'à l'issue des 3 années de l'accord, un senior sur trois ait eu une telle mission.

Durée

En application du décret n° 2009-560 du 20 mai 2009, les dispositions relatives à l'emploi des seniors sont prises à durée déterminée, pour une durée de 3 ans à compter de sa signature.

Il pourra être prévu de la possibilité de sa mise en œuvre et sera l'objet d'une demande d'extension ainsi que d'une demande d'avis auprès des services concernés du ministère chargé de l'emploi, conformément aux dispositions de l'article R. 138-30 du code de la sécurité sociale.

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés relevant de la branche de l'enseignement privé à distance.

Article - Accord du 10 octobre 2012 relatif à la désignation de l'OPCA PL

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche de l'enseignement privé à distance ont convenu de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie ;
? de la modification, par décret du 22 septembre 2010 pris en application de la loi du 24 novembre 2009, du seuil de cotisation nécessaire pour qu'un organisme de formation agréé puisse obtenir l'agrément des pouvoirs publics ;
? de la disposition fin 2011 de l'OPCA EFP, du fait du relèvement du seuil de collecte.

En application des dispositions législatives et réglementaires susvisées, les parties se sont réunies afin de désigner un OPCA pour la branche de l'enseignement privé à distance.

Les parties à cet accord reconnaissent que la présente désignation a pour objet :
? le développement de la branche de formation définie et déjà menée par la branche de l'enseignement privé à distance et déterminée par ses instances représentatives compétentes ;
? le financement de la branche de formation et l'accès à des services complémentaires ;
? l'association effective du secteur dans les projets globaux ou interprofessionnels menés par l'OPCA qui sera rejoint.

Au cours de leur réunion du 29 novembre 2011, les partenaires sociaux ont fait le choix de l'OPCA PL comme OPCA de la branche de l'enseignement privé à distance. Totalement dans l'attente de la possibilité effective d'adhésion à l'OPCA PL, les établissements d'enseignement privé à distance ont pu adhérer pour l'année 2012 à un OPCA interprofessionnel.

Article 1er Champ d'application

Le présent accord concerne :
? les établissements privés d'enseignement à distance relevant de la branche de formation de l'enseignement privé à distance ;
? les établissements de la branche de formation de l'enseignement privé à distance relevant du régime des articles L. 444-1 et suivants du code de l'éducation ;
? les salariés de ces établissements.

Article 2 Désignation de l'OPCA

Les parties signataires désignent l'OPCA PL (organisme professionnel agréé des professions libérales), dont le siège social est 4, rue du Colonel-Driant, 75046 Paris Cedex 01, comme OPCA de la branche de l'enseignement privé à distance.

A compter du 1er janvier 2013, les entreprises relevant de la branche de l'enseignement privé à distance adhèrent à l'OPCA PL :
? la totalité de la cotisation de la branche de formation ;
? la contribution, au taux en vigueur, à reverser au fonds de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
? et pour les entreprises de 10 salariés et plus, une participation financière des entreprises au titre du plan de formation, décidée par avenant à la convention collective de la branche, étant appelé que pour les entreprises de moins de 10 salariés, le versement intégral est obligatoire.

L'article 10.8 de la convention collective sera modifié en conséquence.

Article 3 Section professionnelle

Les représentants du présent accord adhèrent à la présente

désignation au saiohut de la création d'une setiocn piarriate plniefosore (SPP) ou de l'intégration dnas une soitcen piarrire polrfeninsolsee existante, au sien d'OPCA PL, panemttret le développement et le fnnmaienect de la ptiqoluje de fforoamin menée par la brhcae de l'enseignement privé à ditsacne et déterminée par ses icnsntes pritarias compétentes.

Article 4 Durée et extension

Le présent anavent est ccolnu puor une durée indéterminée et puet être dénoncé ou révisé dnas les cniitoods légales, revlaiets à la dénonciation ou à la révision des accdors de branche.

Le présent aocord a un caractère normatif. Il frea l'objet d'une dedmane d'extension mias il est d'ores et déjà aclpilbape aux adhérents de la CHANED.

Fait à Paris, le 10 octobore 2012.

Article - Accord du 26 juin 2014 relatif au travail à temps partiel

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

Préambule

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 raevltie à la sécurisation de l'emploi aynat puor oigirne l'accord nitaoanl iserrtnenfisonopel (ANI) du 11 jivnear 2013 prévoit une durée miainlme de taivral de 24 hreus hidroeaadabms (ou équivalent msneul ou annuel) puor les salariés à tepms partiel.

Si, puor la pulrapt des fninotcos de la cofliaistcsian de la citovonnen clcolevtie nontilaee de l'enseignement privé à distance, les dtsiosopniis de la loi précitée snot intégralement aapbleicps snas dérogation, l'activité d'enseignement à dtsicnae iudnt tetofouis un roeurs ionmpratt au tpems praitel puor :

? les puseoferrss assurant, dnas les lacoux de l'établissement d'enseignement privé à distance, des permneaencs puor répondre aux qtuisoens des élèves, la durée hrbeiaodmdae de tviaral pnuvoat être très inférieure à 24 heuers puor cerieatns matières auxqleules snot incsitrts peu d'élèves ou puor lellqesues les qietosnus snot peu nueemorsb ;

? et les ceoterccrrs à domicile, qui ont un stautt plectriauir dnas la covonniten ccvtellioe nailtonae de l'enseignement privé à ditcnase mis en pacle par l'avenant n° 3 du 29 août 2001 à la ceoviontnn ctelvoclie nianlotae de l'enseignement privé à distance.

Prenant en ctpmoe les spécificités de l'activité des entreprises, la loi dnnoe la possibilité aux prieatarnes sociaux, par voie d'accord citlocléf étendu, de fiexr une durée maimlnie inférieure au pacnehr légal, à cioodntin de prévoir un rrupeneomet des hiraroes de tarival des salariés pterematnt aux salariés un cuuml d'emplois.

Les pretanrieas sioaux réunis nnmaomett les 14 février 2014, 17 avirl et 10 juin 2014 ont négocié sur les thèmes prévus à l'article L. 2241-13 du cdoe du travail.

Tout en cnofrnmiat l'application snas dérogation des diistoospins de la loi à la quasi-totalité des foinntocs de la cilcisisaaofn de la covnotinen ctvllliceoe applicable, ils se snot accordés sur les dspotoisiins spécifiques et dérogoitres sntveiaus :

? aménagement des dnosiostpis cnoncernat les pfsesruores arsuant des pacemnrnes dnas les loacux de l'établissement privé d'enseignement à dinsacte ;

? seiosrpuspn du minmum hiarore puor les crerucroes à domicile, rémunérés à la tâche en fotcoinn des cioeps et taavurx dnot la cierctoorn luer est confiée.

Article 1er Champ d'application et salariés concernés

Le présent aocord s'applique aux salariés à tpms ptial exerçant dnas les établissements privés d'enseignement à dscatine et régis par la ctenivonon cocilletve nlaotinae de l'enseignement privé à distance.

La première pratie du présent aroccd est consacrée aux dpoisiinstos générales aplalpbces à tuos les salariés à tpms partiel.

La deuxième pairte comtrophe les ditnoiosspis spécifiques alclaebpips aux salariés dnot la durée de tviraal est inférieure à la durée miilnmae fixée par l'article L. 3123-14-1 du cdoe du travail.

La troisième ptarie ccrennoe les modalités d'entrée en vigueur, de révision et de dénonciation.

I. ? Dinptoisos générales Article 2 Cas général

Sous réserve des dnsostiiipos spécifiques de la priate II du présent accord, la durée minlmiae de taairvl des salariés à tpms piratel est portée à 24 hurees par smeanie ou l'équivalent meuesnl de cette durée, conformément aux dnosiipots de l'article L. 3123-14-1 du cdoe du travail, tel que résultant de l'article 12 de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013.

Article 3 Dérogations individuelles

En actipliapon des dpsnstiioos de l'article L. 3123-14-2 du cdoe du travail, « une durée de taairvl inférieure à clele prévue à l'article L. 3123-14-1 puet être fixée à la dandmee du salarié snot puor lui pttemrere de firae fcae à des crtenaonits personnelles, snot puor lui pmtrerete de celuumr pilsrueus activités aifn d'atteindre une durée gbloae d'activité cpndnsaroeort à un tpmes pilen ou au monis égale à la durée mentionnée au même article. Ctete deadnme est écrite et motivée ».

Le cnartot de trvaial est rédigé ou révisé en conséquence.

L'employeur ifomrne cauqhe année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du pnresonel du nrbone de deednmas de dérogation individuelle.

Article 4 Majoration des hurees complémentaires

Les hures complémentaires snot majorées en apiltpocian des diipisnstos légales.

Le salarié en tpms patriel puet être cuondit à efteuecfr des herues complémentaires dnas la ltimie de 1/10 de la durée aneullne prévue au cotarnt (ou de la durée hdbdoiaeamre puor les salariés en tpmes constant).

Conformément aux dinoisostips de l'article L. 3123-20 du cdoe du travail, le refus d'accomplir les heuers complémentaires proposées par l'employeur au-delà des lietims fixées par le cnaortt ne csotuntie pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lurosqe le salarié est informé monis de 3 juors aanvt la dtae à lulqleae les hures complémentaires snot prévues.

Au-delà du dixième ci-dessus mentionné, et dnas la ltiime de 1/3 de la durée anlenue prévue au cotarnt (ou de la durée hmdaroeibdae puor les salariés en tpmes constant), des hures complémentaires puornrot être réalisées aevc l'accord du salarié.

En aucn cas le cuuml des hereus ctelcntrouleas et des hures complémentaires ne diot ptrmeete d'atteindre 35 hreus dnas le cdare de la semaine, ni la réfereence alenule d'un tpmes plein.

Article 5 Interruption d'activité

Afin de perettmre un cumul d'emplois, l'horaire de taarvil du salarié à tpmes pitearl ne puet comporter, au cours d'une même journée, puls d'une itueornprtin d'activité. Cttee ioprrtteuirn ne puet être d'une durée supérieure à 2 heures.

II. ? Diioptoinsss spécifiques à ctieaerns fonctions

Section A Professeurs asrasant des peenrreacems dnas les louacx de l'établissement

Article 6
Horaire hraedbaidmoe contractuel

Pour les purfsroees qui asneurst des pancenreems dnas les lcoaux d'un établissement privé d'enseignement à distance, la durée mliianme de taivarl du salarié à temps pateirl est fixée à 1 herue hoambdareide ou son équivalent mensuel.

Article 7
Regroupement par demi-journées

La demi-journée est une période d'une amdptulie de 3 hurees consécutives quel que siot son pninmieonestot dnas la journée.

Les hroearis de taivarl des salariés dnont la durée de traavil hioemdradabe est inférieure à la durée mmalinie fixée par l'article L. 3123-14-1 du cdoe du taivarl snot regroupés sur la snamiee par demi-journées. De même, les horaires de tivaral des salariés dnont la durée de taarvil en équivalent munesel est inférieure à la durée minimale fixée par l'article L. 3123-14-1 du cdoe du tivaral snot regroupés par demi-journées.

Section B
Correcteurs à domicile

Article 8
Suppression du munmiim horaire

Les ctrcreuoers à domicile, dnont les spécificités snot rencuenos dnas la cvnotoienn cvtcloeile ntoaliane de l'enseignement privé à distance, ne snot pas arnttsies à un horraie picutieltar puor eucefetr les cornoeicts de cipeos et devoirs. En conséquence, aucun mmniium de durée de tivaril n'est applicable.

III. ? Dnptsiiioiss d'application

Article 9
Entrée en vigueur

Le présent accrod prdrnea eefft au preemir juor du mios ciivl qui sruvia la pitabuloicn au Jouarnl oifciel de l'arrêté d'extension.

Article 10
Révision et dénonciation

Le présent acrocd puet être révisé et dénoncé tatoeemlnt ou plenrmtiaet dnas les cotoininds prévues par le cdoe du traivarl et dnas le rpsect des dionsspoits législatives et réglementaires.

En cas de maiofictdin législative ou réglementaire, les piaters aux présentes s'engagent à les réviser en conséquence.

Article 11
Dépôt et dmandee d'extension

Le présent acocrd frea l'objet, à la dicenglie des parties, des formalités de dépôt et d'une damdnee d'extension dnas les contidios prévues par le cdoe du travail.

Article - Accord de branche sur les entretiens professionnels

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

Préambule

Le présent accrod est pirs en acpioptian de l'accord naiotnal ieresoinsopfrtnnel du 14 décembre 2013 et la loi du 5 mras 2014 rvaetile à la fatmiron professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Il complète l'accord du 4 décembre 2006 retailf à la fmooiratn pllienfsorsnoe dnas la bhnrace de l'enseignement privé à distance.

Par la sgtuniare de cet accord, les ptaraereins scaoux de la bnrache de l'enseignement privé à ditcnsae soniaehut réaffirmer les particularités du steeucr de l'enseignement privé à distance,

renndat nécessaire l'adaptation des dososiitpins de l'article L. 6315-1 du cdoe du tiaarvl dnas sa nvluoolee rédaction issue de la loi n° 2014-288 du 5 mras 2014 raeitlve à la fmaroiton professionnelle.

En effet, les salariés de la bacnhre de l'enseignement privé à dasnigte snot siseculpebts de rleeivr d'une soiatuutn particulière, les modalités et le tepms de tviraal de cartines prsenelons pédagogiques inpamqiult une présence rrae dnas les lucaox de luer établissement de rattachement.

La fomoirtan et les enieetntrs pnlnorfseiseos visés à l'article L. 6315-1 du cdoe du tiarval ont puor otiebjfcs de :
? développer et rcorfener les svrioas fnodamunetax ;
? asuser le mianetin dnas l'emploi des salariés en aprtonpat les compétences pnisoofeellensrs nécessaires à luer activité ;
? luer pttremere d'évoluer pnormoilfelnsesent au sien de pourcras clreament identifiés ;
? sécuriser les carrières pisinfeoeslors en développant une employabilité la puls large possible.

Les eterinetns posfinoenlsres tles que prévus par l'article L. 6315-1 csionetntut l'outil inotabnorcnule pnteermatt de dsreser un balin individualisé et de fmaosielrr les aoncits à mtrete en plcae puor adertinte ces objectifs. Ces etnrnteies ne pnoetrt pas sur l'évaluation du traivarl du salarié.

Le présent aorccd a puor finalité de tiner cmtpoe de ces spécificités tuot en pttmaenet d'atteindre les différents ocejfbs mentionnés ci-dessus puor les salariés employés à tpmes très partiel, les salariés à distance, anisi que puor cuex se tonaruvt en siuitaton de saliraat auprès de pruileuss employeurs.

Il est pirs en vue de préciser et d'adapter les doipnsoists de l'article L. 6315-1 du cdoe du travail.

Ainsi, l'accord prévoit-il :
? la possibilité de procéder aux etnretines pnsireoflones à distance, puor cteiaris salariés ;
? les modalités dnas leelulesqs se déroulent les eetirennts peineolnsfross à danstcie ;
? la possibilité de réaliser des fmoraontis ponllsneieesofrs à dtnciase ;
? les modalités de faitoomrn prnessnilfoeloe à distance.

Article 1er Principe des etnritenes psoenilesorfns à distance

Pour les crertoerucs à dmioalice et puor les prnoeeslns pédagogiques ecattfenut mions de 144 hurees par an, de 12 heeurs par mios ou de 2,77 heures par semaine, l'entretien psneerinfofol visé à l'article L. 6315-1 du cdoe du tavaril puet être réalisé à distance, par tuot myeon de ciutmaoinmcon téléphonique ou électronique prtmenetat une cvrtinesooan verbale.

Les salariés visés au pmreeir alinéa de cet aitclre poronurt dadmeenr à efcueetfr l'entretien prnifssonoeel en présentiel s'ils préfèrent cttee modalité d'entretien.

Le tpmes ainsi consacré par le salarié à l'entretien visé à l'alinéa précédent sreca comptabilisé cmmoe du tpmes de tviraal effectif.

Article 2 Modalités des eenitntrs porenlofsesnis à distance

Pour les benioiss de l'organisation des enitenrtes pssonlfnoriees des catégories de salariés visés à l'article 1er, l'employeur, d'un cummon aorccd cdnenrivoa d'une dtae aevc le salarié et frea doit à la dnmeade du salarié qui saireouahit eectffuer l'entretien aevc un ature crade que le crdae N + 1.

L'employeur aedsrrsea arols une itovaiintn au puls trad 10 juors cradalenies avant l'entretien, accompagné de l'ensemble des dcntomeus nécessaires à la réalisation de l'entretien dnas les citinoodns définies à l'article L. 6315-1 du cdoe du travail.

L'employeur penrd à sa chrgae les éventuels frias potasux exposés par le salarié en vue de prtetemre l'acheminement de la dmtoueacinton raivlete aux eiertntens professionnels. Ces dcnmtuoes pournort néanmoms être échangés par vioe électronique.

Article 3

Principe des fonctions publiques à distance

Les catégories de salariés visés à l'article 1er précité se voient étendre les fonctions professionnelles, visées à l'article L. 6315-1 du code du travail, à distance, dans le cadre de la formation.

Article 4

Modalités des fonctions publiques à distance

Les fonctions éligibles doivent donner lieu à une attestation de suivi de la formation et des compétences acquises.

Article 5

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur au jour de sa signature et pour une durée indéterminée.

Il est applicable immédiatement pour les adhérents de la CEAHD et fera l'objet d'une demande d'extension.

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, sera applicable à compter de la date de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 19 octobre 2016.

Pour les salariés faisant partie des effectifs des enseignants de l'enseignement privé à distance au 31 décembre 2018 les signataires de l'avenant n° 42 du 4 octobre 2018 ont établi une grille de transfert à l'article 14. Elle s'applique à l'ensemble des salariés suivants :

- ? maintien d'une classification individuelle lors du passage avec application du minimum conventionnel ;
- ? classification lors du passage, pour tout ou partie des salariés, en application de la méthode de l'article 6.1 de la convention collective de l'enseignement privé indépendant et des critères de l'article 6.2 de la loi relative à l'enseignement catholique et des minima correspondants.

La classification des salariés se répartit en 3 filières :

- ? la classification des personnels administratifs et de service ;
- ? la classification des personnels d'encadrement pédagogique ;
- ? la classification des enseignants (tes).

Trois catégories professionnelles : employé, technicien et cadre.

Des niveaux de classification : 3 pour les employés, les techniciens et les cadres et 4 pour les enseignants

Trois échelons :

- A ? salarié débutant ou nouvel embauché ;
- B ? salarié confirmé (le salarié ayant une expérience de 5 ans dans l'entreprise accède à l'échelon B) ;
- C ? salarié expérimenté

Attention pour les enseignants avec un (*) l'échelon des salariés débutants est à minima le B.

Article - Grilles de transfert de classification

Convention collective de l'enseignement privé à distance		Convention collective de l'enseignement privé indépendant	
Entretien			
Coefficient	Fonction ? Emploi classé	Classification	Emploi repère des personnels administratifs et de service
Employés 238	Agent (e) d'entretien	E 1 A ou B ou C	Agent (e) d'entretien
Employés 240	Agent (e) technique de reprographie	E 2 A ou B ou C	Agent (e) technique de reprographie
Employés 250	Magasinier (ère) ? magasinier ? archiviste	E 3 A ou B ou C	Magasinier (ère) ? magasinier ? archiviste
Techniciens 270	Responsable des expéditions, N1	T2 A ou B ou C	Gestionnaire des expéditions, de la logistique, de la reprographie
Techniciens 280	Responsable expédition N2	T3 A ou B ou C	Responsable expédition et logistique
Cadres 320	Chef (fe) d'atelier reprographie	C1 A ou B ou C	Chef (fe) d'atelier reprographie
Cadres 400	Responsable de fabrication des imprimés	C2 A ou B ou C	Directeur (trice) de fabrication des imprimés, d'ouvrages pédagogiques, de produits multimédias

Convention collective de l'enseignement privé à distance		Convention collective de l'enseignement privé indépendant	
Administratif			
Coefficient	Fonction ? Emploi classé	Classification	Emploi repère des personnels administratifs et de service
Employés 238	Employé (e) de bureau	E 2 A ou B ou C	Employé (e) de bureau
Employés 240	Secrétaire N1	E 2 A ou B ou C	Secrétaire de niveau E3 ayant moins de 1 an d'expérience
Employés 240	Personnel d'accueil + standardiste	E 2 A ou B ou C	Personnel d'accueil, standardiste
Employés 260	Secrétaire N2	E 3 A ou B ou C	Secrétaire

Techniciens 280	Secrétaire de direction	T 2 A ou B ou C	Secrétaire de direction
Cadres 320	Attaché (e) de direction administrative, comptable ou financière	C 1 A ou B ou C	Attaché (e) ou assistant (e) de direction de services avec délégation : administratifs, comptables ou financiers

Convention collective de l'enseignement privé à distance		Convention collective de l'enseignement privé indépendant	
Direction			
Coefficient	Fonction ? Emploi classé	Classification	Emploi repère des personnels administratifs et de service
Cadres 400	Directeur (trice) administratif (ve) et financier (ère) (DAF) adjoint (e)	C 1 B ou C (*)	Directeur (trice) de services : administratif (ve) et financier (ère) (DAF) adjoint (e)
Cadres 400	Directeur (trice) général (e), directeur (trice) d'exploitation adjoint (e)	C 2 A ou B ou C	Directeur (trice) général (e), directeur (trice) d'exploitation adjoint (e)
Cadres 450	Directeur (trice) administratif (ve) et financier (ère) (DAF)	C 2 A ou B ou C	Directeur (trice) administratif (ve) et financier (ère) (DAF)
Cadres 450	Directeur (trice) général (e), directeur (trice) d'exploitation	C 3 A ou B ou C	Directeur (trice) général (e), directeur (trice) d'exploitation

Convention collective de l'enseignement privé à distance		Convention collective de l'enseignement privé indépendant	
Juridique ? Ressources humaines			
Coefficient	Fonction ? Emploi classé	Classification	Emploi repère des personnels administratifs et de service
Techniciens 270	Assistant (e) juridique	T 2 A ou B ou C	Assistant (e) juridique
Techniciens 270	Assistant (e) des ressources humaines	T 2 A ou B ou C	Assistant (e) des ressources humaines
Techniciens 280	Juriste	T 3 A ou B ou C	Juriste
Cadres 320	Juriste confirmé (e)	C 1 A ou B ou C	Juriste confirmé (e)
Cadres 350	Responsable des ressources humaines	C 1 A ou B ou C	Responsable des ressources humaines
Cadres 400	Directeur (trice) des ressources humaines	C 2 A ou B ou C	Directeur (trice) des ressources humaines
Cadres 400	Directeur (trice) juridique	C 2 A ou B ou C	Directeur (trice) juridique

Convention collective de l'enseignement privé à distance		Convention collective de l'enseignement privé indépendant	
Comptabilité			
Coefficient	Fonction ? Emploi classé	Classification	Emploi repère des personnels administratifs et de service
Employés 260	Secrétaire comptable, aide-comptable, assistant (e) comptable	E 3 A ou B ou C	Secrétaire comptable, aide-comptable, assistant (e) comptable
Techniciens 270	Chargé (e) de recouvrement	T 1 A ou B ou C	Chargé (e) de recouvrement
Techniciens 280	Comptable	T 2 A ou B ou C	Comptable
Techniciens 280	Chargé (e) paie/ social	T 2 A ou B ou C	Chargé (e) paie/ social
Cadres 320	Comptable unique/ attaché (e) de direction comptable	C 1 A ou B ou C	Comptable unique responsable/ attaché (e) de direction comptable
Cadres 320	Contrôleur (euse) de gestion	C 1 A ou B ou C	Contrôleur (euse) de gestion

Cadres 320	Chef (fe) comptable	C 1 B ou C (*)	Chef (fe) comptable
---------------	---------------------	-------------------	---------------------

Convention collective de l'enseignement privé à distance		Convention collective de l'enseignement privé indépendant	
Commercial			
Coefficient	Fonction ? Emploi classé	Classification	Emploi repère des prelnenoss aidnmisrtiftas et de service
Employés 240	Téléconseiller (ère)/ Cenolseilr (ère)	E 1 A ou B ou C	Téléconseiller (ère)/ Cesnlileor (ère)
Employés 260	Téléconseiller (ère)/ Cslnoeelir (ère) référent (e)	E 3 A ou B ou C	Téléconseiller (ère)/ Cslnleoeir (ère) référent (e)
Techniciens 270	Animateur (trice) fcroe de vente	T 2 A ou B ou C	Animateur (trice) frcoe de vente
Techniciens 280	Animateur (trice) froce de vetne N2	T 2 A ou B ou C	Animateur (trice) d'équipe de vente
Techniciens 300	Chef (fe) des veents N1	T 3 A ou B ou C	Chef (fe) de vetnes à distance
Cadres 320	Chef (fe) des ventes	C 1 A ou B ou C	Chef (fe) des vnetes ou rosbalenspe des vntees à distance
Cadres 400	Chef (fe) des venets seoinr ou dicreteur (trice) coimemcral (e) aodnjit (e)	C 1 B ou C (*)	Directeur (trice) cmciaomrel (e) aodijnt (e)
Cadres 400	Directeur (trice) crmicameol (e)	C 2 A ou B ou C	Directeur (trice) cmicramoel (e)

Convention collective de l'enseignement privé à distance		Convention collective de l'enseignement privé indépendant	
Pédagogie			
Coefficient	Fonction ? Empoli classé	Classification	Emploi repère des posernnels d'encadrement pédagogique
Employés 260	Tuteur (trice) N1	E 3 A ou B ou C	Tuteur (trice) tiqunhee de l'enseignement privé à distance
Techniciens 270	Assistant (e) pédagogique	T 1 A ou B ou C	Assistant (e) pédagogique
Techniciens 270	Chargé (e) de msiosn pédagogique N1	T 2 A ou B ou C	Conseiller (ière) technique
Techniciens 300	Tuteur (trice) N2	T 2 B ou C (*)	Tuteur (trice) ? suieton méthodologique de l'enseignement privé à distance
Techniciens 300	Collaborateur (trice) pédagogique	T 3 A ou B ou C	Collaborateur (trice) pédagogique
Techniciens 300	Chargé (e) de msioisn pédagogique N2	T 3 A ou B ou C	Chargé (e) de msioin pédagogique, gtsioen de projet
Techniciens 300	Chargé (e) du svuui éditorial	T 3 A ou B ou C	Chargé (e) du siuvi éditorial
Cadres 320	Chargé (e) de mssioin pédagogique N3	C 1 A ou B ou C	Chargé (e) de moiissn pédagogique exerpt en ingénierie pédagogique
Cadres 320	Responsable pédagogique et cetonpuecr (trice) de paemomrrgs d'enseignement	C 1 A ou B ou C	Responsable pédagogique et ctopecuner (trice) de poamrgerms d'enseignement privé à distance
Cadres 400	Directeur (trice) pédagogique aonjdit (e)	C 1 B ou C (*)	Directeur (trice) pédagogique à dcstaine aoidnjt (e)
Cadres 450	Directeur (trice) de la pédagogie/ cnepocetur (trice) de programmes	C 2 A ou B ou C	Directeur (trice) de la pédagogie/ cnteuopcer (trice) de pmeorgmas à distance

Convention collective de l'enseignement privé à distance		Convention collective de l'enseignement privé indépendant	
Création			
Coefficient	Fonction ? Elpmoi classé	Classification	Emploi repère des preoelnsns amnidifrastrs et de service

Techniciens 270	Maquettiste/ graphiste/ infographiste/ ilsurlutteur (trice) N1	T 2 A ou B ou C	Infographiste ? iaulltrestre (trice) Maquettiste/ grhatspie ?
Techniciens 300	Maquettiste/ Graphiste/ Infographiste/ Ieusurtllatr (trice) N2	T 3 A ou B ou C	Chargé (e) de cnriaioodtn des Maquettiste/ Graphiste/ Infographiste/ Isuralleuttr (trice)
Cadres 350	Responsable de studio	C 1 A ou B ou C	Responsable de studio/ de poduroictn multimédia

Convention collective de l'enseignement privé à distance		Convention collective de l'enseignement privé indépendant	
Marketing ? Communication			
Coefficient	Fonction ? Eplomi classé	Classification	Emploi repère des prolenses atnimasifrdtis et de service
Techniciens 270	Référenceur (euse)/ Cmoniutmy manager	T 1 A ou B ou C	Référenceur (euse)/ Cimoutnmy manager
Techniciens 270	Webmarketeur (trice) N1	T 2 A ou B ou C	Webmarketeur (trice) ? Cmuaioiomcntn à distance
Techniciens 300	Chargé (e) de communication	T 3 A ou B ou C	Chargé de ccuioimmaniton de l'enseignement privé à distance
Cadres 350	Responsable de la communication	C 1 A ou B ou C	Responsable de la ctanmioomucin et du webmarketing
Cadres 350	Webmarketeur (trice) N2	C 1 A ou B ou C	Responsable Wkrameeteubr (trice)
Cadres 400	Directeur (trice) mtraeking (et communication) aonijdt (e)	C 1 B ou C (*)	Directeur (trice) mekntrig (et communication) aniodjt (e)
Cadres 450	Directeur (trice) minreaktg (et communication)	C 2 A ou B ou C	Directeur (trice) mieaktrng (et communication)

Convention collective de l'enseignement privé à distance		Convention collective de l'enseignement privé indépendant	
Informatique ? web ? e-learning			
Coefficient	Fonction ? Elpomi classé	Classification	Emploi repère des psleenrons ainafidimtsrts et de service
Techniciens 270	Développeur (euse) web	T 1 A ou B ou C	Développeur (euse) web
Techniciens 270	Intégrateur (trice) web	T 1 A ou B ou C	Intégrateur (trice) web
Techniciens 270	Webmaster N1	T 2 A ou B ou C	Webmaster
Techniciens 270	Gestionnaire des systèmes ioumrieaqnfts N1	T 2 A ou B ou C	Gestionnaire de systèmes informatiques
Techniciens 300	Programmeur (euse), analyste, développeur (euse)	T 3 A ou B ou C	Programmeur (euse), analyste, développeur (euse)
Techniciens 300	Technicien (ne) informatique	T 3 A ou B ou C	Technicien (ne) informatique
Cadres 350	Gestionnaire des systèmes informatiques/ ingénieur (e) informatique	C 1 A ou B ou C	Gestionnaire des systèmes informatiques/ ingénieur (e) informatique
Cadres 350	Chef (fe) de projet, analyste, développeur (euse)	C 1 A ou B ou C	Chef (fe) de projet, analyste, développeur (euse), intégrateur (euse)
Cadres 350	Webmaster N2	C 1 A ou B ou C	Webmaster responsable
Cadres 400	Directeur (trice) des technologies	C 2 A ou B ou C	Directeur (trice) des technologies
Cadres 400	Directeur (trice) des systèmes d'information	C 2 A ou B ou C	Directeur (trice) des systèmes d'information

Convention collective de l'enseignement privé à distance		Convention collective de l'enseignement privé indépendant	
Enseignant (e)			

Coefficient	Fonction ? Elpomi classé	Classification	Métiers de l'article 6.5.5.1
Techniciens 280	Professeur (e) cercuroetr (trice)	Technicien EAD 1 A ou B ou C	Enseignant (e) : Correcteur (trice) sur pacle de l'enseignement privé à distance
Techniciens 300	Animateur (trice) de stage/ de regroupement	Technicien EAD 2 A ou B ou C	Enseignante (e) : Animateur (trice) de l'enseignement privé à distance
Cadre 320	Professeur (e) erxpet (e)	Cadre EAD 4 A ou B ou C	Enseignant (e) : Enseignant (e) eepxrt (e) de l'enseignement privé à distance

Adhésion par lettre du 15 septembre 2008 du SYNEP CFE-CGC à la convention

En vigueur en date du 15 sept. 2008

Paris, le 15 strepbmee 2008.

Adhésion par lettre du 4 février 2008 de la fédération nationale de l'enseignement, de la culture et de la formation professionnelle Force ouvrière à la convention collective nationale

En vigueur en date du 4 févr. 2008

Montreuil, le 4 février 2008.

Avenant n 2 du 15 octobre 2008 relatif à la clause de migration prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FEP ; FNEPL.
Syndicats signataires	SNEPL CTFC ; SEFNPP CGT ; FEP CDFT ; SYNEP CFE-CGC ; FNEC-FP FO.

Avenant n 3 du 15 octobre 2008 portant modification d'articles de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FEP ; FNEPL.
Syndicats signataires	SENPL CTFC ; SENFPP CGT ; FEP CDFT ; SYNEP CFE-CGC ; FNEC-FP FO.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 15 oct. 2008

L'article 3.4 rteilaf aux cas de snspsiouen du conatrt de taivral est annulé et remplacé par le nvouel acrtile 3.4 saiuvnt :

« Le coarntt de taaiivr est spsduenu nnoemtmat dnas les cas

Le sydiyant ntaional de l'enseignement privé, SENYP CFE-CGC, 63, rue du Rocher, 75008 Paris, à la dcrtiioen générale du travail, buerau des rltioaens cceloetvils du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Piras Cedex 15.

Monsieur le directeur,

Par la présente, le snicadyt naanoitl de l'enseignement privé, SNEYC CFE-CGC vuos ntiifoe son adhésion à la nvlleoue ctvnoioen ceolcvitile niatanloe de l'enseignement privé hros conartt signée le 27 nvmebore 2007 et étendue par arrêté du 21 août 2008 (Journal oiicfevl du 28 août 2008).

Veillez agréer, Mneiosur le directeur, l'expression de mes slantuatois distinguées.

La fédération naintoale de l'enseignement, de la culutre et de la fiatmoorn peoeinlrssolfne Froce ouvrière, 6-8, rue Gaston-Lauriau, 93513 Moiernutl Cedex, à la droicietn générale du travail, sirevce des dépôts, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Piasr Cdeex 15.

Monsieur,

La fédération ntalnoiae de l'enseignement, de la culture et de la fiarmootn pseonfneiollrse Frcoe ouvrière déclare adhérer à la cinevotonn cteilcolve naaitlnoe de l'enseignement privé hros cranot du 27 nrvmeboe 2007.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de mes stanloaiuts les meilleures.

Le secrétaire général.

En vigueur étendu en date du 15 oct. 2008

Le papahgarre b de l'article 8.6.1 railtef à la cuslae de mirtoaign est modifié cmome siut :

« L'entreprise qui, à la dtae d'effet de la présente cnvneiootn collective, dsioipse déjà d'un régime de prévoyance assuré auprès d'un arute orismnage que cuex désignés ci-dessus, dvera aavnt le 31 décembre 2009 avoir résilié son ctnoart atceul et reojnit les oiargemns désignés. »

saitunvs :

- ? la maliade ;
- ? l'accident du trivaal ou maldaie pnlsiofonseelre ;
- ? la maternité ou l'adoption ;
- ? le congé paaenrtl d'éducation ;
- ? le congé de présence ptnraalee ;
- ? le congé de solidarité faailmile ;
- ? le congé de foioamtrn plseioisefnorne à l'initiative du salarié ;
- congé indvuiidel de formaiton (CIF) ;
- ? le congé blain de compétences ;
- ? le congé vialdioatn des aciuqs de l'expérience (VAE) ;
- ? le congé puor eamexn ;
- ? le congé de fomroitn économique sioclae et snlaycide ;
- ? le congé d'enseignement ou de rrhechece ;
- ? les congés puor événements faiaulimx ;
- ? le mdaant ptamirerlnaee ;
- ? le congé subqibatse ;
- ? le congé puor création d'entreprise ;
- ? le congé de solidarité internationale...

Ces congés snot indemnisés soeln les règles légales et conventionnelles.

Les congés snot pirs en ctompe puor la détermination de tuos les ateaavnvs légaux et convionnelots liés à l'ancienneté dnas l'entreprise soeln le tlebaau ci-dessous.

CAS DE SNPSOUSIEN	DROIT À ANCIENNETÉ	DROIT À CONGÉS PAYÉS
Maladie	oui	oui (3 mois de maladie au maximum par an)
Maladie pferlnnoesiloe et aidecent du travail	oui	oui
Maternité et aiodptn	oui	oui
Congé peartnl	oui	non
	(pour 50 % de la durée)	
Congé de solidarité fmilailae	oui	non
CIF, VAE	oui	oui
Bilan de compétences, eemaxn	oui	oui
Congé de ftiraomon économique	oui	oui
Événements fiamulix	oui	oui
Enseignement ou rcehehrce	oui	non
Congé saibqbutae	non	non
Création d'entreprise	non	non
Mandat pnatrilreamee	oui	oui
Solidarité innoaeltaitnre	oui	non

Pendant les périodes de sseosipnun du contrat, le salarié cniotue à firae pitrae de l'effectif.

A l'issue de son congé, le salarié rotuvree son précédent eoplmi ou un emploi siiaimlre arsoti d'une rémunération au moins équivalente snas préjudice des dsostpiniois spécifiques en matière de congé maternité et d'adoption tllees que prévues par les acrlctis L. 1225-17 et sitnvaus du cdoe du travail. »

Article 2

Avenant n 4 du 24 mars 2009 portant modifications d'articles

Signataires	
Patrons signataires	FEFP ; FNEPL.
Syndicats signataires	SEPNL CTCF ; SFNEPP CGT ; FEP CDFT ; SEYNP CFE-CGC ; FNEC-FP FO.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

Le 6e alinéa de l'article 1.1 « Cmahp d'application » est remplacé cmmeo siut :

« Les établissements d'enseignement privé visés par la présente coinovenn relèvent ntmneamot des cdoes NAF sutvians : 85.10Z et 85.20Z (ex-80.1Z), 85.31Z (ex-80.2A), 85.32Z (ex-80.2C), 85.41Z et 85.42Z (ex-80.3Z), 85.52Z et 85.59B (ex-80.4D). »

Article 2

En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

Le pgprahaee b de l'article 3.2.3 est remplacé comme siut :

« Pour les ctoarts à durée indéterminée des clloreieins de formatian (personnel en rotleain avec les eerpstinsr pour les fmnoiaots en alratnecne et la faiomtron cutinone classé en T2 ou T3), la période d'essai est de 3 mois de présence effective. Toutefois, les pieatrs au cotrnat de taarivl prveuet s'entendre pour rvoueenler cette période pour une durée mimlaaxe de 3

L'article 3.9.2 rtalief à l'indemnité clnoieneonlnvte de linemcencet est annulé et remplacé par le neuovl atcitre 3.9.2 sivunat :

« Il est alloué au salarié licencié, suaf hypothèse de fatue garve ou lourde, une indemnité dcitsinte du préavis tnanet ctpmoe de son ancienneté dnas l'entreprise. Cttee indemnité cleitnnoneovne de lmeecieninct est fixée cmmeo siut : ? à ptarir de 1 année d'ancienneté révolue, 1/5 de mois par année entière de présence à cpemtor de la dtae d'entrée dnas l'entreprise ;

? à ctete smmoe s'ajoute au-delà de 10 années d'ancienneté révolues 2/15 de mois par année entière de présence.

En tuot état de cause, le mnnaott de l'indemnité ctloovivneenle ne proua pas excéder 6 mois de sraaile suos réserve de dnoioiitssps légales puls favorables. Le sialare à pdrenre en considération puor le cclual de l'indemnité de liceminneect est le 1/12 de la rémunération des 12 dnreires mois précédant le lieiecmecnt ou, selon la fmourle la puls aeuvsgate puor le salarié, 1/3 de la rémunération bture des 3 drinrees mois. Dnas ce cas, tetuos les prmeis (hors pemirs exceptionnelles) ou gratifications, excédant la durée mensuelle, snot pesris en cotpme pro rtaa temporis.

En cas de sailrae non lissé, c'est le saraile mneesul myoen reconstitué sur la période de référence (année ou durée du crtonat si elle est inférieure) qui est retenu cmome bsaee de cualcl de l'indemnité. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 15 oct. 2008

Le 3^e alinéa de l'article 3.11.3 rlietaf à l'égalité de tmnieartt etnre salariés français et étrangers est modifié comme siut :

« Il ne puet y avoir aucune dimcsiiinotran etnre salariés français et salariés étrangers dès lros que le crntaot de travail est exécuté en France. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 15 oct. 2008

L'article 7.3 rtaeilf aux eirtprises à pteits eefctifs d'élèves ou étudiants est abrogé.

mois. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

Les dtponsiios de l'article 3.2.7 relvetias à l'usage du préavis panendt la période d'essai snot annulées et remplacées cmmeo siut :

« En cas de rtrupue de la période d'essai d'un salarié embauché suos ctnaort à durée indéterminée, un délai de prévenance diot être observé conformément aux disponoitiss des atrlceis L. 1221-25 et L. 1221-26 du cdoe du travail. Ce délai de prévenance réciproque est déterminé en fcoiotnn de la durée de présence du salarié et s'établit comme suit.

Délai de prévenance minimum

PRÉSENCE DU SALARIÉ dans l'entreprise	RUPTURE À L'INITIATIVE de l'employeur	RUPTURE À L'INITIATIVE du salarié
7 jours mmxuaim	24 heerus	24 heeurs
Entre 8 jours et 1 mois	48 hreues	48 hures
Après 1 mois	2 sienaems	48 hurees
Après 3 mois	1 mois	48 hreeus

Ce délai de prévenance n'a pas puor oejbt de poeprlonr la période d'essai, relenmleoouvnt inclus.

Dans le cas d'un cnoatr à durée déterminée, il est fiat aaitppoilcn des dionsoptsiis des aleirtcs L. 1243-1 et satuvins du cdoe du travail. »

L'article 3.10 « Départ à la retraite » est modifié et complété selon les dispositions suivantes :

Le paragraphe 2 est remplacé comme suit :

« 2. La mise à la retraite du salarié avant l'âge de 65 ans est soumise aux dispositions légales, et notamment aux articles L. 1237-5 et suivants du code du travail. »

Avenant n 6 du 9 juin 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Signataires	
Patrons signataires	La FNEPL ; La FEP,
Syndicats signataires	La FEP CDFT ; Le SFENPP CGT ; Le SNEPL CTFE ; Le SNYEP CFE-CGC ; La FENC FP CGT-FO,

Article 1 - Renumerotation de l'actuel titre X et de ses articles
En vigueur étendu en date du 9 juin 2009

Le titre X « Dispositions diverses », les articles 10.1 « Dépôt » et 10.2 « Demande d'extension » deviennent respectivement les articles 10.1 « Dépôt », l'article 10.2 « Demande d'extension » et l'article 10.3 « Demande d'extension ».

Article 2

En vigueur étendu en date du 9 juin 2009

Le nouveau titre X relatif à l'égalité hommes-femmes est arrêté comme suit :

« TITRE X
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES
Article 10.1
Préambule

Le présent accord vise à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le champ de l'enseignement privé hors contrat. Au-delà du respect des dispositions légales en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les signataires du présent accord souhaitent également assurer l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes est un élément fort d'un secteur dont la vocation est de former les jeunes qui demain intégreront la vie active. Les professions s'appuient sur la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

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

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la réglementation européenne et du droit français :

? la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;

? la directive européenne du 23 septembre 2002 ;

? l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;

? la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

La volonté de l'égalité professionnelle suppose de s'inscrire dans la durée pour mesurer la situation actuelle, les tendances et évolutions significatives. La conclusion de la négociation réelle permet de mieux connaître les points d'amélioration. Il sera mis en place des outils de mesure des écarts afin de pouvoir constater la situation dans le rapport annuel de branche. Si besoin est, à l'occasion de l'examen du rapport annuel de branche par la CPNEFP, des objectifs de réalisation seront déterminés. Les signataires du présent accord conviennent d'étudier les

Il est créé 2 nouvelles professions :

« 3. La mise à la retraite du salarié entre 65 ans et 70 ans est soumise aux dispositions légales et à la procédure prévue à l'article L. 1237-5 du code du travail.

4. Dans le cas d'une mise à la retraite du salarié âgé de 70 ans ou plus à l'initiative de l'employeur, le salarié a droit au versement de l'indemnité de départ en retraite prévue ci-dessus ou, si c'est plus avantageux pour lui, au versement de l'indemnité légale de licenciement. »

thèmes suivants :

? le recrutement ;

? l'emploi, la promotion et l'évolution professionnelle ;

? la rémunération ;

? la formation professionnelle ;

? les aspects liés à la maternité, la parentalité et la paternité ;

? l'organisation et l'aménagement du travail.

Les parties conviennent de mettre à disposition d'outils d'analyse dans ces différents domaines et d'implémenter les mesures prises des mesures et dispositions à mettre en œuvre.

Article 10.2 Recrutement

Aucune discrimination ne doit exister au niveau du recrutement interne et externe. À tous les niveaux hiérarchiques, les critères d'embauche sont fondés sur les compétences requises et la qualification des candidats, quel que soit leur sexe.

Les offres d'emploi sont rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à parité professionnelle, motivations, possibilités d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines aux offres d'emploi sont analysées selon les mêmes critères.

Des actions sont menées dans les entreprises en vue d'améliorer l'accès des femmes et des hommes à des emplois où elles (ils) sont peu représenté(e)s et auxquels ils (ils) sont peu représentés. L'employeur favorise tous les ans aux délégués du personnel et au comité d'entreprise le nombre de réunions effectuées par sexe et par type de contrat. Ces réunions pourront faire lues et présenter toutes les actions d'actions visant à respecter l'esprit de cet accord.

Article 10.3 Emploi, promotion et évolution professionnelle

Le secteur de l'enseignement privé hors contrat est un secteur en pleine croissance. Par ailleurs, les emplois à temps partiel sont nombreux. Les périodes d'activité réduite et les inactifs ne doivent pas entraîner une inégalité de la situation professionnelle. Les femmes et les hommes ayant des postes et des expériences similaires doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution. Aussi que possible, ces évolutions prendront en compte les conséquences sur la vie familiale des salarié(e)s, notamment dans le cas de mobilité géographique.

Article 10.4 Organisation et aménagement du travail

La qualité de l'aménagement du travail est fondamentale. Une réflexion doit être menée pour permettre la mise en place d'une organisation des journées de travail permettant de concilier vie de travail et vie familiale. Il conviendra de veiller à ce que l'amplitude des interventions sur une journée soit compatible, autant que possible, avec la vie familiale.

Article 10.5 Rémunération

Les pratiques de la branche de l'enseignement privé hors contrat doivent respecter la volonté que les rémunérations et carrières soient traitées sans discrimination.

Les catégories et les critères de classification et de promotion, ainsi que les niveaux de rémunération, doivent être communs aux salariés des deux sexes et ne doivent pas être discriminatoires pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Il appartient aux entreprises, dans le cadre des compétences légales des représentants du personnel, de faire le bilan des éventuels écarts de rémunération constatés dans l'entreprise. Il leur appartient de corriger les écarts de rémunération constatés à un même niveau de responsabilité, d'aptitude professionnelle, d'expérience et de diplômes.

Elément indissociable d'acquisition de savoirs, la formation professionnelle est un moyen essentiel à la qualification des salariés pour cofronter ou développer leurs activités professionnelles. Elle est aussi un moyen privilégié de gestion des compétences en fonction de l'évolution des qualifications des salariés. C'est pourquoi la CNEFP videra à ce que les conditions d'accès des hommes et des femmes aux dispositifs de formation soient identiques.

Les formations qualifiantes doivent bénéficier au même titre aux femmes qu'aux hommes dans des conditions rattachées à celles-ci pour les uns et les autres.

Afin de servir cet objectif tout en tenant en considération les caractéristiques des salariés, notamment au regard des contraintes matérielles de garde d'enfants, les pratiques

sacuoix rdoennaemmt que l'organisation des formations soit compatible avec la vie privée et familiale et cohérente les moyens de faciliter l'accès aux formations pour tous.

Article 10.7 Absences liées à la maternité, la parentalité et la paternité

Les congés de maternité et parental d'éducation ne doivent pas entraver l'évolution des salariés en termes de carrière.

Afin de gérer au mieux l'impact des périodes d'absences liées à ces congés, un itinéraire personnalisé sera mis en place. Il pourra permettre d'examiner la durée prévisionnelle de l'absence, les souhaits éventuels d'évolution de carrière à la suite du congé, les modalités qui pourraient être envisagées, les modalités d'accompagnement à mettre en œuvre pour faciliter la reprise du travail. »

Avenant n° 6 du 9 décembre 2009 portant modification du titre VIII relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FNPEL ; FEP.
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNFEP CGT ; SNPEL CTFC ; SYNEP CFE-CGC ; FENC FP CGT-FO.

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

A l'article 8.1.1 « Principe général » du titre VIII de la convention collective, il est ajouté le second alinéa suivant :

« La coexistence pluriennale de prévoyance viot ses modalités définies à l'article 2.3.4. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

L'article 8.1.2 « Bénéficiaires des gaitnras du régime de prévoyance » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 8.1.2

Bénéficiaires des gaitnras du régime de prévoyance

8.1.2.1. Il s'agit de l'ensemble des salariés présents à l'effectif au jour de la mise en place du régime de prévoyance.

La notion de salarié s'entend pour tous les bénéficiaires d'un contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou à durée indéterminée.

La notion de salarié présent à l'effectif comprend tous les salariés présents au travail ou dont la situation de travail est prévue par le code de travail d'une durée partielle ou totale par l'employeur ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

8.1.2.2. En outre, les gaitnras du régime de prévoyance bénéficient aux salariés dont la rupture du contrat de travail, exclusive de toute faute lourde, résulte d'une incapacité temporaire totale telle que définie ci-dessous.

a) Situation des gaitnras du régime de prévoyance après la rupture du contrat de travail

1. Bénéficiaires

Les gaitnras du régime de prévoyance sont maintenues après la rupture du contrat de travail (à l'exclusion des ruptures résultant d'une faute lourde) aux salariés bénéficiaires du régime de prévoyance conventionnelle dans les conditions définies ci-après. L'ancienneté retenue pour définir les droits est déterminée à la date de cessation du contrat de travail du salarié.

2. Conditions de maintien

Pour pouvoir bénéficier de ce maintien, les salariés dont le contrat de travail est rompu doivent :

? être pris en charge par l'assurance chômage ;

? justifier de cette prise en charge auprès de leur directeur régional et de l'organisme de prévoyance assureur du régime,

ci-dessous désigné l'assureur, en leur adresses le justificatif et la notification du montant des allocations qu'ils perçoivent ;

? ne pas avoir renoncé expressément par écrit, par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, à ce maintien, conformément à l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 qui prévoit la possibilité pour le salarié de renoncer dans les 10 jours suivant la date de cessation de son contrat de travail. La renonciation, qui est irrévocable, vaut pour l'ensemble des générations du régime conventionnel.

Le droit de portabilité s'applique aux ruptures de contrat de travail intervenant à compter du 1^{er} juillet 2009.

3. Saisie de référence

La date de référence servira de base au calcul des prestations est tel que défini à l'article 8.1.3 du titre VIII de la convention nationale, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités complémentaires de congés payés et toutes les autres sommes versées à titre exceptionnel).

4. Introduction et versement des prestations par l'assureur

La notice d'information, prévue par les textes en vigueur, fournie par l'organisme assureur et remise au salarié par l'employeur, mentionnera les modalités d'application de la portabilité. Le versement des prestations est fait directement au bénéficiaire par l'assureur.

5. Date d'effet et durée du maintien

Ce maintien prend effet au jour de la rupture du contrat de travail à condition que l'ancien salarié n'ait pas expressément refusé le maintien des gaitnras dans les 10 jours ouvrables suivant la date de cessation de son contrat de travail.

Les gaitnras sont maintenues pour une durée qui correspond à celle du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, soit 30 jours de date, sans pouvoir excéder 9 mois.

Exemples :

? contrat de travail ayant eu une durée de 15 jours : pas de portabilité ;

? contrat de travail ayant eu une durée de 2,5 mois : 2 mois de portabilité ;

? contrat de travail ayant eu une durée de 36 mois : 9 mois de portabilité.

Le bénéficiaire de ce maintien doit effectuer conjointement son ancien employeur et l'assureur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des gaitnras de prévoyance du régime conventionnel.

6. Incapacité temporaire de travail

Les droits gaitnras par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent couvrir l'ancien salarié à l'expiration des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligataire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période.

Dans le cas de la gaitnras incapacité temporaire de travail, le cumul des sommes versées en cas d'incapacité de travail par les différents organismes (sécurité sociale, organismes complémentaires, Pôle emploi, etc.) ne s'ajoute en aucun cas à celles des prestations intéressées à percevoir un revenu de remplacement excédant le montant des allocations chômage qu'il aurait perçues s'il n'avait pas été en incapacité temporaire.

Dans le cas contraire, l'institution de prévoyance dinamica sa participation en conséquence. Si le participant est en incapacité de travail lors de la période de cessation du régime d'assurance chômage, l'institution resnuticoe le montant futur de son

aicolalotn chômage pour déterminer sa limite d'intervention. En tout état de cause, le maetiinn des gairtheas du régime de prévoyance cesse dès que le chômeur ruervote un elpomi ou dès qu'il ne puet puls jeifitsur de son stautt de ddneaumr d'emploi indemnisé par le régime oalbrgioite d'assurance chômage.

7. Fneicimennat

Le fncmneieant du dssitpoiif est assuré par la mutuslaatoiin des castotnois (part ploartane et prat slralaie teells que définies au pniot 8. 3 du trtie VIII de la cionveotnn cvoiltlee nationale).

Le tuax galbol de csiootatin défini à l'article 8.3 du tire VIII de la cntovneion civloelcte noaalnie reste inchangé.

Une période d'observation de 18 mois à copemtr de la dtae

d'effet du présent avnnaet (1^{er} juillet 2009) est prévue. A l'issue de ce délai, lros de la présentation alleunne des résultats du régime, un bialn d'application du ditsiopsif de portabilité srea établi. Si les résultats du régime le justifient, les omneasgris aruressus strmntoeuot à l'approbation des saegtirains du présent aroccd le tuax de ciittooas nécessaire à la potsiuue de cette psrie en charge, aifn de minitaner la pérennité du régime, qui srea formalisé par anavent et complétera en conséquence l'article 8.3 « Coistaitons » de la cetnnoivon cltveolie nationale.

b) Crntnoas à durée déterminée et indéterminée ne bénéficiant pas des dnispsioiits prévues ci-dessus

A l'issue d'un canrtot à durée déterminée ou indéterminée, et au mxlmaie dnas les 10 jours oabveulrs savunit la rpuutre du contrat, les aencnis salariés peneuvet ddeaanmr le bénéfice des dispintoos svtaieus : pnndeat unepériode maalmxe de 12 mois snas rsperie d'activité, à cepotmr de la dtae de fin du cntroat de travail, les graaneits décès et la rente éducation du régime pevneut être maintenues, menanonyt une cisoatiotn pnoellenrse de l'intéressé. Cette ctsoiatiotn srea fixée sloen un barème

cdrranenoospt aux régimes à adhésion facultative.

c) Congé pntareal

Les salariés en congé ptnarael bénéficient des dsoiointspis prévues au pprharagae b du présent article. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le présent ananvet prndrea efftt au 1^{er} juillet 2009.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

L'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'accord naitant ionpeenrriofsenstl du 11 jneviar 2008 (art. 14) crée une nuloevle olgiobtian à la chagre de l'employeur en matière de prévoyance. En effet, cet atircle prévoit le miniaten des gnatirae de prévoyance au profit des salariés dnwt le cnarott de trvaial est rmopu et qui bénéficient à ce ttrie d'une prise en cgrhae par l'assurance chômage.

Les sieaigatrnrs du présent arccod de la bhacrne pnsfslneiooele décideent, par le présent avenant, de maiultser la coruvurete de cette nolveule oatgibloin dnas le cdare du régime de prévoyance de la cionnoetnn cloevltcie nationale. Les macitfdnioios sniavetus snot apportées :

? les salariés de puls de 57 ans, icnirsts cmroe deumdenras d'emploi duempis puls de 3 mois ou en ctnievnoon de resemcnlsaet personnalisé prornwt être embauchés en CDD pour une durée itaitnle de 18 mois maiumxm rnlaoelubvee une fois, siot 3 ans maximum, aifn de luer prttrmeetee d'acquérir des drtios supplémentaires en vue de l'amélioration des ctionidons de luiddoqtain de luer retraite.

Ocejbitf : pour les eipesnretrs de 50 à 300 salariés et pour les 3 années à venir, les preneaarits suciaox fiexnt comme oibtejcf un tuax inditacaf de rntcmueeet de 15 % de salariés âgés de 50 ans et plus, dès lros qu'il aparait que le pnceuatgore des salariés âgés de 50 ans et puls dnas l'entreprise n'atteint pas le seuil de 15 %.

Article 3 - Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

3.1. Eerenittns professionnels de deuxième pirtae de carrière

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Ces enteertnis ponselinresfos sornet mis en orvuee dnas l'année qui siut le 45e asainiervrne du salarié, plus tuos les 2 ans par la suite, aifn de friae le pniot aevc l'employeur ou son représentant.

Les IRP sroent consultées sur les modalités de msie en orvuee de ces entretiens. Le salarié porrua être assisté par un ature salarié ou délégué de son ciohx apaatpnrent au proenensl de l'entreprise. Les coosuincns de cet eineettrn frnoet l'objet d'une synthèse écrite rseime au salarié. En cas de deecicgrvne sur les conclusions, le salarié proura sttoceillr un nveul enrtrtien auprès de l'employeur ou de son représentant.

Ojjeoctbf : 100 % des salariés âgés de 45 ans et puls drenovt avior bénéficié d'un eeerttinn peosofnirnsel dnas les cnioitonds définies au présent alticre et ce dnas les 3 ans de validité de l'accord.

3.2. Cunonets des eitneetnrns professionnels de deuxième pitare de carrière

Lros de cet entretien, snot examinés :

? les otejbcifs de piofloiisnensratoan du salarié dnas un sucoi de mtenaiin dnas l'emploi pearntt en cmptoe l'évolution éventuelle de son poste, le rnnecoeemrft de sa qiaialoufctn ou du développement de ses compétences asini que l'évolution de l'activité de l'entreprise ;

? la définition d'un pacuorrs poonfrnisesel au regard des shiuoats

Avenant n 7 du 10 décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors

Signataires	
Patrons signataires	FPNEL ; FEP.
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SENFP CGT ; SENPL CTF ; SYENP CFE-CGC ; FENC FP CGT-FO.

Article 1 - Cadre général de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Compte tneu de la récente eosoitxnn de la cionevttn ctcoievllle et de la msie en palce consécutive des différentes cmnomiiooss paritaires, et aifn de dsioepr d'un ceairtn nomrbe de données démographiques et socio-économiques nécessaires à l'actualisation des otbcejfis de maiietnn et de rctenrmueet des salariés âgés au snes de la loi, les ootsgniarnas sataeginris acvierontt les taaurvx de la CFNPEP prévue à l'article 9. 2 de la cvioentnon cvtilocle aevc le councors du régime de prévoyance de la branche.

Objectif : création de l'observatoire pirospetcf des métiers et des qunotailiacifs de la branhce avnat la fin du 1^{er} smterese 2010.

Article 2 - Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Le piiprcne légal de non-discrimination dceirte ou icdintree en rsiaon de l'âge est réaffirmé. En conséquence, les crutnadiedas de sinores ne sornet pas écartées, eells soent au crotanrie favorisées en rasion de l'expérience plrsfooinelene des ptuonstals panvout être valorisée nmonetmat dnas les métiers de l'enseignement et de l'éducation.

Nsnotbnaot les cotnareitns économiques s'exerçant sur les entreprises, les paetris siagarients du présent arccod cnnionevent d'explorer les pteiss sutavneis :

? la définition d'un pgnutcoreae de salariés âgés à retcreur et lures foemrs de rmceureentt (embauche ou réembauche, CDI ou CDD, ou tivraal à tpeps partagé) ;

? à l'occasion du recrutement, des aménagements du tmpes de tviraal doevint être étudiés dnas le cadre de ddnaemes de réduction prioservgse de l'activité sleon les postes occupés et les impératifs posés par la gtoesin de la padmyire des âges de l'entreprise ;

de mobilité professionnelle, pnetrieoarmirt dnas l'entreprise, exprimés par le salarié ;

? le ou les diofptisiss de ftoiramon aqexuuls il puet être fiat appel en fctinoon des oticefbjs rntees puor ces duex premières étapes, nnmeaotmt le blain de compétences, ainsi que les stoaihus du salarié puor les utiitotalsnis de son doit ieinduvidl à la fotomarin (DIF) ;

? la définition éventuelle puor le salarié qui le saituohé d'un preojt pesnoenrsoifl puor la situe de sa carrière ;

? les sohatus de mobilité du salarié, qlaus qu'ils soient, une fios le paucors prsefnooinesl défini et en acrocd aevc son prejot professionnel.

Otijectb : à cet eefft une gllire de synthèse spécifique à ces etnnierets polnseisrfeons srea élaborée par la CFPENP et msie à la dsoopistiin des eeptnerriss de la branche, au puls trad le 31 décembre 2010.

Ansii conçu, l'entretien pfoiseenonrl est la coiitnodn nécessaire d'orientations pvsieois en fevaur des salariés âgés au snes de la loi.

Article 4 - Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les atcnios sur les cdnntioos de trvaail dvoient avior puor ojticebf d'abaisser les ceitatonnrs phuqsyies et eieennalnormemvts puor que le puls grnad nmobre de peosts pusise être tneu par tuos les salariés, et puls particulièrement par cuex de puls de 55 ans.

Des aménagements d'horaires ansii que des atitapodans d'emploi cmmoe des aoitcns de toutart auprès de naeuuovx salariés noantenmt les eetnnsngias poruront être proposés pennrat en cptome l'expérience pneriesolnlfose du salarié concerné.

Il s'agit aussi d'explorer les pietss cnnnearcot les aménagements de l'organisation du tiaarvl dnou bénéficieront les salariés.

En ce sens, une aotnitetn particulière, en laisoin aevc les CSHCT ou, à défaut, les délégués du personnel, est portée à l'ergonomie des pseots de travail.

Les aitcons pentrot pnceenniaplmit sur les implantations, l'adaptation des équipements, les mdeos opératoires, les gtsees et pueortss et les ctiionods de travail.

Article 5 - Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Tuot salarié âgé de 55 ans au monis prorua dandemer une réduction de son tmeps de taavirl au puls égale à 10 % de son tmeps contractuel.

Tuot salarié âgé de 60 ans au mnois prorua ddnemaer une réduction de son tmeps de tarvail au puls égale à 15 % de son tmeps contractuel.

Ces réductions ne snot pas cumulatives. Le salirae srea réduit preetomlnoernlopint à la réduction du tmeps de travail. Les ciosttonais rtaevleis aux régimes de rieatrt sorent cnpenedat acquittées sur la bsae du sarlaie aavnt réduction.

S'il s'agit d'un enseignant, ces disisitnoops ne dernovt pas avior puor eefft de cinduroe au fnoctinmeenart du tmeps d'enseignement hoemabirdde de ses classes, saanhct que les tuax cités ci-dessus pnuoorrt être ajustés dnas le cdare d'une cotetcnriaon entre l'employeur et le salarié.

En outre, l'employeur s'engage à exaienmr pnetmiioerairt les ddanmees de réduction du tmeps de traiaavl des salariés âgés de 60 ans et plus. Cette réduction proura alelr jusqu'à 50 % du tmeps plein de référence.

Salerais et csaitnootis seolacis seront ptleonrpnorios au temps de tivraal effectué.

Article 6 - Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Il est rappelé que la foiomtarn tuot au lnog de la vie est enleeitssse tnat puor l'entreprise que puor les salariés, même après pleusris années d'ancienneté ou après un caiertn âge, et ce qelule que siot la tlaile de l'entreprise. Les atconis de fmioaotrnt pertmtneet l'adaptation aux évolutions nntmamoet tihcenques et toohlcuiegqens dnas la bhrance et une puls gnadre professionnalisation, le mniiaten dnas l'emploi et le développement des compétences, éléments iensdilbpnseas aujourd'hui puor répondre aux bsineos de qualité et de compétitivité de l'entreprise et de sécurisation des proarucs pfonelesoinsrs des salariés.

La froaotimn des salariés âgés de 45 ans et puls se déroule poemrnrtaierit sur le tmeps de travail.

Plan de foaitrmon de l'entreprise sur la période teinlrnae du présent accord puor les enrpreetiss de 50 à 300 salariés.

Objectif : la prat du bgudet de fitrmoaon attribuée aux salariés âgés de 45 ans et puls srea au mnois égale à la poptriroon de ces salariés dnas l'effectif de l'entreprise (équivalent tmeps plein).

Le bialn de compétences : après 20 ans d'activité pooflnrielesnse et en tuot état de csuae dès 45 ans, tuot salarié bénéficie, à son iittiinvaie et suos réserve de 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise, d'un blian de compétences financé par le FONECGIF et éventuellement par l'entreprise ou l'OPCA concerné aifn d'encourager la définition d'un pjreot pioneofessrnl puor la deuxième ptaire de carrière.

La vidlitaon des aqucis de l'expérience : financée sur les mêmes bseas que le blain de compétences, pmetrtrea aux salariés de 45 ans et puls d'être en musree d'envisager une évolution de carrière ou un cmeahgnnet d'emploi dnas ou à l'extérieur de l'entreprise.

La période de poosilnatairnisosfen : elle ctunoirbe au metnain dnas l'emploi des salariés de puls de 45 ans et les mviote dnas la définition de luer scdneoe pirate de carrière ; les salariés concernés snot pirrirotaiies puor l'accès à ce dispositif.

Enfin, dnas le crdae de l'ANI du 7 jaenivr 2009 et de la loi du 24 nrvboeme 2009 sur la frmooation pnlooesinselrfe tuot au lnog de la vie, seornnt envisagés les vioes et mnoyes ulties aux salariés âgés, au snes de la loi, quant au doit au congé de fomtorain et au paln de formation, nmtomneat dnas les eseprneirts de moins de 10 salariés.

La CFNPEP pnerdra ttoue mreuse nécessaire aifn de mtetre en plcae des blinas d'étape vansit à rderne opérationnelles les diinipisotsos ci-dessus aifn de les évaluer, les miifdoer ou les compléter soeln les résultats obtenus.

Objectif : un permeir bialn srea établi au puls trad le 31 décembre 2010.

Article 7 - Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

La tsanosisrmin des cnsoiecasnas pratiques, expériences et savoir-faire des salariés âgés, au snes de la loi, en dceriitoin d'un ou de psuuelirs salariés de l'entreprise présente de neurmbox avantages.

Elle pmeret aux salariés âgés, au snes de la loi, d'anticiper luer départ en retraite, aux salariés dneartaseiits de cttee tnsrsoaimin d'enrichir lreus compétences et de foseavrir l'intégration des nauovuex embauchés, nommteat de jeunes. Enfin, cette tsasionsimrn premet un échange intergénérationnel. Dnas ce contexte, il est confié en priorité aux salariés de 45 ans ou puls des msisnois d'accueil, d'accompagnement et de paarrage des salariés nlevmenuelot recrutés.

L'entreprise pnerd en cmptoe les moniiss de truoatt exercées par le salarié dnas l'appréciation de ses résultats iliivedndus et dnas sa carhge de travail. Les misisons et modalités de l'exercice de cette fntocion de totaurt (allégements d'horaire, complément de rémunération...) srneot formalisées par annevat au coanrt de travail.

Article 8 - Durée de l'engagement et suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Le présent arcoed ernte en viuuger au 1er jaivner 2010 et puor une durée de 3 ans, siot puor les années 2010, 2011 et 2012.

Dnas cuhqae eprstnerie de puls de 50 salariés, le blian srea communiqué alemnnelunet au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du pneensrl ansii qu'à l'observatoire prévu à l'article 1er du présent accord.

Au neivau de la branche, un bilan global, campnnroet les itcreiudans et l'évolution des résultats de la msie en oureve du présent accord dnas les entreprises, srea examiné caqhe année dnas le curaont du pmreier tiersmrte à cotmper du pmierer teirtsmrte 2011 par les pernaerairts soacux dnas le carde d'une réunion de la CNFPEP en lsioain aevc l'observatoire.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Vu les dispositions législatives et réglementaires du code du travail et de la sécurité sociale relatives aux dérivés négociations sur les salariés âgés ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 et des dispositions législatives de la loi du 11 février 2005 ;

Vu la convention collective des entreprises de la branche du 27 novembre 2007 entrée en vigueur le 1er septembre 2008 et ses annexes ;

Considérant l'obligation faite de négocier sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'emploi des salariés âgés, au sens de la loi, de la branche ;

Considérant, sur ce dernier point, l'articulation prévue par le législateur entre la négociation prévue ci-dessus mentionnée et l'accord de branche intéressant les salariés âgés, au sens de la loi, employés dans les entreprises ou groupes de 50 à moins de 300 salariés prévu par l'article 87 de la loi n° 2008-1330 de réorganisation de la sécurité sociale et ses décrets d'application n° 2009-560 et n° 2009-564 du 20 mai 2009,

Avenant n° 9 du 14 décembre 2010 relatif à la rémunération et au décompte des heures d'activité

Signataires	
Patrons signataires	FEP ; FNEPL.
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CFTC ; SYNEP CFE-CGC ; FNEC FP FO.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2010

Le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 5 du 9 juin 2009 relatif à la rémunération et au décompte des heures d'activité.

Article 2

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2010

L'article 7.6 de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat est modifié comme suit, son texte demeurant inchangé :

« a) Le taux de base horaire est déterminé en divisant la rémunération allouée de l'enseignant :

Avenant n° 10 du 16 mars 2011 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FNEPL.
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SYNEP CFE-CGC ; FNEC FP FO ; SNEPL CFTC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Le b « Définition de la garantie » de l'article 8.2.3 « Décès » du titre 8 « Prévoyance » de la convention collective nationale de

l'enseignement privé hors contrat est désormais rédigé comme suit :

Préambule

La réforme des retraites, les problèmes de recrutement présents et à venir du fait du vieillissement de la population active amènent les organisations syndicales à émettre une réflexion, appelée à être relayée par des mesures opérationnelles, sur la question du maintien dans l'emploi des salariés âgés, au sens de la loi, de la branche.

Les organisations syndicales souhaitent par conséquent non seulement le maintien en activité des salariés âgés, au sens de la loi, mais également l'emploi en général des salariés âgés, au sens de la loi, y compris en ce qui concerne le recrutement.

Ils souhaitent réaffirmer que les salariés âgés, au sens de la loi, disposent d'une expérience, d'un savoir-faire, d'une maturité, d'une connaissance de l'entreprise et du milieu professionnel ainsi que des réalités du travail qui justifient des mesures s'ils sont utilisés.

Enfin, les organisations syndicales réaffirment le principe de non-discrimination qui s'applique notamment au critère d'âge, tant pour ce qui est du recrutement, de la gestion des carrières, de la formation, de la rémunération, de la validation que de la reconnaissance des compétences des salariés âgés.

? par 151,67 heures × 12 mois, soit 1 820 heures pour un salarié à temps plein (le temps plein de travail annuel étant de 1 534 heures) ;

? par une fraction de cette durée adéquate déterminée proportionnellement au temps de travail pour un salarié à temps partiel.

b) Pour la détermination des heures de cours, ce taux de base est multiplié par le nombre d'heures de travail (temps d'activité de cours et d'activités pédagogiques correspondantes) calculé en multipliant le nombre d'heures de cours par le coefficient pris en compte dans la catégorie de l'enseignant et mentionné dans l'annexe II B, colonne 1, de la convention collective nationale.

c) Les heures passées dans le cadre du contrat de travail qui ne sont pas des activités de cours et qui ne supposent ni préparation ni coté d'enseignement rémunérées au taux de base horaire défini au paragraphe ci-dessus.

d) Il est procédé ainsi tant pour les heures complémentaires ou supplémentaires à rémunérer que pour le cumul des heures à opérer sur la rémunération d'un enseignant, notamment au titre d'heures d'activité de cours non effectuées (en dehors des cas de maintien de la rémunération prévus par la convention collective ou par le code du travail).

e) Les heures supplémentaires ou complémentaires sont majorées conformément aux dispositions légales ou conventionnelles.

Pour le décompte et la rémunération des heures supplémentaires, un tableau précisant les modalités propres à chaque niveau d'enseignement figure à l'annexe II. Il prévoit notamment le déclenchement des taux supplémentaires et légaux de majoration en tenant compte des heures induites.

f) L'employeur veillera, en application de l'article L. 3141-22 du code du travail, à ce que la somme calculée ci-dessus soit bien intégrée dans l'assiette de détermination des droits à congés payés. »

l'enseignement privé hors contrat est désormais rédigé comme suit :

« b) Définition de la garantie.

En cas de décès d'un salarié avant son départ à la retraite, il est versé aux bénéficiaires un capital dont le montant varie selon qu'il s'agit d'un décès suite à un accident ou d'un décès résultant d'un accident du travail ou de trajet ou d'une maladie professionnelle.

1. Décès suite à un

1.1. Définition du décès suite à un

Est un décès suite à un accident du travail, ni un accident de trajet ou une maladie professionnelle.

1.2. Montant du capital décès suite à un

	Personnel carte	Personnel non cadre
Montant du capital de base	200 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès	200 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès
Majorations pour enfants à charge (voir art. 8.2.6)	50 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès par enfant à charge	50 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès par enfant à charge
Capital supplémentaire	100 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès limité à la tranches A	

2. Décès résultant d'un accident du travail ou de trajet ou d'une maladie professionnelle.

2.1. Définitions de l'accident de travail, de trajet et de la maladie professionnelle :

Accident du travail :

Est un événement du travail, l'accident survenu dans les conditions posées par l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale à savoir : est considéré comme événement du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs moments ou chefs d'entreprise. »

Accident de trajet :

Est un événement de trajet, l'accident survenu dans les conditions des 1° et 2° de l'article L. 411-2 du code de la sécurité sociale, à savoir l'accident survenu pendant le trajet d'aller et de retour entre :

1° la résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou toute autre lieu où le titulaire se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu du travail. Ce trajet peut ne pas être le plus direct lorsque le détour effectué est devenu nécessaire dans le cadre d'un congé régulier ;

2° le lieu du travail et le restaurant, la cantine ou, d'une manière plus générale, le lieu où le titulaire perçoit habituellement ses repas, et dans la mesure où le pourras n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'emploi.

Maladie professionnelle :

Sont considérées comme maladies professionnelles les maladies répondant aux exigences de l'article L. 461-1 du code de la sécurité sociale, et notamment celles prévues à l'alinéa 2 de cet article à savoir : « Est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau. »

2.2. Montant du capital

En cas de décès du salarié par accident du travail ou de trajet ou par maladie professionnelle le montant du capital est ardois de :

	Personnel cadre	Personnel non cadre
Montant capital de base	400 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès	400 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès
Majorations pour enfants à charge (voir art. 8.2.6)	100 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès par enfant à charge	100 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès par enfant à charge
Capital supplémentaire	200 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès limité à la tranches A	

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

L'article 8.2.3 « Décès » du titre VIII de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat est complété comme suit :

« e) Fais d'obsèques

Lors du décès du salarié, de son conjoint, de l'un ou plusieurs de ses enfants à charge au sens de l'article 8.2.6 du titre VIII de la présente convention collective, il est versé à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques un capital d'un montant égal à un pourcentage de sécurité sociale en vigueur à la date du décès, pour chacun des décès. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

L'article 8.2.3 d « Double effet » est désormais rédigé comme suit :

« Le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié de l'assuré, survenant avant son 60e anniversaire, entraîne le versement, au profit des enfants nés à charge à la date de son décès, du capital mentionné au b 1.2 du présent article. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

L'article 8.2.4 « Rente éducation » est désormais libellé comme suit : « Rente éducation ou de conjoint ».

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

L'article 8.2.4 b « Définition de la rente » est désormais rédigé comme suit :

« En cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue (IPA 3e catégorie) d'un salarié, il sera versé au profit de chaque enfant à charge (cf. art. 8.2.6) une rente triennale dont le montant est fixé à :

? 6 % du salaire annuel de référence par enfant âgé de moins de 6 ans ;

? 9 % du salaire annuel de référence par enfant âgé de 6 ans à 16 ans ;

? 15 % du salaire annuel de référence par enfant âgé de plus de 16 ans, et ce jusqu'à 18 ans ou 25 ans (en cas de proutisue d'études).

Lorsque à la date du décès du salarié ou de son conjoint en invalidité permanente et absolue, celui-ci n'avait pas ou plus d'enfants à charge une rente temporaire de conjoint est substituée à la rente éducation prévue ci-dessus.

Le montant de la rente temporaire de conjoint est de 10 % du salaire de référence. Elle est versée pendant une période de 5 années.

Il fut en outre par conjoint pour l'attribution de la rente temporaire de conjoint l'époux ou l'épouse du participant, non divorcé (e) par un jugement définitif mais aussi par assimilation, le cubionn l'usure à la date du décès du participant le conjugal était niorte et permanent à savoir qu'il peut être justifié d'une communauté de vie d'au moins 2 ans. Les conjoints ne doivent pas être par ailleurs mariés ou pacés avec un tiers. Est également assimilé au conjoint le participant au quel le participant est lié par un pacte civil de solidarité conclu depuis au moins deux ans à la date du décès du participant. En cas de naissance ou d'adoption dans le couple conjugal ou lié par un pacte, le délai de 2 ans de vie commune n'est pas exigé. La présente définition de la notion de conjoint s'applique également aux gains décès et double effet. »

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2011

Les stagiaires du présent anvent s'engagent à en denmedar l'extension auprès du misritne chargé du travail.

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2011

Le présent avenant prrdena eefft au 1^{er}jiellut 2010.

Adhésion par lettre du 9 mai 2011 de la FNEP à la convention

En vigueur non étendu en date du 9 mai 2011

Paris, le 9 mai 2011.

La fédération nationale de l'enseignement privé (FNEP), 24, rue d'Aumale, 75009 Paris, au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.
Madame, Monsieur,

En vigueur non étendu en date du 9 mai 2011

J'ai l'honneur de vous informer que la FNEP, syndicat professionnel représentant l'enseignement privé hors contrat, et qui a pour objet de négocier et de signer tous accords ou

Avenant n 12 du 7 décembre 2011 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	La FNEP,
Syndicats signataires	Le SPENL CTEFC ; Le SPEFNP CGT ; Le SYNEP CFE-CGC ; La FENC FP FO,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 7 déc. 2011

Après l'article 9.9 du titre IX « Fitoarmn pinoneollssefe » de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat, est inséré un article 9.10 ainsi rédigé :

« Article 9.10
OPCA de branche
1. OPCA désignés

L'OPCA PL (52-56, rue Kléber, 92309 Levallois-Perret Cedex) est désigné en qualité de suel OPCA habilité au titre de la ccleote de la participation-formation continue due par les établissements privés ci-après, dès lors qu'ils entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 :

? établissements d'enseignement privé du premier degré relevant des articles L. 441-1 à L. 441-4 du code de l'éducation (ex-loi Goblet de 1886) ;

? établissements d'enseignement privé du second degré relevant des articles L. 441-5 à L. 441-9 du code de l'éducation (ex-loi Faloux de 1850), à l'exception des établissements d'enseignement technique privé du second degré ;

? établissements d'enseignement supérieur privés relevant des articles L. 731-1 à L. 731-18 du code de l'éducation (ex-loi de 1875), à l'exception des établissements d'enseignement technique supérieur privés.

Pour ce faire, les établissements visés ci-dessus, qui à titre initial relèvent du champ d'application des codes APE 8510Z, 8520Z, 8531Z, 8541Z, 8552Z et 8559B (à l'exclusion des établissements d'enseignement technique ou professionnels relevant du code APE 8532Z) et qui entrent dans le champ de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (IDCC 2691), adhèrent à l'avenant du 24 août 2011 à l'accord national interprofessionnel du 15 novembre 2000

concernant le règlement de la profession en application de l'article L. 2231-1 du code du travail, à insérer dans l'article 8.1 de ses statuts adoptés en assemblée générale extraordinaire du 4 décembre 2010 :

? l'adhésion de la FNEP au nom de ses membres à la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (idcc : 2691) ;

? et avec effet immédiat.

Aussi, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous informons par la présente de votre adhésion en raison du fait que la FNEP est l'émanation des deux fédérations « professionnelles » FEP et FNEPL, négociatrices et signataires de la convention collective du 27 novembre 2007 étendue par arrêté du 21 août 2008 (Journal officiel du 27 août 2008).

Je vous joins l'extrait des statuts créant la FNEP et la copie de l'immatriculation par la mairie de Paris.

Je me tiens prêt à vous fournir tout complément d'information.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération respectueuse.

Le présent avenant est l'acte de reconnaissance de l'OPCA PL et de son extension de son champ d'intervention.

L'AGEFOS-PME (187, quai de Valmy, 75010 Paris) est désigné en qualité de suel OPCA habilité au titre de la ccleote de la participation-formation continue due par les établissements d'enseignement technique privés relevant des articles L. 441-10 à L. 441-13 du code de l'éducation (ex-loi Aerts de 1919 ; code APE 8532Z) et qui entrent dans le champ d'application de la convention collective précitée.

Ces OPCA n'étant pas habilités à percevoir la contribution due au titre du congé individuel de formation, celle-ci sera versée au FONGECIF.

En cas de pluriactivité se rapportant à l'activité principale, l'un et l'autre des OPCA désignés ci-dessus, les établissements visés au 1 du présent avenant relèveront du suel OPCA correspondant à l'activité principale, déterminée d'après le critère d'affaires réalisé dans chacune des catégories d'enseignement concernées.

2. Durée de la désignation

Les OPCA visés au 1 du présent avenant sont désignés pour une durée de 3 ans, à compter de l'entrée en vigueur de l'avenant émanant de la désignation des OPCA dans les conditions fixées ci-dessus.

Au moins 6 mois avant la date d'expiration de la présente désignation, les parties signataires sont convenues de se réunir afin d'en évaluer l'éventuel renouvellement. Ils se réuniront à cet effet à la demande de l'une quelconque des parties signataires, adressée aux autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. »

Article 2 - Dépôt

En vigueur non étendu en date du 7 déc. 2011

Le texte du présent avenant est déposé à la direction générale du travail (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Article 3 - Extension

En vigueur non étendu en date du 7 déc. 2011

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension au représentant chargé du travail.

Article 4 - Entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 7 déc. 2011

Le présent avenant est applicable à compter de sa date de signature.

Avenant n 13 du 19 janvier 2012

relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	La FNEP,
Syndicats signataires	Le SEPNL CTFC ; Le SEPFNP CGT ; La FEP CDFT ; Le SNEYF CFE-CGC ; La FENC FP FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2012

Après l'article 9.10 du titre IX « Fioortman posrssoleeifnlne » de la noenovtin cloivltece naltnioae de l'enseignement privé hors cttraot du 27 nevmbore 2007, est inséré un atlicre 9.11 asnié rédigé :

« Alcrtie 9.11

Participation-formation cnionute

1. Ctuibontion due au tirte du paln de famtion par les eloyrmpues onpccuat au monis 10 salariés (équivalent tpmes plein)

Le mtonnat de la cuottiorbnn due au trite du paln de fotmioarn par les employeurs, oncucpat au monis 10 salariés et rlveanet du chmap d'application de la présente cnevintoon collective, est fixé à :

a) 1 % du mnaontt des rémunérations versées pdnneat l'année de référence pour les établissements d'enseignement privé du pieermr degré reenlvat des aeclirts L. 441-1 à L. 441-4 du cdoe de l'éducation (ex-loi Geblot de 1886) asini que pour les établissements d'enseignement privé du snecod degré rnvaeelt des aticrels L. 441-5 à L. 441-9 du cdoe de l'éducation (ex-loi Fluloax de 1850), à l'exception des établissements d'enseignement tqciuenhe privé du snoced degré ;

b) 2 % du mnnnoatt des rémunérations versées paennndt l'année de référence pour les établissements d'enseignement tnqiheducue privé relnaevt des atrlceis L. 441-10 à L. 441-13 du cdoe de l'éducation (ex-loi Aisetr de 1919) et pour les établissements d'enseignement supérieur privé reevnalt des aeicltrs L. 731-1 à L. 731-18 du cdoe de l'éducation (ex-loi de 1875).

En cas de pluri-activité slsbupectie de jtiufser l'application de

l'un et l'autre des tuax définis ci-dessus, les établissements visés au présent actrile relèveront du suel tuax craennposdot à luer activité principale, déterminée d'après le cifhrfe d'affaires réalisé dnas caunche des catégories d'enseignement concernées. Les eulyorepms visés ci-dessus dnvoeit vseerr à l'OPCA dnot ils relèvent au miniumm 50 % de la crbnoitoun due, tlele que fixée ci-dessus.

2. Ctinitrbouon due au tirte du paln de foamroitrn par les epleormyus occunpat minos de 10 salariés (équivalent tpmes plein)

Les emuorepyls opacncut mnois de 10 salariés et etnnrat dnas le champ d'application de la présente cionneotvn cvleicotle snot teuns de veesrr à l'OPCA dnot ils relèvent l'intégralité de la cobitointun due au trtie du paln de formation. Cttee cuoiobntritrn est fixée au tuax légal qui, à trite indicatif, est fixé au 1er javnrier 2012 à 0,40 % du mntanot des rémunérations versées peadnt l'année de référence.

3. Feeacsmnnsrhit du suiel de 10 salariés

a) Suaf dnas les cas visés au b du 3 du présent article, les eeuplmoys qui, en rasion de l'accroissement de luer effectif, atgintenet ou dépassent au trite d'une année, puor la première fois, l'effectif de 10 salariés bénéficient d'une évolution psvirgsoree du tuax de luer cttonorbiuin au ttire du paln de formation, conformément au teaalbu ci-après.

Ils resntet somuis puor l'année en curos et les duex svuiaetns au tuax aipcalblpe aux eumrlypoe oncuapct mnois de 10 salariés. Ils snot eutnie ajetstusis à la cotubnoiriin due par les eumorlpyes onucapct au mions 10 salariés, minorée :

? puor les établissements visés au 1 a du présent article, d'un moatntt équivalant à 0,35 % la 4e année et à 0,15 % la 5e année ;

? puor les établissements visés au 1 b du présent article, d'un mtaonnt équivalant à 1,15 % la 4e année et à 0,35 % la 5e année. Le tlaabeu ci-après récapitule le tuax de la conrtutbiion due par les emlrpyueos farshsiannct le suiel de 10 salariés :

	Taux de la ciitotnrnbun due au titre du paln de ftoairomn (en % de la masse salariale)			
	Années N (franchissement du seuil N + 1 et N + 2)	Année N + 3	Année N + 4	Année N + 5 et seivtauns
Etablissements visés au 1 a du présent arcitle	0,40	0,65	0,85	1
Etablissements visés au 1 b du présent atilrce	0,40	0,85	1,65	2

b) Le dsispitoif d'allégement pivrsroioe de la ciotiunobtrn due au titre du paln de ftirmaoon prévu au a du 3 du présent atrcile n'est pas appliacble lrqsuo le seuil de 10 salariés est atintet ou dépassé dès la première année d'activité.

Il n'est pas non puls alpibalbce lqsoeue l'accroissement d'effectif résulte de la repirse ou de l'absorption d'un établissement ayant employé 10 salariés ou puls au curos des 3 années précédentes.

4. Cbotriiounnt due au titre des cratntos ou périodes de peonorsinoafstsiiln et du DIF

La coiutbonirtn due au titre des crntatos ou périodes de pioltnaoisrsoeisfann et du DIF est fixée conformément aux dinsotoiipss légales en vigueur. Suos réserve des règles aleppcibals en cas de fsaerimchsnnet du suiel de 20 salariés, il est rappelé que le tuax de cette citioornbutn est, au 1er jnviaer 2012, fixé comme siut :

? 0,15 % du mntanot des rémunérations versées pednant l'année de référence puor les eyrmepluos ouaccpt moins de 20 salariés ;

? 0,50 % du mannott des rémunérations versées pdnenat l'année de référence puor les erylueomps ocauncpt au moins 20 salariés.

5. Diipsiosnos deerivss

L'effectif anisi que le moatntt et la nrtuae des rémunérations à pnrrdee en ctompe puor l'application des ditopiinsoss du présent arltice snot déterminés conformément aux dssioinpotis légales en vigueur. »

Article 2 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2012

Le ttexe du présent aanenvt est déposé à la dtoreiicn générale du traaivl (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du cdoe du travail.

Article 3 - Extension

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2012

Les stiarganeis du présent aanenvt s'engagent à en dneaemdr

l'extension au miinsrte chargé du travail.

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 19 janv. 2012

Avenant n 14 du 11 avril 2012 à la convention et à l'annexe II-A

Signataires	
Patrons signataires	La FNEP,
Syndicats signataires	La FEP CDFT ; Le SEFPNP CGT ; Le SNEPL CTFC ; Le SNEYC CFE-CGC ; La FENC FP FO,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 11 avr. 2012

A l'article 4.4.4, a), pmireer alinéa, sdonece phrase, de la cnoiteonvn ciloetvlce nolaitane de l'enseignement privé hros carnot du 27 nmoverbe 2007 :

? l'expression « bsaee de 36 sneeamis travaillées » est remplacée par cllee de « bsaee malxaima de 36 semnieas travaillées » ;
? l'expression « hairroe hrdriemboaae » est siuve de l'adjectif « myeon ».

Article 2
En vigueur étendu en date du 11 avr. 2012

2.1. A l'article 4.4.5, a), peiemrr alinéa, sdonece phrase, de la ctennoovin ccoeivtllle précitée :

? l'expression « bsaee de 36 siaeemns travaillées » est remplacée par cllee de « bsaee mmliaaxe de 36 seemnais travaillées » ;
? l'expression « hraorie himdbdoaaere » est siuive de l'adjectif « moeyn ».
2.2. A l'article 4.4.5, a), deuxième alinéa, sneodce phrase, de la cneioivotnn covtecllile précitée, l'expression « harrioe hiaddambeore » est siuive de l'adjectif « meoy n ».

Avenant n 17 du 10 mai 2012 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	La FNEP,
Syndicats signataires	Le SNPEL CTFC ; Le SFNEPP CGT ; La FEP CDFT ; Le SEYNP CFE-CGC ; La FNEC-FP FO,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 10 mai 2012

Après l'article 9.9 du ttire IX « Foiartomn pnosifnrleoese » de la ctionnevon cclveitloe nanloatie de l'enseignement privé hros crntaot est inséré un aticlr 9.10 ansii rédigé :

« Aitlrce 9.10
OPCA de la banhcre
1. OPCA désigné

L'OPCA PL (4, rue du Colonel-Driant, 75046 Piars Cdeex 01) est désigné en qualité d'OPCA de la branche, suel habilité à ce ttire à ctleoecr les ctntoiibuors des ertestrepns et des établissements de la bhrance au tirte de la fmoiaotr n pliononfersesle coinunte tuot au lnog de la vie, dnas le respct de la législation soilcae en vigueur.
Pour asuser l'effectivité de ctete désignation, les ogtoiinaansrs

Les dsipiitonsos du présent avannet snroet abcllpaepis à centpor de la participation-formation couninte dnnot la dtae d'exigibilité srea postérieure à la pioaubciltn de l'arrêté d'extension duiddt avenant.

2.3. A l'article 4.4.5, a), alinéa 4, secdnoe phrase, de la cnvntiooen ctlovicele précitée, l'expression « période des 36 smniaees » est remplacée par clele de « période maalmixe des 36 semienas ».

Article 3
En vigueur étendu en date du 11 avr. 2012

3.1. A l'annexe II-A de la ciotoenvnn ceiclovltte précitée, l'intitulé de la lgrine 3, « Nbmore de seaimens de cuors par an », est remplacé par l'intitulé snivaut : « Normbe maimxal de saemines de cuors par an ».
3.2. A l'annexe II-A de la ctvveooinn ctclloive précitée, l'intitulé de la lngie 4, « Hroaire hearioddbame de crous », est remplacé par l'intitulé suvaint : « Horaire haaebroimdde myoen de cuors ».

Article 4
En vigueur étendu en date du 11 avr. 2012

Le ttexe du présent aevnant est déposé à la drceiotin générale du taarivl (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du cdooe du travail.

Article 5
En vigueur étendu en date du 11 avr. 2012

Les sitignaases du présent avennat s'engagent à en ddaemner l'extension au mnisitre chargé du travail.

Article 6
En vigueur étendu en date du 11 avr. 2012

Le présent avannet est interprétatif.
Il a puor selue finalité de caillfreir le snes et la portée des dntstiposios de la cnetvooinn clvcieotle niaonlate de l'enseignement privé hros crtonat visées aux aticlres 1er, 2 et 3 ci-dessus, à l'effet d'harmoniser la rédaction des dotnosiispis de cette dernière puor tuoets les différentes catégories d'enseignement, conformément à la volonté des ptaires saerainitgs de la coneonvtn cvlotcelie précitée.

saceylidins sntriagiaes ou adhérentes de la cvtoeinnon cetvoiclle nltniaaoe de l'enseignement privé hros cnatrot adhérent à l'avenant du 24 août 2011 à l'accord du 15 nevrobme 2000 prntaot dnedame de romveluennet d'agrément de l'OPCA PL et mciioodtoafn de son camhp d'intervention, complété par l'avenant n° 2 du 20 oocbtre 2011.
L'OPCA PL n'étant pas habilité à peorcvreir la cnitbroiuotn due au titre du congé ieidduinvl de formation, celle-ci srea versée au FONGECIF.

2. Durée de la désignation

L'OPCA PL est désigné puor une durée de 3 ans, cunaort à coepmtr de l'entrée en viuguer de l'avenant eapomtrnt désignation dduitt OCPA cmmoee OCPA de la branche.
Au mnois 6 mios aavnt la dtae d'expiration des présentes ditisnosios parontt désignation de l'OPCA PL cmmoee OCPA de la branche, les preatis saaignrties enenoarmixt les cdiootnins d'un plbsosie renuoenlevmlt de cttee désignation ou de la nécessité de la désignation d'un artue OPCA. Ils se réuniront à cet eefft à la ddenmae de l'une qlenquooce des piraets signataires, adressée aux aterus parteis sgaearntis par lettrte recommandée avev damndee d'avis de réception. »

Article 2 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 10 mai 2012

Le ttexe du présent avnanet fiat l'objet de formalités de nctofiiatoin et de dépôt conformément à la législation socalie applicable.

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension au mitrnsie chargé du travail.

Avenant n 18 du 20 juin 2012 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	La FNEP,
Syndicats signataires	La FEP CDFT ; Le SNPFEP CGT ; Le SPENL CTFC ; Le SNYEP CFE-CGC ; La FNEC-FP FO,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 20 juin 2012

L'article 8.2.3 d « Dulobe effet » du titre VIII de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat est désormais rédigé comme suit :

Avenant n 20 du 13 février 2013 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	La FNEP,
Syndicats signataires	La FEP CDFT ; Le SEFNPP CGT ; Le SENPL CTFC ; Le SENYP CFE-CGC ; La FENC FP FO,

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux se sont réunis en groupes de travail pour examiner les conditions de la mise en œuvre du régime de prévoyance prévu au titre VIII « Prévoyance » de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat.

Cet examen a porté sur les impacts de résultat de la période écoulée.

A l'issue de cet examen, les partenaires sociaux décident, d'une part, de recommander la désignation du GNP en tant qu'organisme assureur des garanties mentales de retraite (deuxième période), incapacité, invalidité et décès pour une durée de 5 ans et, d'autre part, de recommander la désignation de l'OCIRP en tant

Avenant n 21 du 19 juin 2013 portant modification d'articles de la convention

Signataires	
Patrons signataires	La FNEP,
Syndicats signataires	La FEP CDFT ; Le SNYEP CFE-CGC ; La FENC FP FO,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 19 juin 2013

Les dispositions de l'article 3.3.5 relatives aux congés à durée déterminée de travail sont supprimées et remplacées comme suit :

« a) La profession a le souci de constituer des équipes avntedimariis et pédagogiques stables. Cependant, elle doit également tenir compte de la particularité de son secteur d'activité, l'enseignement, et du caractère par nature temporaire

Le présent avenant est applicable à compter de sa date de signature.

« Le décès postérieur ou simultané du conjoint non participant de l'assuré, survenant avant la liquidation de sa pension de vieillesse, entraîne le versement au profit des enfants en charge à la date de son décès, du capital mentionné au b 1.2 du présent article. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 20 juin 2012

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du mitrnsie chargé du travail.

Article 3
En vigueur étendu en date du 20 juin 2012

La nouvelle rédaction de l'article 8.2.3 d du titre VIII de la convention collective susmentionnée issue du présent avenant est applicable au 1er juillet 2010.

qu'organisme assureur de la garantie rente éducation pour une durée de 5 ans.

Les partenaires sociaux conviennent de procéder à une nouvelle étude des modalités d'organisation de la mise en œuvre des règles et du choix des organismes géographiques dans les 3 mois précédant la nouvelle échéance quinquennale.

Article 2
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

L'article 8.4.1 a « Désignation » du titre VIII « Prévoyance » de la convention collective susmentionnée est modifié comme suit :
« Les épouses et enfants dans le champ d'application du présent accord sont tenus d'affilier leurs salariés à l'institution patronale suivante :

? GNP (29, boulevard Edgar-Quinet, 75014 Paris), pour les garanties décès, incapacité, invalidité et deuxième période de retraite ;

? OCIRP, pour la garantie rente éducation, le GNP renvoie délégation de la part de cotisation pour alimenter les cotisations et régler les prestations.

Article 3
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} janvier 2013. Il sera déposé par les parties signataires auprès des services du ministère compétent en vue de son extension.

de certains de ses emplois pour lesquels il est d'usage de recourir aux congés à durée déterminée visés à l'article L. 1242-2 (3°) du code du travail. La présente convention permet le recours au CDD d'usage dans les cas suivants :

? en instances de remplacement des professeurs qui ne sont pas systématiquement mis en œuvre dans l'établissement ;

? enseignants-chercheurs régulièrement recrutés pour la préparation d'un doctorat et dont les travaux sont encadrés ou co-encadrés par un salarié de l'école ;

? intervenants occasionnels dont l'activité principale n'est pas l'enseignement ;

? enseignants dont les cours sont dispensés sous forme d'options (les options sont les cours dispensés d'un cours pédagogique intégrant un système à la traîne et que les étudiants choisissent ou pas d'inclure dans leur formation. La proposition est évaluée par l'école de ces cours dont l'impact est dépendante du choix final effectué chaque année par l'ensemble des étudiants concernés) ;

? correcteurs, membres de jury ;

? titulaires des instances et des enseignants dès lors qu'ils ont le statut étudiant ;

? chargés d'études et chercheurs réalisant des missions particulières (diagnostics, études ou recherches techniques, blins et autres divers, etc.).

Dans tous ces cas, l'indemnité de précarité n'est pas due.

b) Coïncidences de congés

Les congés de forme des congés de travail à durée déterminée sont ceux prévus à l'article L. 1242-12 du code du travail. Le recours au travail à durée déterminée dans le cadre de l'activité de l'enseignant ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent lors de la mise en place initiale et lors d'un congé annuel. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 19 juin 2013

Les dispositions du 1^o de l'article 3.3.6 a relatif aux congés à durée indéterminée intermittentes (CDII) sont annulées et remplacées comme suit :

« 1^o Pour les enseignants :

Pour les enseignants intervenant au moins 75 % de leur année scolaire ou universitaire, les contrats stipulés sont conclus :

? CDI à temps plein ou à temps partiel (modulé ou non) ;

? CDD à temps plein ou à temps partiel, dans les cas prévus aux articles 3.3.3 et 3.3.5 de la convention collective.

Pour les enseignants intervenant au moins de 75 % de leur année scolaire ou universitaire, les contrats stipulés sont conclus :

? CDI à temps partiel modulé ou non ;

? CDD (contrats à durée indéterminée intermittents) ;

? CDD à temps partiel, dans les cas prévus aux articles 3.3.3 et 3.3.5 de la convention collective. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 19 juin 2013

Le titre de l'article 4.3 est annulé et remplacé comme suit : « *Ponctionnaire d'encadrement pédagogique* ».

Les dispositions de l'article 4.3.1 relatif à la définition du temps plein et à l'organisation du travail modulé sont annulées et remplacées comme suit :

« a) Définition du temps plein : cas général

Pour l'ensemble du personnel d'encadrement pédagogique, la durée du travail et ses modalités de travail sont déterminées à ces fins par le directeur de l'établissement, en fonction des besoins de l'établissement et de la présence effective de l'enseignant (e) s'adressant aux élèves et surveillants. »

L'expression « *fonctionnaire d'éducation* » mentionnée aux alinéas 1 et 2 de l'article 4.3.1 est remplacée par celle de « *personnel d'encadrement pédagogique* ».

L'expression « *personnel d'éducation* » mentionnée aux alinéas 1 et 3 de l'article 4.3.2 est remplacée par celle de « *personnel d'encadrement pédagogique* ».

Article 4

En vigueur étendu en date du 19 juin 2013

Le titre de l'article 4.3.4 est modifié comme suit : « *Désignation des enseignants* ».

Les dispositions de l'article 4.3.4 sont annulées et remplacées comme suit :

« a) En ce qui concerne les congés qui ne relèvent pas de la catégorie des congés d'enseignement au sens de l'article L. 3111-2 du code du travail, ni des congés intégrés dans un horaire collectif, le temps de travail peut être fixé dans le cadre d'une convention de travail de 212 jours maximum, en conformité avec les articles L. 3121-39 et L. 3121-40 du code du travail, sous réserve de la conclusion d'une convention individuelle de travail annuel.

b) Sont notamment concernés les enseignants (trices) de centre, de campus ou d'établissement, les enseignants (trices) pédagogiques, les enseignants pédagogiques, de secteur ou de département, pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps. »

*(1) Acte étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-46 du code du travail.
(Arrêté du 18 mars 2014 - art. 1)*

Article 5

En vigueur étendu en date du 19 juin 2013

Les dispositions de l'article 4.4.1 relatives à la définition du temps de travail du personnel enseignant sont annulées et remplacées comme suit :

« Le travail d'un enseignant ne se limite pas au seul fait de

pédagogique.

L'activité enseignante est définie par un enseignant exerçant ses fonctions d'enseignement et, forfaitairement, les activités in situ déployées à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement, durant les semaines de cours ou en dehors de celles-ci. Les modalités de la rémunération sont définies à l'article 7.6. Les activités in situ sont :

1. La préparation des cours ;

2. La correction et/ ou la rédaction de sujets, les évaluations écrites ou orales selon l'usage dans l'établissement et dans le cadre de l'activité de l'enseignant concerné, sauf distorsion manifeste avec ses activités d'enseignement sur la période considérée ;

3. La réunion de rentrée ;

4. Les réunions pédagogiques dans le cadre de réunions par année scolaire ;

5. L'élaboration des épreuves salariales et des épreuves d'examen selon la fréquence en usage dans l'établissement et de tout support destiné au suivi, à l'évaluation et à l'orientation des élèves ou étudiants ;

6. Les conseils de classe dans le cadre de réunions par année scolaire et par classe. Pour les matières à option et/ ou par groupe réunissant moins de 40 % des effectifs d'une classe, le professeur peut être dispensé du conseil de classe, mais doit rendre une appréciation écrite ;

7. Les réceptions individuelles des parents et des élèves ;

8. La participation aux jurys internes, hormis les jurys de sélection des candidats à l'admission dans l'établissement, et les évaluations des épreuves des examens de l'établissement ou des examens d'Etat si cette participation est acceptée par l'établissement. Dans le cas d'une récupération d'heures de cours, celles-ci sont rémunérées en plus au taux normal ;

9. Les activités relatives aux formations en continu définies aux paragraphes 4.4.9 et 4.4.10 ;

10. Les éventuels conseils de discipline ;

11. La remise des prix et/ ou diplômes ;

12. Dans le primaire et le préélémentaire, la surveillance des récréations, l'accueil et la remise des enfants aux parents ainsi que les réceptions individuelles des parents et des élèves, toutes ces activités devant être proportionnées aux activités d'enseignement proprement dites.

Les activités indites comprennent les tâches, à savoir :

? les activités annexes et les activités périscolaires telles que définies aux paragraphes b des articles 4.4.4, 4.4.5 et 4.4.6 ci-après ;

? les suivis de stages, sauf dans le cadre des formations en continu ;

? les activités connexes.

Par activités annexes sont entendues les tâches se rapportant à l'être confiées aux enseignants et qui ne s'apparentent ni à l'activité de cours, ni aux activités iudicaires et ni aux activités annexes ou périscolaires.

Leur rémunération est définie contractuellement. A défaut, les heures consacrées aux activités annexes sont rémunérées en heures complémentaires ou en heures supplémentaires avec application de l'article 7.6 nouveau de la convention collective nationale.

La surveillance des devoirs sur table ou autres contrôles écrits ou oraux pendant l'heure normale de cours de l'enseignant est assimilée à une activité de cours.

Les heures de cours programmées et non exécutées du fait d'une décision unilatérale du chef d'établissement sont, au regard du temps de travail et de la rémunération, réputées faites sauf mise à part des absences ou incapacités pour faute. Lorsque ces heures n'ont pu être exécutées du fait de la survenance d'un événement imprévisible, elles pourront être récupérées dans les 30 jours ouvrables suivants. A défaut, elles sont réputées faites. »

Article 6

En vigueur étendu en date du 19 juin 2013

L'article 4.4.2 relatif à la définition du temps plein de travail du personnel enseignant est modifié comme suit :

« a) Définition du temps plein

1. Cas général

Le premier paragraphe reste inchangé.

2. Au cours de l'année scolaire ou universitaire, les enseignants des écoles de 3 années travaillées, dans la présence obligatoire dans l'établissement, destinées aux activités iudicaires et/ ou de recherche. Une semaine est accolée aux congés de l'été définis ci-dessous, cette semaine pouvant être utilisée pour une formation ouverte droit, dans ce cas, à la récupération. Les deux autres semaines sont réparties dans le cours de l'année scolaire ou universitaire et selon les modalités précisées pour les congés

payés.

b) Périodes de congés

1. Cadre général

Les périodes de congés payés, fixées au naeviu de l'entreprise après cuanotitslon des représentants du personnel, se répartissent de la manière svinutae :

? 5 saneiems en été ;

? 1 smineae en cours d'année.

2. Disoispniois prepros à creientas écoles

Les écoles d'enseignement supérieur (avec ou snas recherche), les écoles spécialisées dnas l'enseignement des langeus ansii que les écoles deinpasnt des fooimrtras en anaclrtnee pueenvt déroger à ces dponioistsis après consultation, conformément aux dpsisotniois de l'article L. 3141-13 du cdoe du travail, des délégués du psonenerl et, le cas échéant, du comité d'entreprise.

c) Le pnllnag des périodes d'enseignement et de congés est établi conformément aux dtiopsosins légalas. Ttuoe miaotfiocdin de la répartition des seianmes de congés payés et des 3 simnaees snas présence oiioirtlbgae définies au a 2 ci-dessus se fiat dnas le rescept du nbmore taotl de sneiames tel que prévu au phgraraape a 2 ci-dessus, ces seainems pvauot être fractionnées puor les écoles raelenvt des dpisooiitsns du b 2 ci-dessus. »

Article 7

En vigueur étendu en date du 19 juin 2013

Le tirte de l'article 4.4.8.2 est modifié cmome siut : « Enseignants-chercheurs ».

Les ppgreraahas a et b de l'article 4.4.8.2 raletif aux etsnaniengs eeufanfct des activités de rcechhere (ancienne désignation) snot annulés et modifiés cmome siut :

< a) Puor les enseignants-chercheurs définis à l'article 6.5.4 (nouveau), le tpmes plein est fixé à 1 534 hereus dnnot un pnalfod muxmaim de 350 hereus d'activité d'enseignement par année slicraoe ou ueastirnviie et sleon un hoirrae heiobdardmae meyon de 21 heures.

S'agissant de la répartition des hurees d'enseignement etrne les cours magistraux, les tauavrux dirigés, les trvaaux puiqaetr et les cours interactifs, et coptme tneu de la diversité des suaintotis au sien de l'enseignement supérieur aevc recherche, les clés de répartition qui peouanrirt être meis en ?uvre le senrot en fcniootn des modalités poprers à cqahue école.

b) Les écoles ont la possibilité, dnas le crdae de la modulation, de farie efcueter à lreus esannegntis un volmue hbrdiemadaoe de 28 hueers d'activité de cours, suos réserve de cnpsoeemr les hurees excédant le nobmre de 21 hereus hmdbidreaaoes dnas les 4 senmaeis senaiuvts et/ ou précédentes. Ces hereus ne snot pas considérées comme des heeurs supplémentaires. »

Article 8

En vigueur étendu en date du 19 juin 2013

L'expression « ponseernl d'éducation » mentionnée dnas le tirte du 2 de l'article 5.1.2 et au d de l'article 5.1.2, est remplacée par clele de « pnsroeenl d'encadrement pédagogique ».

L'expression « pernenol d'éducation » mentionnée à l'alinéa 2 de l'article 6.1 est remplacée par celle de « pnrnsnoeel d'encadrement pédagogique ».

Le prhpraagae a de l'article 6.2.1 rtilaef à la cfcoitiaaiissln du peoensnrl est annulé et remplacé comme siut :

< a) Une première arpphcoe est fatie à pratir des tiors gnerdas filières de métiers de la bcranhe professionnelle, siot :

? le pneonesrl atmisrandiitf et de svreice (art. 6.3) ;

? le prneseonl d'encadrement pédagogique (art. 6.4) ;

? le pnosrneel ennngaisat (art. 6.5). »

L'expression « pseronnel d'éducation » mentionnée au d de l'article 6.2.4 est remplacée par celle de « ponnreel d'encadrement pédagogique ».

Article 9

En vigueur étendu en date du 19 juin 2013

Le deuxième alinéa du pparahgae a) Crade de nveaiu I (C1) de l'article 6.3.3 « Catégorie pefssonelinrle crdae » est modifié cmome siut : « Atminuooe : aouoimtne reucnone dnas le crade d'objectifs généraux ».

Le deuxième alinéa du ppahrrgae b) Crdae de nveaiu II (C2) de l'article 6.3.3 « Catégorie pelfoosnlenrise cdare » est modifié cmome siut : « Aoiontmue : lgare anmutooie dnas le cadre d'objectifs généraux ».

Le cinquième alinéa « Eoplmis repères », du paaaprhrgc c) Crdae de nveaiu III (C3) de l'article 6.3.3 sus-désigné est annulé et

modifié comme siut :

« ? directeur-directrice général (e) ;

? directeur-directrice régional (e) ;

? directeur-directrice fotnncoeinl (le) au sien d'un groupe. ».

Article 10

En vigueur étendu en date du 19 juin 2013

La totalité de l'article 6.4 dnnot le ttire dneivet « Clacfaisoiistn du peeonrsnl d'encadrement pédagogique » est annulée et remplacée cmome suit.

« L'action du preneonl rlnvevat de la filière de métiers ? Eemrdnaenct pédagogique ? s'inscrit dnas le pojret de l'école par sa pitraipoactin au suvii éducatif, pédagogique et psoyoighlquce des élèves ou des étudiants.

Cette filière est composée, d'une part, du penrnseol d'éducation (6.4.1) et, d'autre part, du peonrsnl exerçant des responsabilités de narute managérial (6.4.2).

6.4.1. Pserenonl d'éducation

Ses missions, placées suos la dcitoerin du chehf d'entreprise ou de sa hiérarchie, ne seupopsnt pas d'activité d'enseignement majoritaire. Le ponensrenl d'éducation puet être amené à eeffeueur des tâches de siuverclalne et/ ou administratives.

6.4.1.1. Catégorie prnellisseoofne ? Employé ?

a) Employé nveaiu 1 (E1)

Contenu de l'activité : tâches smipels ne nécessitant auucne qoiiautcilfan psionoeirlfnese et réalisées sloen des cesnonigs précises.

Autonomie : peu inmtapotre et limitée à la tâche confiée.

Aptitude rlnololenteae : convivialité pfnereosnillsoe et orrvueute d'esprit ; bon etrgneniersemnt des meegasss et rmtsseiiarnon fidèle.

Formation, expérience : acuum titre ou diplôme exigé.

Emplois repères :

? agnet de sicvere des clesass entainefns ;

? svlelurnait (e) d'externat ;

? sluvirlenat (e) d'examen ;

? srlalnvuiet (e) d'internat.

b) Employé naeivu 2 (E2)

Contenu de l'activité : taavurx crouatns en aiptiiacon de mdoes opératoires connus, exigeant un premier neiavu de qualification, et réalisés selon des intsuirnotcs préalable.

Autonomie : réalisation de tâches à pitarr de cgenisons générales ; simous à des contrôles fréquents.

Aptitude rillnealntoe : convivialité pfnlisorelnseoe et orutevrue d'esprit ; bon esingntreemnt des maesgses et raiseniotmssrn fidèle.

Formation, expérience : navieu V (CAP, BEP) ou expérience ponsleofnrlseie équivalente.

Emplois repères :

? atnasisst (e) préélémentaire, qui ercexe suos la responsabilité d'un (e) ittnuteiusr (trice) ;

? atnssiast (e) répétiteur (trice) ;

? moutneir (trice).

c) Employé naievu 3 (E3)

Contenu de l'activité : tvraux qualifiés cnuatrs en aaoipicptln de mdoes opératoires cuonns ou non.

Autonomie : exécution à pitarr de cnsionges générales suos contrôle de bnnoe fin ; intaviite limitée au coiix des myeons d'exécution dnas son métier ou les turaavx confiés ; contrôles ponctuels.

Aptitude rainetnllolle : convivialité poiesrlennsfole et ovrerutue d'esprit ; il/ elle cmumounqie aevc les teirs en rproapt aevc son activité, identiife les beoniss du piubl (et le cas échéant des eetsrnpies clientes).

Formation, expérience : naeviu IV (baccalauréat, BP ?) aevc première expérience ou expérience psrseifonlneole équivalente.

Emplois repères :

? éducateur (trice) ;

? préparateur (trice) technique.

6.4.1.2. Catégorie peisefnlosroe ? Thieiccenn ?

a) Thieicinen naveiu 1 (T1)

Contenu de l'activité : tvaruax qualifiés.

Autonomie : placé suos le contrôle deirct d'un reslosbnpae d'un navieu de qoiilcfiauatn supérieur, le potse ilqpiume une lfrage antouoime dnas l'exécution des tâches et des contrôles ponctuels.

Aptitude relationnelle, vroie clmramcieoe : cnomuumiqe aevc les teirs en rrapport aevc son activité ; est en reiltaon directce aevc les

décideurs pour la résolution de problèmes complexes. Le titulaire de ce poste peut être affecté à un (e) ou deux employés (e) et il répartit les tâches et contrôle l'exécution.

Formation, expérience : niveau III (BTS ?) avec première expérience ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- ? adjoint (e) du directeur général ;
- ? assistant (e) administratif (non diplômé [e]) ;
- ? préparateur (trice) de laboratoire ;
- ? conseiller (ère) d'orientation ;
- ? chargé (e) d'internat de moins de 40 élèves ;
- ? technicien (ne) de maintenance du matériel pédagogique ;
- ? tuteur (trice) (*) ;
- ? animateur-éducateur.

Le tuteur, qui peut être un professionnel, assure la mise en service et le fonctionnement de matériels pédagogiques mis à la disposition des élèves ou des étudiants. S'agissant de matériels spécifiques, il peut être conduit à en effectuer l'utilisation. En conséquence, il n'a ni cours à préparer ni copie à corriger.

b) Technicien supérieur

Contenu de l'activité : travaux très qualifiés effectués en vue des compétences particulières.

Autonomie : large autonomie dans l'exécution des tâches.

Aptitude relationnelle, vraie polyvalence : capable avec les élèves ; est directement en contact avec les décideurs pour la résolution de problèmes complexes ; intervient et titre les besoins du public ou de la clientèle entreprise, a la responsabilité éventuelle d'un groupe d'employés ou de techniciens T1.

Formation, expérience : niveau III (BTS, DUT ?) avec expérience professionnelle ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- ? assistant (e) administratif ;
- ? conseiller (ère) d'orientation ;
- ? conseiller (ère) technique ;
- (*) Le tuteur ou la tutrice se tient à la disposition des élèves ou des étudiants qui peuvent lui demander conseil ou avoir recours à sa spécialité.
- ? chargé (e) d'internat de 40 élèves et plus ;
- ? surveillant (e) général (e) ;
- ? ingénieur (e) (trice), contrôleur (trice) : 1er cycle de l'enseignement secondaire ;
- ? assistant (e) répétiteur (trice) : 1er cycle de l'enseignement secondaire ;
- ? éducateur (trice) spécialisé (e).

c) Technicien supérieur

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés effectués en vue des compétences confirmées acquises par formation spécifique ou par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

Autonomie : très large autonomie s'étendant à la délégation d'un supérieur hiérarchique (éventuellement cadre).

Aptitude relationnelle, vraie polyvalence : capable avec les élèves ; est directement en contact avec les décideurs pour la résolution de problèmes complexes ; intervient et titre les besoins du public ou de la clientèle d'entreprise ; responsabilité éventuelle d'un groupe d'employés ou de techniciens T1 et/ ou T2 et il peut contrôler les résultats.

Formation, expérience : niveau III (BTS, DUT ?) avec expérience confirmée ou une expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- ? ingénieur (e) (trice), contrôleur (trice) : 2e cycle ;
- ? assistant (e) répétiteur (trice) : 2e cycle ;
- ? professeur (e).

6.4.1.3. Catégorie professionnelle ? Crée niveau I (C1) ?

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés effectués en vue des compétences supérieures acquises par formation spécifique ou par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

Autonomie : autonomie renforcée dans le cadre d'objectifs généraux.

Aptitude relationnelle et polyvalence : capable avec tous les élèves ; encadre, amène et forme des salariés ; bénéficie d'une délégation de représentation.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau II), avec première expérience ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- ? professeur ;
- ? professeur de la vie associative ;
- ? expert (e) en ingénierie pédagogique.

6.4.2. Personnel exerçant des responsabilités managériales

Dans le cadre de ses fonctions le salarié relevant de cette catégorie peut être amené à effectuer des missions d'enseignement et/ ou de recherche dans lesquelles il exerce son activité principale permanente.

6.4.2.1. Catégorie professionnelle créée

a) Niveau 1 (C1)

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés effectués en vue des compétences supérieures acquises par formation spécifique ou par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

Autonomie : autonomie renforcée dans le cadre d'objectifs généraux.

Aptitude relationnelle et polyvalence : capable avec tous les élèves ; encadre, amène et forme des salariés ; bénéficie d'une délégation de représentation.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau II), avec première expérience ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- ? professeur pédagogique de lycée ;
- ? professeur de section, de département ;
- ? adjoint (e) du directeur pédagogique ;
- ? responsable d'axe ou de filière de recherche ;
- ? responsable de recherche ;
- ? adjoint au directeur de recherche.

b) Niveau 2 (C2)

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés effectués en vue des compétences supérieures acquises par formation spécifique ou par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

Autonomie : large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux.

Aptitude relationnelle et polyvalence : capable avec tous les élèves ; a la responsabilité d'un ou de plusieurs élèves ; encadre, amène et forme des salariés ; peut bénéficier d'une délégation de pouvoir pouvant inclure la gestion du personnel.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau I ou II) avec une expérience professionnelle ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- ? directeur-directrice pédagogique ;
- ? directeur-directrice de recherche ;
- ? directeur-directrice d'études.

c) Niveau 3 (C3)

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés effectués en vue des compétences supérieures acquises par formation spécifique ou par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

Autonomie : très large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux ; fixation des objectifs et responsabilité de leurs réalisations.

Aptitude relationnelle et polyvalence : peut bénéficier d'une large délégation de pouvoirs ; représentation de l'employeur auprès des tiers.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau I) avec une expérience confirmée ou expérience professionnelle équivalente.

Emploi repère :

- ? directeur-directrice de centre, de campus, d'établissement. »

Article 11

En vigueur étendu en date du 19 juin 2013

Le 3e alinéa de l'article 6.5 relatif à la classification du personnel enseignant est remplacé et complété comme suit :

« Le personnel enseignant peut, avec son accord ou en application de son contrat de travail, être amené à effectuer des tâches relevant essentiellement des fonctions d'encadrement pédagogique ou administratives dans la mesure où ces activités ne seraient pas prédominantes. En cas d'activités multiples les modalités définies au paragraphe 6.2.1 s'appliquent. En ce qui concerne les modalités spécifiques aux enseignants-chercheurs il conviendrait de se reporter à l'article 6.5.4. »

Le 5e et dernier alinéa du paragraphe a) Catégorie professionnelle des enseignants « est annulé et remplacé comme suit :

« A titre indicatif, sont notamment concernés par l'emploi de meunier technique, les activités telles que esthétique-cosmétique, coiffure, prothèse dentaire, cuisine, hygiène-

propreté, ansii que les lanroibtan (e) s et, d'une manière générale, tuos les chargé (e) s de tuarvax pratiques. »

Article 12

En vigueur étendu en date du 19 juin 2013

Le txete définissant le navieu de qaauiftiioeln 10 de la gllire des nieavux d'enseignement ou navieux d'intervention prévue par le b de l'article 6.5.2 est annulé et remplacé cmome siut : « 10. Celssas préparant dimnteeerct un 3e ccycle d'enseignement supérieur sanctionné par un diplôme d'Etat ou un trtie certifié enregistré au RCNP ».

Il est créé un nveoul ariclte 6.5.4 « Dotiposniiss spécifiques aux écoles supérieures avec rcerehche » :

« a) Enseignants-chercheurs

1. L'enseignant-chercheur est un egaiennnst dnou il est rnceonu

cnreuctaneoetmllt qu'il effectue, au sien de l'établissement, en puls de ses activités d'enseignement, des activités de rhecrehe mnanet à des canotmimciuous et des punbiaiotcls et qui ne peevunt être assimilées à des activités ieduints tlées que définies à l'article 4.4.1.

Les différents praeaeenrits impliqués dnas les activités de rehccrehe ansii que les modalités d'exécution et d'indemnisation punveet être précisées dnas le caotrnt de tivraal ou dnas le cdare de la fhcie d'objectifs.

2. Tuot enseignant-chercheur défini au pargprhaae 1 ci-dessus relève du sttaut cdrae dès lros qu'il est en psisessoon d'un doctorat.

b) Cissaiilacotfn des eentnsgans intégrés dnas des cleycs diplômants générant l'obligation de rcherehe

Dans les écoles supérieures avec recherche, les enstniaengs intégrés dnas des ceycls diplômants générant l'obligation de rcrehchee snot classés soeln la grille spécifique définie ci-après.

Niveau Critère	Contenu de l'activité Responsabilités, aptitudes raenllenlioets	Autonomie dans le ptose	Formation mianmlie et/ ou compétences exigées (à trtie indicatif)
1	Enseignant dcranotot (*)	?	?
2	Enseignant ou enseignant-chercheur suos la responsabilité pédagogique d'un aurt eesnganit ou cehurhcer	Autonomie fblaie	Diplôme de tpye L3 ou trtie équivalent et/ ou expérience pesslonoeifrlne équivalente renucone
3	Enseignant anayt la suele responsabilité pédagogique de son egsnniement	Autonomie dnas le cadre de l'enseignement dispensé et/ ou de sa rcrehchee suos le contrôle d'un rapnosbslee de l'école	Diplôme de tpye M2 et/ ou expérience pislfolstreonene équivalente rocennue
	Enseignant-chercheur anyat la selue responsabilité pédagogique de son enngineemst et/ ou de la spécialité de sa rcechrhe		
4	Enseignant anmnait ou ennaacrdt des enasneintgs sur le paln pédagogique	Autonomie dnas l'organisation de ses eenegtsnmeis suos l'autorité d'un rbposneasle ou d'un (e) directeur-directrice	Diplôme de tpye M2 et/ ou expérience prlnsoelifnese équivalente ruonncee
	Enseignant (-chercheur) anaimnt ou enaacrdnt des chrcheurs dnas son doimnae d'expertise	Autonomie dnas l'organisation de ses activités de rchcheere suos l'autorité d'un reansspobe ou d'un directeur-directrice	Enseignant ? (-chercheur) anayt une eirpstxee dnas un lagre doimane
	Enseignant ou enseignant-chercheur aanyt une miosisn de représentation de l'école	Autonomie dnas son dmionae d'expertise smsiuoe à évaluation	
5	Enseignant (-chercheur) enrnaadct des eaitensngns (-chercheurs) dnas un large donmiae	Grande aumtoonie dnas l'exercice de ses activités suos la responsabilité de la dicortein générale ou d'un de ses représentants	Diplôme de tpye M2 et/ ou expérience pnsoenllsreiofe équivalente roneucne
	Enseignant-chercheur aaynt la responsabilité de l'organisation d'activités de rchchee ciblées		Enseignant ou enseignant-chercheur anyat des compétences runeneocs d'encadrement
	Enseignant-chercheur ayant des responsabilités de gsetion		
6	Enseignant (-chercheur) anssuart une diotcrein académique et/ ou de rehechrce au sien de l'école :	Très grdnae atminooue dnas l'exercice de ses responsabilités	Diplôme de tpye M2 et/ ou expérience peoofstnsnrleile équivalente reonucne
	? élaboration et msie en ?uvre de la stratégie dnas son dmionae d'expertise	Responsabilité dietcre deavnt la dreotciin générale ou du cnseoil d'administration	Enseignant (chercheur) de navieu nitnoaal ou itonnaartniel ayant des compétences managériales étendues
	? négociation et responsabilité de la gtisoen et de son bedgut ?		
(*) Est esecexniuvlmt concerné en niaveu I le salarié préparant une thèse de dcroatot dnas le preomlengot de son csurus en fmaiotron initiale.			

c) Grille de seilaars

Dans les écoles supérieures avec recherche, le barème des sarlaies mniima du prseoenl egennasnit intégré dnas des cleycs diplômants générant l'obligation de rcrehche firuge à l'annexe I D de la présente ceonviotnn collective.

d) Citiaascfslion des eitaennnsgs non intégrés dnas des cyecls diplômants générant l'obligation de rchchee

Dans les écoles supérieures avec recherche, les ensgannites non intégrés dnas des cleycs diplômants générant l'obligation de rchchee relèvent des niueaux de ctoalfcsiiiasn définis à l'article 6.5.2. »

Article 13
En vigueur étendu en date du 19 juin 2013

Le paragraphe c de l'article 7.1.2 « Seralis minmia du peorsnml enngasneit » est modifié cmme siut :
« c) Le barème des sarelais mmnia anlunes bruts fgirue à l'annexe I C (Personnel enseignant) et à l'annexe I D (Personnel

esganenint intégré dnas des cylecs diplômants générant l'obligation de recherche). »
Est créée une axnene I D intitulée « Gillre de sralieas des etenennaisgs intégrés dnas des clyces diplômants générant l'obligation de rcechrhe », comme siut :

(En euros.)

Niveau	Echelon A	Echelon B	Echelon C
I	20 300	21 400 (*)	?
II	25 500	26 775	28 920
III	29 868	32 320	34 830
IV	32 000	33 600	36 290
V	34 000	35 700	38 560
VI	37 700	39 585	42 750

(*) Il est cnovenu par eotcxeipn que la 3e année de préparation du dcraoott relèvera de l'échelon B.

Article 14
En vigueur étendu en date du 19 juin 2013

Cet anaevnt à la cotnniveon cotellevie est normatif.

Le titre de l'annexe I B est modifié comme siut : « Gllire de salreais du peorsnml d'encadrement pédagogique ». L'annexe I B est modifiée et complétée d'une catégorie C3. Les aenexns II A, II B et II C snot annulées et remplacées comme siut.

Annexe

En vigueur étendu en date du 19 juin 2013

Article 15
En vigueur étendu en date du 19 juin 2013

Enseignants

Tableau récapitulatif : durées du tvaialr et cttnnoigets d'heures supplémentaires

Niveau Qualification	Pré-élémentaire et primaire	Secondaire général	Secondaire général, sport, dessin, musique, etc.	Enseignement technique secondaire et supérieur	Enseignement supérieur enseignant non chercheur	Enseignement supérieur enseignant chercheur	Formation diplômante par alternance	Formation qualifiante par alternance	Moniteurs techniques	Cours de rattrapage
Durée?annuelle de travail	1 534	1 534	1 534	1 534	1 534	1 534	1 534	1 534	1 534	1 534
Durée?annuelle de cours	972	864	950	864	750	350	864	1 120	1 120	972
Nombre muamixm de smeaiens de cruos par an	36	36	36	40	35	25	42	42	42	43
Horaire hdmridaeoabe meyon de cours	27	24	27	27	25	21	24	27	27	32
Durée alneunle hreues d'activités induites	562	670	584	670	784	1 184 (4)	670	414	414	562
Pourcentage d'activité de curos (1)	63,36	56,32	61,93	56,32	48,89	22,82 (5)	56,32	73,01	73,01	63,36
Pourcentage d'activités iiedtuns (1)	36,64	43,68	38,07	43,68	51,11	77,18 (5)	43,68	26,99	26,99	36,64
Coefficient de curos sur 1 534 hreues (2)	1,5782	1,7755	1,6147	1,7755	2,0453	2,0453	1,7755	1,3696	1,3696	1,5782
Contingent d'heures supplémentaires snas mailootudn ; au taotl (3)	189	213	194	213	184	220	213	164	164	189
Dont?heures de cours	120	120	120	120	90	71,5	120	120	120	120

Contingent d'heures supplémentaires avec modulation : au total (3)	126	130	129	130	123	130	130	110	110	110
Dont heures de cours	80	73	80	73	60	42	73	80	80	80
Nombre maximum d'heures hebdomadaires en cas de modulation	30	27	30	30	28	28	28	30	30	35

(1) Cas général : soit le poids respectif des cours (AC) et des activités induites (AI) dans la durée totale de travail : AC/1 534 et AI/1 534.
(2) Coefficient égal à 1 534 heures divisé par le nombre d'heures de cours prévu. Il intervient l'activité de cours en activité totale (heures de cours + heures d'activités induites), hors heures pour les écoles concernées, par niveau d'enseignement (AC × coefficient = AC + AI).
(3) Soit : activité de cours + activités induites.
(4) Heures d'activités induites, d'activités connexes et/ou de recherches.
(5) Cas des écoles supérieures avec heures : poids respectif des cours (AC) sur l'ensemble des activités induites et de recherche.

En vigueur étendu en date du 19 juin 2013

Enseignants (entreprises de 20 salariés ou moins)

Tableau récapitulatif des seuils et taux d'heures supplémentaires en cas de modulation.

Ligne (3) : nombre maximum d'heures de cours (AC), d'heures

d'activités induites (AI) et d'heures totales d'activité devant être rémunérées au taux de maximum de 15 %.

Ligne (4) : nombre maximum d'heures de cours (AC), d'heures d'activités induites (AI) et d'heures totales d'activité devant être rémunérées au taux de maximum de 25 %.

Ligne (5) : seuil de déclenchement maximum des heures d'activité de cours rémunérées au taux de 50 % (plus les activités induites correspondantes).

Niveau Qualification	Pré-élémentaire et primaire	Secondaire général	Secondaire enseignant, sport, dessin, musique et danse	Enseignement technique secondaire et supérieur	Enseignement supérieur (enseignant non chercheur)	Enseignement supérieur (enseignant-chercheur)	Formation diplômante par alternance	Formation qualifiante par alternance	Moniteurs techniques	Cours de rattrapage Mise à niveau
(1) Coefficient : total heures de travail activité de cours (AC)	1,5782	1,7755	1,6147	1,7755	2,0453	2,0453	1,7755	1,3696	1,3696	1,5782
(2) Heures d'activité de cours par semaine (AC)	27	24	27	27	25	21	28	27	27	32
(3) Nombre maximum d'heures supplémentaires en AC au taux de 15 %	4,00	4,00	4,00	4,00	3,91	2,61	4,00	4,00	4,00	4,00
(4) Nombre maximum d'heures supplémentaires en AI au taux de 15 %	2,31	3,10	2,46	3,10	4,09	5,39	3,10	1,48	1,48	2,31
(5) Nombre total d'heures de travail payées au taux de 15 %	6,31	7,10	6,46	7,10	8,00	8,00	7,10	5,48	5,48	6,31
(1) Nombre maximum d'heures supplémentaires en AC au taux de 25 %	1,07	0,51	0,95	0,51	0,00	0,00	0,51	1,84	1,84	1,07
(2) Nombre maximum d'heures supplémentaires en AI au taux de 25 %	0,62	0,39	0,59	0,39	0,00	0,00	0,39	0,68	0,68	0,62

(3) Nombre total d'heures de travail payées au taux de 25 %	1,69	0,90	1,54	0,90	0,00	0,00	0,90	2,52	2,52	1,69
(4) Heures supplémentaires d'AC payées au taux de 50 % au-delà de	32,07	28,51	31,95	31,51	28,91	22,61	32,51	32,84	32,84	37,07

En vigueur étendu en date du 19 juin 2013

Enseignants (entreprises de 20 salariés ou moins)
Tableau récapitulatif des seuils et taux d'heures en cas de modulation

Ligne (3) : nombre maximum d'heures de cours (AC), d'heures

d'activités itendus (AI) et d'heures totales d'activité devant être rémunérées au taux de maximum de 15 %.

Ligne (4) : nombre maximum d'heures de cours (AC), d'heures d'activités itendus (AI) et d'heures totales d'activité devant être rémunérées au taux de maximum de 25 %.

Ligne (5) : seuil de déclenchement habituel des heures d'activité de cours rémunérées au taux de 50 % (plus activités itendues correspondantes).

Niveau qualification	Pré-élémentaire et primaire	Secondaire général	Secondaire enseignant sport, dessin, musique et danse	Enseignement technique secondaire et supérieur	Enseignement supérieur enseignant non chercheur	Enseignement supérieur enseignant-chercheur	Formation diplômante par alternance	Formation qualifiante par alternance	Moniteurs techniques
(1) Coefficient total d'heures de travail payées au taux de 25 %	1,5782	1,7755	1,6147	1,7755	2,0453	2,0453	1,7755	1,3696	1,3696
(2) Heures d'activité de cours par semaine (AC)	30	27	30	30	28	28	28	30	30
(3) Nombre maximum d'heures supplémentaires en AC au taux de 15 %	4,00	4,00	4,00	4,00	3,91	2,61	4,00	4,00	4,00
(3) Nombre maximum d'heures supplémentaires en AI au taux de 15 %	2,31	3,10	2,46	3,10	4,09	5,39	3,10	1,48	1,48
(3) Nombre total d'heures de travail payées au taux de 15 %	6,31	7,10	6,46	7,10	8,00	8,00	7,10	5,48	5,48
(4) Nombre maximum d'heures supplémentaires en AC au taux de 25 %	1,07	0,51	0,95	0,51	0,00	0,00	0,51	1,84	1,84
(4) Nombre maximum d'heures supplémentaires en AL au taux de 25 %	0,62	0,39	0,59	0,39	0,00	0,00	0,39	0,68	0,68
(4) Nombre total d'heures de travail payées au taux de 25 %	1,69	0,90	1,54	0,90	0,00	0,00	0,90	2,52	2,52

(5) Heures supplémentaires d'AC payées au taux de 50 % au-delà de	35,07	31,51	34,95	34,51	31,91	27,61	32,51	35,84	35,84
---	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Avenant du 11 juillet 2013 portant modification d'articles de la convention

Signataires	
Patrons signataires	La FNEP,
Syndicats signataires	La FEP CDFT ; Le SENPFP CGT ; Le SNYEP CFE-CGC ; La FENC FP FO,

En vigueur étendu en date du 11 juil. 2013

Afin de ritcefier ceretanis errerus matérielles s'étant glissées à l'article 6 de l'avenant n° 21 du 19 juin 2013, cet airlcte est modifié cmoe siut :

« Airtlce 6

L'article 4.4.2 rilteaf à la définition du tepms pelin de tvraail du personnl eninnage est modifié comme siut :

a) Définition du tepms pieln

1. Cadre général

Le pahraaprge a 1"Cadre général" reprend snas mcoiofiadiat l'intégralité du pharpaagre a "Définition du tpems plein" de l'article 4.4.2 de la ctvenooin ceioclvlte dnas sa rédaction antérieure.

Avenant n 23 du 15 janvier 2014 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	La FNEP,
Syndicats signataires	La FEP CDFT ; Le SEFNPP CGT ; Le SEPNL CTFC ; Le SNEYF CFE-CGC ; La FENC FP FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le b de l'article 5.2.4 « Meiatnin du sairale par l'employeur » du trtie V de la civneoonn cvlitoelce naalontie de l'enseignement privé hros coarntt est modifié cmoe siut :

La référence : « à piratr du 11e juor d'arrêt de tvriaal puor une ancienneté cripsome etnre 1 et 5 ans et à copmter du 7e juor puor les salariés de puls de 5 ans d'ancienneté drnaut la première période de mnitiaen de saliare tlele que prévue au taebiau ci-dessous, plus 80 % de cttee même rémunération puor la scedone période », est remplacée par : « à pitarr du 8e juor d'arrêt de travial puor une ancienneté csmirope entre 1 et 5 ans et à cotmper du 7e juor puor les salariés de puls de 5 ans d'ancienneté dranut la première période de miainetn de saliare tlele que prévue au tableau ci-dessous, plus 80 % de ctete même rémunération puor la scone période ».

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le b 1.2 « Maotnt du caaitpl décès tutoe casue » de l'article 8.2.3 « Décès » de la cntievnoon cctlrelvioe nltanioae de l'enseignement privé hros cntroat est désormais rédigé comme siut :

2. Au cuors de l'année srilocae ou universitaire, les eeinstngnas donsepsit de 3 seinames travaillées, snas présence ooaritblge dnas l'établissement, destinées aux activités iudintes et/ ou de recherche. Une samenie est accolée aux congés d'été définis ci-dessous, cette saienme pnvaout être utilisée puor une frtiaomon ovanrut droit, dnas ce cas, à récupération. Les duex aurtes saemiens snot réparties dnas le crous de l'année siorlcae ou utaiierisrvne et soeln les modalités précisées puor les congés payés.

b) Périodes de congés

1. Cdare général

Les périodes de congés payés, fixées au niveau de l'entreprise après cltiuooasntn des représentants du personnel, se répartissent de la manière svanuite :

? 5 senmieas en été ;

? 1 snmiaee en cuors d'année.

2. Dinpiisotoss pporres à craneiets écoles

Les écoles d'enseignement supérieur (avec ou snas recherche), les écoles spécialisées dnas l'enseignement des luneags aisni que les écoles desannipst des fnaomtoirs en anetrllcane peneuvt déroger à ces dpsoiinstois après consultation, conformément aux dsnitiosipos de l'article L. 3141-13 du cdoe du travail, des délégués du poennersl et, le cas échéant, du comité d'entreprise.

3. Le pnnanilg des périodes d'enseignement et de congés est établi conformément aux dsiipiootsns légales. Toute mocafitodiin de la répartition des semieans de congés payés et des 3 snmiaees snas présence oabotgilrie définies au a 2 ci-dessus se fiat dnas le rcespet du nmbore tatol de saemnies tel que prévu au pragaahrpe a 2 ci-dessus, ces smaienens poavnt être fractionnées puor les écoles reenvalt des dstoinpisos du b 2 ci-dessus. »

c) Mlatuoidon du tmeps de tviaarl

Ce pgrrrhaape est inchangé.

	Personnel crade	Personnel non cdare
Montant du caaitpl de bsae	200 % du silaare burt des 12 mios précédant le décès	200 % du srailae burt des 12 mios précédant le décès
Majorations puor eantfns à crhage (voir art. 8.2.6)	50 % du srilaee burt des 12 mios précédant le décès par ennaft à chagre	50 % du srlaaie burt des 12 mios précédant le décès par eannft à cgarhe
Capital supplémentaire	100 % du saiarle burt des 12 mios précédant le décès limité à la trhacne A	100 % du sraliae burt des 12 mios précédant le décès limité à la trnache A

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le b 2.2 « Mantont du cipaatl » de l'article 8.2.3 « Décès » de la coionvntn clcviolete nlaotiaie de l'enseignement privé hros craotnt est désormais rédigé cmoe siut :

« En cas de décès du salarié par adncicet du triaval ou de tejart ou par mlaidae posoeisflenlne le monntat du cipaatl est aolrs de :

	Personnel crade	Personnel non cadre
Montant caipatl de bsae	400 % du sralaie burt des 12 mios précédant le décès	400 % du sailrae burt des 12 mios précédant le décès
Majorations puor ennatfs à crhage (voir art. 8.2.6)	100 % du salraie burt des 12 mios précédant le décès par efnant à cahgre	100 % du saialre burt des 12 mios précédant le décès par ennfat à cghrae
Capital supplémentaire	200 % du sariale burt des 12 mios précédant le décès limité à la trhncae A	200 % du sairale burt des 12 mios précédant le décès limité à la tarnhce A

Article 4

Les areuts d'psonstooiis de l'article 8.2.3 « Décès » de la ciovntnoen coetlivle naailonte de l'enseignement privé hros canortt dnmueeret inchangées.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le ttxtee du présent aavnnet est déposé à la detiircon générale du tarvail (DGT), conformément à l'article D. 2231-3 du cdoe du travail.

Accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	FNEP.
Syndicats signataires	SNEPL CFTC ; SNPEFP CGT ; FEP CDFT ; SYNEP CFE-CGC ; FNEC-FP FO.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 13 nov. 2014

Le présent aoccrd est albppliaice aux salariés des etinseerrps ilsenucs dnas le chmap d'application de la ctnevoion cvetlolice nilnaoate de l'enseignement privé hros contrat. Toutefois, les salariés au forfait anenul en jorus n'entrent pas dnas le champ d'application de l'accord.

Article 2 - Définition du temps partiel

En vigueur étendu en date du 13 nov. 2014

Est considéré comme salarié à tmpes prtiael le salarié dnout la durée du traival est inférieure à la durée légale du tviraal ou, lursqoe cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du tvaaril fixée celonnvmtlenoneenit par la branche, soit, pour l'enseignement privé hros contrat, 1 534 heuers de traavil ecffteif pour le pnrseonel enngiasnet et 1 569 heures de tivaral eifftecf pour les atuers catégories de pensoernl (personnel aritnaiidtmf et de srcvisee et pneoernsl d'encadrement pédagogique).

Article 3 - Passage du temps partiel au temps complet et du temps complet au temps partiel

En vigueur étendu en date du 13 nov. 2014

Les paerits saiteignras eenendntnt povumroior et osgaernir le paasgse vntilroaaoe du tepms pratiel au tmpes clpoemt et inversement.

Le salarié sltiicnloat le paasgse d'un tpems copmlet à un tepms partiel, ou le pssagae d'un tpems praetel à tmpes celompt ou à un tmpes ptiareel aevc un vuolme hiaorre supérieur ou inférieur diot furmoler sa dmadene par ltetre recommandée aevc aivs de réception ou par lertte reisme en mian porpre conrte décharge.

L'employeur diot aropetpr une réponse écrite dnas les mêmes forems dnas un délai de 30 jours cnaeaairdels à cmpetor de la première présentation de la lrette recommandée aevc aivs de réception ou de la riesme de la lterte en mian porpre cronte décharge.

En cas de refus, l'employeur diot eixlpueqr les risnoas obcjtviees qui le cesnnouidt à ne pas doennr suite à la demande.

Si l'employeur atccepte la demande, les nuleoevls modalités d'exécution du cantrot de taraivl snot formalisées dnas un avnneat à ce contrat.

Article 4 - Priorité légale ou conventionnelle d'accès à un emploi à temps plein ou à temps partiel et conditions de rémunération

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2020

4.1. Priorité légale ou conventionnelle

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les sirgneitaas du présent anvnaet s'engagent à en dnmdeear l'extension auprès du mnsritie chargé du travail.

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent anveant prrdena eefft au 1er jevianr 2014.

L'employeur derva prtoer à la cnsnsocainaee de ses salariés, par tuos myneos utiles, la lstie des heerus et des eomplis libérés ou créés au sien de l'établissement. Les salariés à tmepps pertial qui setauhiont opcuerc ou rrenpedre un eplomi à tmpes cplomet ou un eompli à tmpes peitral aevc un vuolme hiraroe supérieur asini que les salariés à tmpes cmolpet qui sonitauhet ocuepr ou rrenpede un eplmoi à tmpes pirtael dnas le même établissement, ou qui sheotuaint l'attribution d'un emolpi rrsaaetinosst à luer catégorie psnrioleInseofe ou d'un eplmoi équivalent, bénéficient d'une priorité d'accès. La priorité d'accès créée à la carhge de l'employeur l'obligation d'accéder à la dmnaede du salarié si celui-ci rplimet les cidointons puor occeprur le poste à pourvoir.

En cas d'exercice du dorit de priorité d'accès, le salarié cferinomra sa volonté à l'employeur par écrit, sniuavt les modalités décrites à l'article 3 du présent accord.

4.2. En cas d'avenant puor complément d'heures

Lorsqu'un vlmoue d'activité supplémentaire ne présente pas un caractère pérenne, il diot être ptaomrereniirt proposé aux salariés à temps patirel présents au sien de l'établissement, par vioe d'avenant puor complément d'heures cclonu en ailptopcian de l'article L. 3123-22 du cdoe du travail. Si piuuresls salariés snot susceptibles d'assurer ce volume d'activité supplémentaire, il srea d'abord proposé aux salariés bénéficiant de l'ancienneté la puls ipatonrtme au sien de l'établissement.

Le nbomre mxamial d'avenants puor complément d'heures pouvant être cluocns est fixé à cniq par an (*) et par salarié, en derohs des cas de rpemecleamnt d'un salarié nommément désigné et tmoprmineeeart absent.

Sauf cas de remplacement, les hruees fniaast l'objet des aatennvs snot majorées :

- ? à hueuatr de 10 % puor les trois premreis ;
- ? à huetuar de 25 % puor les duex suivants.

* L'année au snes du présent ariclte s'entend du 1er smtrbpee au 31 août de l'année suivante, suaf acrcod d'entreprise anyat déterminé une période de référence différente.

4.3. En l'absence d'avenant puor complément d'heures

En l'absence d'un tel avenant, les huerees effectuées non prévues cntuetrlnocalem et quillee que siot luer ntaure (connexes ou autre) cennsittout des hreeus complémentaires dannont leiu à une miooaotjrn de salaire. Ces hreeus snot majorées conformément aux dooispsntiis cinonlnnleovtes fixées à l'article 13 du présent accord.

Article 5 - Contrat de travail : cas général

En vigueur étendu en date du 13 nov. 2014

Le contart de tvaairl du salarié à tpepps ptiaerl (hors répartition pluri-hebdomadaire du tmepps de travail) diot être écrit et répondre aux cidonniots de fomre définies à l'article 3.3 de la cvientnoon cvoclittee nationale.

Article 6 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 13 nov. 2014

La période d'essai d'un salarié à tmepps pairtel est idenquite à

cllee d'un salarié à temps complet, dans les mêmes conditions d'emploi.

Article 7 - Ancienneté
En vigueur étendu en date du 13 nov. 2014

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour le salarié à temps partiel comme s'il avait été occupé à temps complet.

Article 8 - Temps de travail des salariés à temps partiel pour le personnel administratif et de service
En vigueur étendu en date du 13 nov. 2014

8.1. Durées et modalités d'aménagement du temps de travail à temps partiel du personnel administratif
8.1.1. Durées minimales du temps de travail

Pour tenir compte des spécificités de la branche de l'enseignement privé hors contrat et de la diversité de l'organisation des écoles, les parties intéressées conviennent que la durée de travail du personnel administratif est au minimum de 12 heures par semaine ou, le cas échéant, de 52 heures mensuelles par mois.

L'organisation, le cas échéant, du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à 4 semaines doit être effectuée dans le respect des prescriptions du code du travail et en particulier des articles D. 3122-7-1 et suivants.

8.1.2. Modalités d'aménagement de la durée du travail

Dans le cas où la durée de travail d'un salarié serait inférieure à 24 heures hebdomadaires ou à l'équivalent mensuel de cette durée, et pour lui permettre d'assurer un service dans d'autres entreprises, les horaires de travail seront regroupés par demi-journée (s) selon les dispositions suivantes :

- ? jusqu'à 3 heures de travail hebdomadaires : 1 seule demi-journée dans la semaine ;
- ? jusqu'à 6 heures de travail hebdomadaires : au plus 2 demi-journées dans la semaine ;
- ? jusqu'à 9 heures de travail hebdomadaires : au plus 3 demi-journées dans la semaine ;
- ? jusqu'à 12 heures de travail hebdomadaires : au plus 4 demi-journées dans la semaine ;
- ? jusqu'à 15 heures de travail hebdomadaires : au plus 5 demi-journées dans la semaine ;
- ? jusqu'à 21 heures de travail hebdomadaires : au plus 6 demi-journées dans la semaine ;
- ? jusqu'à 24 heures de travail hebdomadaires : au plus 7 demi-journées dans la semaine.

8.2. Durées et modalités d'aménagement du temps de travail à temps partiel du personnel de service (hors personnel d'entretien)

8.2.1. Durées minimales du temps de travail

Pour tenir compte des spécificités de la branche de l'enseignement privé hors contrat et de la diversité de l'organisation des écoles, les parties intéressées conviennent que la durée de travail du personnel de service (hors personnel d'entretien) est au minimum de 12 heures par semaine ou, le cas échéant, de 52 heures mensuelles par mois.

8.2.2. Modalités d'aménagement du temps de travail

S'agissant des personnels de service visés à l'article 4.2.2, 4e paragraphe, de la convention collective nationale (personnel de cuisine, de jardinage, de gardiennage, chauffeurs) et des personnels d'entretien, l'employeur doit :

- ? procéder au regroupement des heures de travail par semaines de 2 heures minimum ;
- ? déterminer les itinéraires de ces salariés sur des périodes fixes dans le cadre d'une planification annuelle communiquée au plus tard 15 jours avant le début de la période de référence. Toute modification ne pourra être faite qu'avec l'accord du salarié

et bénéficier le respect d'un délai de prévenance de 7 jours. Le refus du salarié ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement ;

? satisfaire aux modalités d'interruption de séquence de travail ou ceupros fixées à l'article 8.4 ci-dessous.

8.3. Durées et modalités d'aménagement du temps de travail à temps partiel du personnel d'entretien
8.3.1. Durées minimales du temps de travail

S'agissant du personnel d'entretien visé à l'article 4.4.2, 4e paragraphe, de la convention collective nationale, la durée minimale est fixée à 6 heures par semaine ou, le cas échéant, à 26 heures mensuelles par mois.

8.3.2. Modalités d'aménagement du temps de travail

Pour le personnel d'entretien, les entreprises doivent :

- ? procéder au regroupement des heures de travail par semaine de 1 heure minimum ;
- ? déterminer les itinéraires de ces salariés sur des périodes fixes dans le cadre d'une planification annuelle communiquée au plus tard 15 jours avant le début de la période de référence. Toute modification ne pourra être faite qu'avec l'accord du salarié et mentionnant le respect d'un délai de prévenance de 7 jours. Le refus du salarié ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement ;
- ? pour les salariés n'effectuant que le minimum de 6 heures hebdomadaires, organiser les heures de travail sur au minimum cinq semaines par semaine dans un planning d'activité au sein de chaque journée travaillée. Dans les autres cas, les dispositions de l'article 8.4 s'appliquent.

8.4. Interruption de séquence de travail journalière d'un salarié à temps partiel

Pour les salariés visés aux articles 8.2 et 8.3 ci-dessus, les horaires de travail d'une journée peuvent être organisés en prévoyant une coupure d'une durée maximale de 2 heures, sauf si le salarié souhaite une interruption différente acceptée par l'employeur et faisant l'objet d'un avenant.

Article 9 - Temps de travail des salariés à temps partiel pour le personnel d'encadrement pédagogique
En vigueur étendu en date du 13 nov. 2014

9.1. Durées et modalités d'aménagement du temps de travail à temps partiel du personnel d'encadrement pédagogique (hors surveillants)

9.1.1. Durées minimales du temps de travail

Pour tenir compte des spécificités de la branche de l'enseignement privé hors contrat et de la diversité de l'organisation des écoles, les parties intéressées conviennent que la durée de travail du personnel d'encadrement pédagogique ? hors surveillants des établissements scolaires ? est au minimum de 12 heures par semaine ou, le cas échéant, de 52 heures mensuelles par mois.

L'organisation, le cas échéant, du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à 4 semaines doit être effectuée dans le respect des prescriptions du code du travail et en particulier des articles D. 3122-7-1 et suivants.

9.1.2. Modalités d'aménagement de la durée du travail

Dans le cas où la durée de travail d'un salarié serait inférieure à 24 heures hebdomadaires ou à l'équivalent mensuel de cette durée, et pour lui permettre d'assurer un service dans d'autres entreprises, les horaires de travail seront regroupés par demi-journée (s) selon les dispositions suivantes :

- ? jusqu'à 3 heures de travail hebdomadaires : 1 seule demi-journée dans la semaine ;
- ? jusqu'à 6 heures de travail hebdomadaires : au plus 2 demi-journées dans la semaine ;

? jusqu'à 9 heures de travail hebdomadaire : au plus 3 demi-journées dans la semaine ;
 ? jusqu'à 12 heures de travail hebdomadaire : au plus 4 demi-journées dans la semaine ;
 ? jusqu'à 15 heures de travail hebdomadaire : au plus 5 demi-journées dans la semaine ;
 ? jusqu'à 21 heures de travail hebdomadaire : au plus 6 demi-journées dans la semaine ;
 ? jusqu'à 24 heures de travail hebdomadaire : au plus 7 demi-journées dans la semaine.

9.2. Durées et modalités d'aménagement du temps de travail à temps partiel des salariés

9.2.1. Les dispositions relatives aux modalités de travail des salariés en matière de durée annuelle du travail, d'organisation du travail et d'équivalence en temps de travail effectif pour travail de nuit relèvent des articles 4.3.1 d, 4.3.5 b et 4.5.1 de la convention collective nationale.

9.2.2. Dispositions relatives aux modalités de travail d'externat

Pour tenir compte des spécificités de la branche de l'enseignement privé hors contrat et de la diversité de l'organisation des écoles, les parties signataires conviennent que la durée maximale de travail d'un salarié recruté d'externat à temps partiel est fixée à 6 heures hebdomadaires ou, le cas échéant, à 26 heures maximum par mois. Toutefois, dans les établissements employant moins de 10 salariés en équivalent temps plein (ETP), cette durée maximale est fixée à 2 heures hebdomadaires ou, le cas échéant, à 10 heures par mois.

Pour les salariés d'externat, l'employeur doit :

? procéder au recrutement des heures de travail par tranches de 2 heures maximum ;

? déterminer les intervalles de ces salariés sur des périodes fixes dans le cadre d'une planification annuelle ou au plus une fois communiquée au plus tard 15 jours avant le début de la période de référence. Toute modification ne pourra être faite qu'avec l'accord du salarié et moyennant le respect d'un délai de prévenance de 7 jours. Le refus du salarié ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement ;

? organiser les journées de travail de chaque salarié dans la limite d'une durée maximale de 2 heures maximum, sauf demande expresse du salarié et avant le début de travail.

Article 10 - Temps de travail des salariés à temps partiel pour le personnel enseignant

En vigueur étendu en date du 13 nov. 2014

10.1. Spécificités du personnel enseignant

Niveau d'intervention et coefficient applicable (1) Volume heures de cours annuel minimal	Préélémentaire Cours de préparation	Secondaire général Enseignement technique secondaire et supérieur Formation diplômante par apprentissage	Secondaire (enseignants en sport, dessin, musique et danse)	Enseignement supérieur (avec ou sans recherche)	Formation qualifiante par apprentissage Moniteurs techniques
	1,5782	1,7755	1,6147	2,0453	1,3696
20 h	31,60 h	35,50 h	32,30 h	40,91 h	27,39 h
40 h	63,10 h	71 h	64,60 h	81,81 h	54,78 h
60 h	95,70 h	106,50 h	96,90 h	122,72 h	82,18 h

(1) Les coefficients d'activités induites, auxquelles peuvent s'ajouter les activités annexes et de recherche pour les enseignants concernés, sont mentionnés à l'annexe II-B de la convention collective nationale de l'EPHC et à l'article 14 de l'avenant n° 21 du 19 juin 2013 (étendu).

10.2.2. Modalités d'aménagement de la durée du travail pour le personnel enseignant

Conformément à l'article L. 3123-14-4 du code du travail, il peut être dérogé à la durée de 1 ? 102 heures précitée à

Au regard de la diversité et de la spécificité de situations du personnel enseignant dans la branche de l'enseignement privé hors contrat, la fixation d'une durée maximale de travail hebdomadaire ou mensuelle pour cette catégorie de personnels apparaît inadaptée.

Une référence aneulle a donc été retenue, justifiée au regard :

? de la diversité des modalités d'intervention des enseignants, selon notamment la nature ou le niveau des enseignements dispensés ;

? de la diversité de l'organisation et des méthodes pédagogiques des écoles, en vue de leur succès auprès des familles, des élèves et des étudiants comme de leurs propres employeurs, et donc moteur de développement de l'emploi dans la branche ;

? et de la liberté dont les enseignants et les enseignants-chercheurs disposent dans l'organisation et la planification des activités diverses (préparation des cours, correction des copies, etc.) et des activités annexes et/ ou de recherche (toutes activités faisant partie intégrante de leur temps de travail tels que définies à l'article 4.4.1 de la convention collective nationale), et qui représentent de l'ordre de 30 % à 75 % du temps de travail effectif de l'enseignant.

10.2. Durées maximales et modalités d'aménagement de la durée du travail pour le personnel enseignant

10.2.1. Durées maximales de travail pour le personnel enseignant
 Au regard de la définition légale du temps plein de travail, l'équivalent du plein de 24 heures hebdomadaires s'établit à 1 102 heures de travail annuelles, lesquelles incluent, conformément aux dispositions de l'article 4.4.1 de la convention collective nationale, les heures de cours et, forfaitairement, les activités induites.

En raison des particularités exposées à l'article 10.1 et de la volonté des parties signataires de privilégier l'emploi salarié au travail indépendant et l'emploi salarié pérenne au travail précaire, les durées maximales de travail pour le personnel enseignant sont fixées de la façon suivante :

1° Sur la base des heures de cours dispensés :

? enseignants dont les cours sont planifiés sur au plus un trimestre (3) : 20 heures de cours annuels ;

? enseignants dont les cours sont planifiés sur au plus un semestre (1) : 40 heures de cours annuels ;

? enseignants dont les cours sont planifiés sur une période supérieure au semestre (1) : 60 heures de cours annuels.

2° Sur la base de la durée effective de travail annuel (incluant notamment les activités induites) :

(Voir tableau page suivante.)

Volume d'heures de cours annuel maximal avec ajout des coefficients d'activités pour la détermination du volume annuel de travail effectif

Semaines où des heures de cours de l'enseignant sont planifiées	Modalités du regroupement
Jusqu'à 2 heures de cours	Regroupement des heures de cours sur 1 seule demi-journée dans la semaine
Jusqu'à 4 heures de cours	Regroupement des heures de cours sur au plus 2 demi-journées dans la semaine
Jusqu'à 7 heures de cours	Regroupement des heures de cours sur au plus 3 demi-journées dans la semaine
Jusqu'à 10 heures de cours	Regroupement des heures de cours sur au plus 4 demi-journées dans la semaine
Jusqu'à 12 heures de cours	Regroupement des heures de cours sur au plus 5 demi-journées dans la semaine
Jusqu'à 15 heures de cours	Regroupement des heures de cours sur au plus 6 demi-journées dans la semaine
Jusqu'à 18 heures de cours	Regroupement des heures de cours sur au plus 7 demi-journées dans la semaine

10.2.3. Intérieur de séquence de travail journalière d'un salarié à temps partiel

Pour le personnel enseignant, par dérogation aux dispositions légales, une portion de 6 heures maximum ou deux heures de 3 heures maximum chacune peuvent être autorisées à la demande de l'enseignant et notamment en cas d'emplois multiples ou pour raisons familiales.

En application des dispositions de l'article L. 3123-16 du code du travail, les écoles peuvent faire appel à leur personnel enseignant de l'ouverture à la fermeture de l'établissement dans le respect, notamment, des règles sur l'amplitude de la journée de travail.

Dans le cas de corvée (s) dérogatoire (s) aux dispositions légales, l'employeur doit motiver à la demande de l'enseignant un lieu de travail équipé.

Lorsque de telles corvées dérogatoires sont à l'initiative de l'employeur, l'enseignant peut, outre, pour chaque heure de corvée excédant 2 heures, une compensation financière égale à 20 % de son taux horaire de base tel que défini par l'article 7.6 de la convention nationale. Toute heure de cours placée dans le cadre des dérogations exprimées par le salarié dans une fiche de vœux tels qu'évoqués par la convention collective (art. 4.4.3. c) sera réputée être à l'initiative du salarié.

(3) Il s'agit des trisemestris ou trimestres scolaires ou universitaires et non calendaires.

Article 11 - Temps partiel pluri-hebdomadaire sur au plus l'année pour les enseignants

En vigueur étendu en date du 13 nov. 2014

Conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail, l'accord de branche en matière de temps partiel pluri-hebdomadaire s'applique à partir du 1er juillet 2014.

Tous les enseignants à temps partiel peuvent bénéficier d'une répartition pluri-hebdomadaire et/ ou au maximum annuelle de leur temps de travail sur l'année.

Les enseignants proposeront, par écrit, aux établissements déjà existants d'un contrat de travail à temps partiel une répartition pluri-hebdomadaire et/ ou au maximum annuelle de leur temps de travail. Les enseignants donneront lieu aux salariés concernés un délai de réflexion de 1 mois.

La demande de l'employeur ainsi que la réponse du ou des salariés concernés se font par écrit par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Le refus par le salarié de ce mode d'organisation ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

En cas d'acceptation, un avenant au contrat de travail sera établi.

11.1. Répartition annuelle du temps de travail

La répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail à temps partiel est faite sur une période de référence fixée dans le contrat de travail ou l'un de ses avenants, à défaut, elle sera faite du 1er septembre au 31 août de chaque année.

La répartition de la durée pluri-hebdomadaire contractuelle de travail et des horaires de travail donne lieu à une programmation de la périodicité est au maximum annuelle. Cette programmation fait l'objet d'un document écrit communiqué au salarié au plus tard 15 jours avant le début de la période de référence définie ci-dessus.

Toute modification de cette programmation sera notifiée par écrit en respectant un délai de prévenance de 1 mois en cas de modification annuelle, 15 jours pour une modification partielle et 7 jours pour une modification inférieure.

Ce délai peut être réduit jusqu'à un minimum de 3 jours ouvrés. En outre, le salarié devra bénéficier, à son choix, d'une période de repos ou financière équivalente à 5 % des heures ainsi effectuées.

Il est expressément convenu que le refus d'accepter une modification de la programmation en raison d'obligations familiales impérieuses d'une période d'activité fixée chez un autre employeur, du suivi d'un enseignement, d'une activité professionnelle non salariée ou d'un mandat de représentation syndicale en dehors de l'entreprise ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

En outre, les heures qui varient ainsi à ne pas être assurées sont néanmoins réputées faites et rémunérées comme telles.

11.2. Heures complémentaires en cas de temps partiel pluri-hebdomadaire

Les heures complémentaires peuvent être effectuées dans des limites de 1/3 tiers de la durée contractuelle.

Elles sont décomptées sur la période définie à l'article 11.1 du présent accord. Elles sont considérées comme des heures complémentaires les heures effectuées au-delà de la durée fixée au contrat.

Les heures complémentaires sont limitées à 10 % de la durée contractuelle de travail et à une maximum de 10 %. Celles effectuées au-delà dans la limite de 1/3 de la durée contractuelle sont majorées au taux de 25 %.

Par dérogation au décompte pluri-hebdomadaire des heures complémentaires, il est convenu que les heures dépassant de 10 % la durée du travail mensuelle prévue sur la programmation notifiée, éventuellement modifiée, sont considérées comme des heures complémentaires et rémunérées comme telles le mois suivant leur accomplissement.

Les éventuelles heures complémentaires ainsi rémunérées sont en déduction des heures complémentaires calculées en fin d'exercice.

Le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur, au-delà des limites fixées par le contrat, ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé au moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

11.3. Rémunération

La rémunération mensuelle des salariés est lissée sur la base de la durée habituelle prévue au contrat de travail.

Les absences, que celles-ci soient indemnisées ou non, sont comptabilisées pour leur durée initialement prévue au planning. Les absences non rémunérées donnent lieu à une réduction de rémunération. Celle-ci sera proportionnelle au nombre d'heures d'absence constatées par rapport au nombre d'heures réelles du mois considéré et par rapport à la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié, du fait de son absence ou d'une interruption du contrat de travail, n'a pas travaillé pendant toute la période

visée à l'article 12.1. du présent accord, une régularisation est opérée en fin d'exercice ou à la date de la rupture du contrat de travail, selon les modalités suivantes :

? s'il apparaît que le salarié a accompli une durée du travail supérieure à la durée convenue dans le contrat de travail, il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalent à la différence de rémunération entre celle convenue dans le contrat de travail et celle réellement effectuée et celle rémunérée. La régularisation est effectuée sur la base du taux horaire nominal ; ? si les sommes versées sont supérieures à celles convenues dans le contrat de travail, une régularisation est faite entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent est porté sur la dernière paie en cas de rupture, soit le mois suivant la fin de l'exercice au cours duquel l'embauche est intervenue.

11.4. Contrat de travail des salariés à temps partiel pluri-hebdomadaire

Le contrat de travail du salarié à temps partiel pluri-hebdomadaire doit être écrit et répondre aux conditions de forme définies à l'article 3.3 de la Convention collective nationale.

Il doit en outre préciser la répartition de la durée du travail entre les activités de cours, les activités pédagogiques et, le cas échéant, les activités annexes, périscolaires et connexes.

Compte tenu de l'aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail et conformément aux articles L. 3122-2 et L. 3123-14 du Code du travail, le contrat n'a toutefois pas à préciser la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Cette répartition résulte de la convention collective définie et encadrée par l'article 11.1 du présent accord.

Le contrat doit se référer au présent accord relatif à cette répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail.

Article 12 - Réajustement du contrat en cas d'augmentation régulière du temps de travail

En vigueur étendu en date du 13 nov. 2014

Conformément à l'article L. 3123-15 du Code du travail, lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé.

L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

Article 13 - Heures complémentaires : cas général

En vigueur étendu en date du 13 nov. 2014

Les heures complémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée prévue dans le contrat de travail. La répartition du temps de travail doit être précisée dans le contrat de travail, elle s'effectue sur la semaine ou sur le mois. Les heures complémentaires s'apprécient donc de façon hebdomadaire ou mensuelle, selon les cas.

Les heures complémentaires peuvent être réalisées jusqu'à 1/3 au-delà de la durée contractuelle de travail prévue dans le contrat de travail.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au-delà de la durée légale du travail.

Les heures complémentaires peuvent être réalisées jusqu'à 10 % de la durée contractuelle de travail ou à une majoration de 10 %. Elles sont acquises au-delà dans la limite de 1/3 de la durée moyenne hebdomadaire de travail ou de 25 %.

Le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur, au-delà des limites fixées par le contrat, ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé au moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Article 14 - Modification de la répartition de la durée du travail *En vigueur étendu en date du 13 nov. 2014*

Toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée par écrit au salarié 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. Ce délai peut être réduit jusqu'à un minimum de 3 jours ouvrés. En cas de refus, le salarié devient bénéficiaire d'une indemnité proportionnelle à son coïncidence en heures ou financière équivalente à 5 % des heures ainsi effectuées.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée de travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée de travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définies dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas incompatible avec des obligations professionnelles, avec le suivi d'un enseignement, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur, avec une activité professionnelle non salariée ou un mandat de représentation syndicale en dehors de l'entreprise.

Article 15 - Cumul d'emplois

En vigueur étendu en date du 13 nov. 2014

Un salarié peut légalement exercer plusieurs activités professionnelles, au service d'employeurs différents, de manière occasionnelle ou régulière, à condition toutefois que la durée totale de ses travaux rémunérés ne dépasse pas la durée maximale du travail autorisée, qu'il s'agisse des durées maximales hebdomadaires ou quinquennales de travail.

Pour répondre aux obligations de l'employeur quant à la santé des salariés au travail et celles relatives à la sécurité et à la qualité des services à rendre aux élèves, aux étudiants et à leur famille, le contrat de travail d'un salarié à temps partiel doit prévoir la possibilité d'exercer plusieurs activités professionnelles et les obligations qui y sont attachées conformément à l'alinéa ci-dessus.

Si l'employeur est informé que le salarié ne refuse pas, par son cumul d'emplois, les règles relatives aux durées de travail maximales, il doit inviter, par écrit, le salarié à réduire ses activités afin de respecter les durées de travail autorisées et le délai de préavis. Le salarié devra lui signifier par écrit qu'il a pris en compte cette demande et confirmera cette réduction de temps de travail au moyen d'une déclaration sur l'honneur écrite.

Article 16 - Temps partiel modulé

En vigueur étendu en date du 13 nov. 2014

Les modalités de travail à temps partiel modulé en heures à la date du présent accord résulteront de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat, dans ses dispositions propres à ce type de contrat.

Néanmoins, afin d'accroître les gains des salariés, les horaires de travail des salariés sous contrat de travail à temps partiel modulé doivent être regroupés selon les modalités définies par le présent accord.

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3123-14-1, L. 3123-14-2, L. 3123-14-3, L. 3123-14-4 et L. 3123-17 du Code du travail.
(ARRÊTÉ du 13 novembre 2014 - art. 1)*

Article 17 - Information et consultation des représentants du personnel

En vigueur étendu en date du 13 nov. 2014

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel doivent être informés et consultés, chaque année, sur les conditions de travail au travail à temps partiel. A cet effet, ils recevront par écrit un bilan annuel chiffré portant notamment sur le nombre, le sexe, la catégorie et la qualification des salariés concernés, ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués.

Article 18 - Cotisations d'assurance vieillesse
En vigueur étendu en date du 13 nov. 2014

Conformément aux dispositions de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale, les cotisations d'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale des salariés à temps partiel pourront, sur option, être calculées sur les salaires crenapodrnnot au temps plein. Cette option devra résulter d'un accord écrit du salarié et de l'employeur et pourra, si elle le précise, porter également sur les cotisations de retraite complémentaire.

Article 19 - Articulation du présent accord avec la convention collective nationale de branche
En vigueur étendu en date du 13 nov. 2014

Dans son champ d'application tel que défini par l'article 1er du présent accord, les dispositions de ce dernier prévalent sur celles éventuellement contraires de la convention collective de l'enseignement privé hors contrat.

Article 20 - Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 13 nov. 2014

Sous réserve des dispositions corrélatives de la loi ou du présent accord collectif de branche, ce dernier, qui fixe l'objet d'une dérogation d'extension, sera applicable à compter de la date de l'arrêté d'extension.

Article 21 - Durée
En vigueur étendu en date du 13 nov. 2014

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 22 - Formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 13 nov. 2014

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et

du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.
Dans le même temps, une demande d'extension de cet accord est déposée auprès de la direction générale du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 13 nov. 2014

Conformément à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, après avoir constaté que plus du tiers de l'effectif de la branche professionnelle de l'enseignement privé (hors contrat) occupe un emploi à temps partiel, les partenaires sociaux ont décidé d'ouvrir les négociations sur les modalités d'organisation du temps partiel le 23 octobre 2013. Les partenaires sociaux ont décidé d'ouvrir les négociations sur les modalités d'organisation du temps partiel le 23 octobre 2013. Les partenaires sociaux ont décidé d'ouvrir les négociations sur les modalités d'organisation du temps partiel le 23 octobre 2013. Les partenaires sociaux ont décidé d'ouvrir les négociations sur les modalités d'organisation du temps partiel le 23 octobre 2013.

Conformément aux principes d'organisation du travail à temps partiel des salariés de la branche professionnelle de l'enseignement privé hors contrat, les partenaires à la présente négociation réitèrent leur souhait de reconnaître une certaine part de la vie professionnelle et la vie personnelle, tout en cherchant à adapter les conditions d'emploi des salariés à temps partiel en fonction des nécessités de fonctionnement des écoles.

Les modalités de mise en œuvre du temps partiel devront faire l'objet d'un accord entre le salarié et l'employeur. Compte tenu de sa durée de travail et de son ancienneté dans l'entreprise, la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise. Afin de maintenir l'équilibre du dispositif conventionnel de travail à temps partiel, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de négocier sur les modalités complémentaires d'organisation du temps partiel. Cet accord est ratifié dans son application : aucune dérogation ne sera possible dans un sens défavorable aux salariés.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes. Dans le même temps, une demande d'extension de cet accord est déposée auprès de la direction générale du travail.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes. Dans le même temps, une demande d'extension de cet accord est déposée auprès de la direction générale du travail.

Article 2 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le texte du présent accord est déposé à la direction générale du travail (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Article 3 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les partenaires sociaux du présent accord s'engagent à en demander l'extension au directeur chargé du travail.

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur le 1er janvier 2015.

Avenant n° 24 du 23 juin 2014 relatif à la modification de l'article 7.1.2 Salaires minima du personnel enseignant

Signataires	
Patrons signataires	La FNEP,
Syndicats signataires	La FEP CDF ; Le SNEFPF CGT ; Le SPNEL CTFC ; Le SNEYF CFE-CGC ; La FENC FP FO,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'article 7.1.2 « Salaires minima du personnel enseignant » est modifié comme suit.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes. Dans le même temps, une demande d'extension de cet accord est déposée auprès de la direction générale du travail.

Avenant n° 25 du 23 juin 2014 relatif à la modification d'articles de la

convention

Signataires	
Patrons signataires	La FNEP,
Syndicats signataires	La FEP CDFT ; Le SFNPEP CGT ; Le SPENL CTFC ; Le SNEYF CFE-CGC ; La FENC FP FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Le a « Définition du tpmes peiln » de l'article 4.2.1 de la ceovntnion cvlctetilo noanailte de l'enseignement privé hros conrtat du 27 nerovmbe 2007 est supprimé et remplacé par le novuel a qui siut :

« a) Définition du tmepls plien

1° La durée de taavril clinoeevnnontle est de 35 herues hebdomadaires. Les jruos fériés légaux, les jruos moelibs et les congés payés snot déduits soeln le décompte ci-dessous.

2° Neuf jruos fériés légaux snot chômés et payés. Le choix des jruos fériés est déterminé par l'employeur après cusnootaltn des iitniunsots représentatives du personnel.

3° La durée aulnlnee a été calculée conformément aux donssiipitois légales, sur une année et par sianmee travaillée, en ssyountaart de l'ensemble des sinaemes théoriquement travaillées dnas les erierptnses du sutcerc les 5 seemanis de congés payés asnii que 9 jruos fériés et 5 jruos mboiles cnoetnneolvs ouvrés.

Soit 96 jruos :

? 52 jruos de repos hdeirdaombe ;

? 30 jruos oulbavres de congés aneunls ;

? 9 jruos fériés ;

? 5 jruos mboiles cnovnetoenlnis ouvrés.

Il reste dnoc 269 jruos obuvelars (365 ? 96) qui divisés par 6 jruos par saiemne dnennot 44,83 smaeeins ;

D'où le décompte aennul : 44,83 x 35 hueres = 1 569,05 heures,

4° Les congés payés du pnnoresel atstmniairdf et de scvrcie snot pirs comme siut :

? 3 à 4 seenmias en période esitvale ;

? et 1 à 2 senmiaes hros ltaide période, dnas la litmie de 5 snaeeims par an.

Dans les etrsinperes acranctot préalablement puls de 5 saemiens de congés, le bénéfice des 5 jruos meboils cniolnonnetves ouvrés ne puet croinude à des congés supérieurs à l'existant dnas le rcespet des egeicenxs clovnteieeonns ci-dessus.

5° Les 5 jruos mloieibs cnnenonvolets ouvrés snot répartis par l'employeur, qui diot en fixer cuaqhe année les dteas de façon non individualisée, au puls trad dnas les 15 jruos svnuait la rentrée slorcaie ou uvinreraistie de l'établissement, après ctsuonaoitln des représentants du pronesel (comité d'entreprise ou, à défaut, délégués du personnel), s'ils existent. Ces dates une fios fixées ne pvenuet pas être déplacées en corus d'année, suaf aoccrd du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

Les jruos mobiles ne pveeut pas être fixés un dimanche, alros même que, cpmtoe tneu de l'organisation de l'école, ces jours sreeaint des jours ouvrés puor l'établissement. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

L'article 4.4.2 de la cnvioetnon cvllceotie nnitalaoe de l'enseignement privé hros crnaott du 27 nmrevobe 2007 est supprimé et remplacé par l'article 4.4.2 qui siut :

« 4.4.2. Définition du tmepls plien de taivral du prnorseel enseignant. ? Onirtsogian du taarivl modulé

a) Définition du tepms pilen

a. 1) Cdare général

La durée alnnleue a été calculée conformément aux dsoioitsinps légales, sur une année et par snaeime travaillée, en snsryoatuat de l'ensemble des saieems théoriquement travaillées dnas les epnserrites du sctueer 6 sneamis de congés payés anisi que 9 jruos fériés. A ces jruos de congés payés s'ajoutent 5 jruos mloieibs cvotineonneins ouvrés.

Soit 102 jruos :

? 52 jruos de rpeos horedbdaimae ;

? 36 jruos oareulbvs de congés aenunls ;

? 9 jruos fériés ;

? 5 jruos mioelbs conleetnnovis ouvrés.

Il rsete dnoc 263 jruos orvelaubvs (365 ? 102) qui divisés par 6 jruos par semnaie doennnt 43,83 semaines.

D'où le décompte aennul : 43,83 x 35 hruées = 1 534,05 heures, ramenées à 1 534 hruées ilcnaunt les cruos et les activités ietdiuns définies ci-dessus.

a. 2) Au cruos de l'année sciroale ou universitaire, les esngeinants dspoeinst de 3 snaeiems travaillées, snas présence otilibargee dnas l'établissement, destinées aux activités itiuedns et/ ou de recherche. Une smieane est accolée aux congés d'été définis ci-dessous, cttee smniaee ponuavt être utilisée puor une formioatn ournavt droit, dnas ce cas, à récupération. Les 2 aeruts sniaeeims snot réparties dnas le cruos de l'année sirlacoe ou uitnersviarie et sleon les modalités précisées puor les congés payés.

a. 3) Les 5 jruos mlbieos ctlnoieneonvns ouvrés snot répartis par l'employeur, qui diot en fexir chuaqhe année les dteas de façon non individualisée, au puls trad dnas les 15 jours siavnut la rentrée sioracle ou uirrevtainsie de l'établissement, après citoulatnos des représentants du pnreosenl (comité d'entreprise ou, à défaut, délégués du personnel), s'ils existent. Ces dteas une fios fixées ne peveut pas être déplacées en cruos d'année, suaf aoccrd du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

Les jours mbelois ne pveeut pas être fixés un smaedi ou un dimanche, alros même que, cpmtoe tneu de l'organisation de l'école, ces jours snerieat des jours ouvrés puor l'établissement. Ils ne pueevnt pas non puls être positionnés sur des périodes de l'année où aucun cruos ne sireat dispensé dnas tuot l'établissement, à l'exception des périodes de ponts.

A défaut de fxtiian dnas le délai de 15 jours précité, le tuax d'indemnisation des congés payés des enetisngnas rémunérés à l'heure de cruos eteevifmncet réalisée, et dnoc le sailrae n'est par conséquent pas lissé, se frea sur la bsaee de 14 % et non de 12 % du tuax hoarire de la rémunération de bsaee convenue.

b) Périodes de congés

b. 1) Cadre général

Les périodes de congés payés, fixées au navieu de l'entreprise après cnttiaualson des représentants du personnel, se répartissent de la manière sianvtue :

? 5 siameens en été ;

? 1 saiemne en cruos d'année.

b. 2) Dntossioipis prrepos à crteneias écoles

Les écoles d'enseignement supérieur (avec ou snas recherche), les écoles spécialisées dnas l'enseignement des lenagus ainsi que les écoles dnasespint des froimoants en acntraeile pvenuet déroger à ces dsintospoies après cnsultation, conformément aux dsitonspois de l'article L. 3141-13 du cdoe du travail, des délégués du poesernnl et, le cas échéant, du comité d'entreprise.

b. 3) Le prialngng des périodes d'enseignement et de congés payés est établi conformément aux dtosioisinsps légales. Tutoe miitfodacion de la répartition des sneamis de congés payés et des 3 snemieas snas présence oibroagitle définies au a. 2 ci-dessus se fiat dnas le rpeecst du nmrboe toatl de smaieins tel que prévu au prpaarghae a. 2 ci-dessus, ces semanies ponuavt être fractionnées puor les écoles ravnleet des ditsispoies du b. 2 ci-dessus.

c) Mulotoidan du tepms de tvraail

c. 1) Après coaisunlottn du comité d'entreprise ou des délégués du peonernsl s'ils existent, la muoidtalon est organisée aeullnmneet :

? par classe, sitecon ou département et fiat l'objet d'un afgaihfce ;
? ou selon des cdaenlierris individualisés qui snoret tamirns par écrit à cuaqhe ennaenigst concerné ;

? et ce avnat le début de la période de moialoutdn fixée à l'article 4.1.6.

La moodialtun du tpmes de tvairal puet s'effectuer au mumaxim sur la période alnlal de la fin du bolc esvtail au début du bolc eivastl suivant.

c. 2) Les epieestnrss ont la possibilité, dnas le carde de la modulation, de fraie ecuttefer aux enitsnaengs un vomule mmixuam hrdriboamae d'heures d'activité de cruos de :

Nature des emtseennegs	Volume mixumam hebdomadaire
Enseignement priamrie	30 hueres
Enseignement seodniacre général	27 hruées

Enseignements tunceihqe sdineocare et tcueqhine supérieur	30 hueres
Enseignement supérieur	28 hereus
Enseignement supérieur (enseignants-chercheurs)	25 herues
Enseignants en fiontmoars diplômantes par anlhrtecae	28 hreus
Enseignants en famtnroios qifaeainutls par arncleate	30 hueers
Moniteurs tiunchheqes	30 heeurs

Les diistoiosnps realviets à la mooadtuiln pnuevet être appliquées suos réserve de cenpoesmr les heerus excédant l'horaire haabiodmdere myeon défini puor chaque catégorie d'enseignement.

c. 3) Le décompte des hueers de cuors est obligatoire, les activités iuentids étant définies forfaitairement. Le décompte des heures de cuors est assuré conformément aux dsotpoisniis de l'article 4.1.1.

La mdlaiouotn du temps de travail, qui icunlt des heures de cours et des activités induites, puet corudnie à des smneais snas activité de cours. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

L'article 5.1.2 de la cvnetoonin ctcilvoele nilotaane de l'enseignement privé hros carntot du 27 noembrve 2007 est supprimé et remplacé par l'article 5.1.2 qui siut :

« 5.1.2. Durée des congés payés particulière à cuahqe catégorie

1. Pennrseol airtntsmdaif et de sirecve :

Il bénéficie de 5 saienmes de congés payés (cf. art. 4.2.1).

2. Peoersnnl d'encadrement pédagogique :

a) Assaisntt (e) s préélémentaires : 16 smnieaes non travaillées, dnot 7 seeainms de congés payés (cf. art. 4.3.1) ;

b) Snletieurvlas d'externat : 7 snaeemis de congés payés (cf. art. 4.3.1) ;

c) Svealtrlinus d'internat : 14 sneiaems non travaillées, dnot 7 snamiees de congés payés (cf. art. 4.3.1) ;

d) Ature pnerosnel d'encadrement pédagogique : 5 saiemens de congés payés.

3. Poersnenl eneainnsgt : 6 snaiemes de congés payés (cf. art. 4.4.2).

4. Seimneas à herue ctelvenlnnonoies :

Tout salarié puet avior diort en ortue chqae année, naeotnmmt prenadt les vacacens scolaires, à des seanimes à hreue solen l'organisation porrpe de son entreprise.

Ces seamneis à huree ne snot pas assimilées à des périodes de

congés payés. Elles ne pvuneet donenr leiu à réduction de la rémunération prévue au cornatt de travail.

5. Puor les salariés dnot le cranott de taarivl est d'une durée supérieure à 1 mios de tarvial et d'une durée inférieure à 1 an, les dotirs à congés payés et à ropes snot calculés au pratroa des dtiros annleus du salarié tlaaviarlnt ttuoe l'année. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

L'article 5.1.5 de la ctannoiveon cvlelcioete naalotnie de l'enseignement privé hros conratt du 27 nbevmore 2007 est supprimé et remplacé par l'article 5.1.5 qui siut :

« 5.1.5. Iasdinoinetmn du congé

Pendant la période des congés payés, le salarié perçoit la rémunération goblale mnseullee qu'il aaiurt reçue en activité (règle du siaalre maintenu), sauf, si ce mdoe de cucall est puls favorable, aloatcpipin de la règle dtie du 1/10 (art. L. 3141-22 du cdoe du travail), adaptée à la durée des congés payés prévue par la présente citonenovn ccolviète puor cquahe catégorie de psnereonl (cf. art. 5.1.2), siot :

? 10 % de la rémunération de référence puor le proesnel aitimnadsirmf et de sriceve asini que puor le pnreosnel d'encadrement pédagogique, à l'exception des ansiasstt (e) s préélémentaires et des staullivenrs d'externat et d'internat ;
? 12 % de la rémunération de référence puor le pnesonrel enseignant.

Ces tuax snroet les mêmes puor le cualcl de l'indemnité copntiracemse de congés payés. »

Article 5 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Le ttxee du présent anveant est déposé à la dcteiorin générale du tavrail (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du cdoe du travail.

Article 6 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Les setgniiraas du présent aneanvt s'engagent à en dnaedmer l'extension au mintirse chargé du travail.

Article 7 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Les dsisiotnops du présent anveant seornr aibplpalces à cpteomr du 1er semtrbpee suvain la poticlauibn de son arrêté d'extension.

heurs de cruos et, forfaitairement, les activités iueintds déployées à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement, dnuart les saneemis de corus ou en dehros de celles-ci.

Les hereus d'activités ieidunts découlent frmraietiaonfet et pnpeoteonnrlmeilrot des heures d'activité de cuors effectuées. Cette proportionnalité est calculée sur la suele bsae des activités de cours.

Les modalités de la rémunération snot définies à l'article 7.6.

Les activités ituenids cnnermponet nametmnot : »

Le rtsee du ttxee est inchangé, à l'exception du 12 de la lsite fuinrgat à l'article 4.4.1, qui est remplacé par l'alinéa sanuvit :

« 12. Dnas le parmiire et le préélémentaire, la sicnaluerve des récréations, l'accueil et la rmiese des efatnns aux ptranes dnas la limite, puor l'ensemble de ces activités, de 3 hueers 30 par saemine puor un esignnneat à tepms plein, proratisées puor un egaennsnit à tepms partiel. Tuetos les hueers effectuées au-delà srenot rémunérées en tnat qu'activités connexes, tels que définies ci-dessous. »

Article 2 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Le ttxee du présent anaenvt est déposé à la drtcioien générale du travail (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du cdoe du travail.

Avenant n 26 du 23 juin 2014 relatif à la modification de l'article 4.4.1 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	La FNEP,
Syndicats signataires	La FEP CDFT ; Le SFNEPP CGT ; Le SNPEL CTFC ; Le SEYNP CFE-CGC ; La FENC FP FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

L'article 4.4.1 « Définition du tpems de tviaarl du pnerensol egniansent » est modifié comme suit.

Les duex peiremrs alinéas de l'article 4.4.1 snot remplacés par les cniq alinéas qui svuenit :

« Le tirvaal d'un eseangnnit ne se lmitie pas au suel face-à-face pédagogique.

L'activité nemamronelt atuetnde d'un eangisennt cnpoermr les

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demeurer l'extension au mtisrine chargé du travail.

Avenant n 27 du 23 juin 2014 relatif à la modification des dispositions de l'article 4.4.1 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	La FNEP,
Syndicats signataires	La FEP CDFT ; Le SNEFPP CGT ; Le SPENL CTFC ; Le SYENP CFE-CGC ; La FENC FP FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

L'alinéa 2 de l'article 4.4.1 de la convention collective n° 27 du 27 novembre 2007 est supprimé et remplacé comme suit :

« 2. La procédure et/ ou la rédaction de sujets, la certification des évaluations écrites selon l'usage dans l'établissement et dans le cadre de l'activité de l'enseignant concerné ainsi que les évaluations orales lorsque celles-ci viennent compléter les évaluations écrites et sauf dérogation inscrite avec ses activités d'enseignement sur la période considérée ; ».

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Avenant n 28 du 24 mars 2015 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	La FNEP,
Syndicats signataires	La FEP CDFT ; La FENC FP FO ; Le SNPEL CTFC ; Le SFNEPP CGT ; Le SYENP CFE-CGC,

Article 1er - Obligations légales de contribution à la formation professionnelle des salariés

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Le présent avenant a pour objet d'intégrer les nouvelles dispositions relatives à la formation professionnelle issues de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 et, par voie de conséquence, de modifier l'avenant n° 13 du 19 janvier 2012 relatif au versement des cotisations de formation professionnelle dans la branche de l'enseignement privé hors contrat. Il détermine par ailleurs les règles de financement de la formation professionnelle. Il est arrêté conformément aux décisions prises par la commission paritaire nationale de l'emploi dans sa séance du 12 septembre 2014.

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises viennent verser cotuellement la contribution de formation à l'OPCA-PL dénommé ACTALIANS, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un DOM-CROM, qui, selon les dispositions légales, peuvent verser la contribution de formation à un organisme interprofessionnel.

Cette contribution est calculée et répartie comme suit :

Entreprises de 1 à 9 salariés

Les signataires du présent avenant se sont accordés à compléter du 1er septembre suivant la publication de son arrêté d'extension.

L'alinéa 8 de l'article 4.4.1 de la convention collective n° 27 du 27 novembre 2007 est supprimé et remplacé comme suit :

« 8. La participation aux frais de délibération visant l'obtention du titre ou diplôme préparé, à l'exclusion des frais de sélection des candidats à l'admission dans l'établissement, ainsi que les scolarisations et la participation aux examens d'Etat si cette participation est acceptée par l'établissement. Ces frais doivent découler directement des cotisations assurées durant l'année, ne sont pas concernées les participations aux éventuelles sessions de rattrapage. Dans le cas d'une récupération d'heures de cours, celles-ci sont rémunérées en plus au taux normal ; ».

Article 3 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Le texte du présent avenant est déposé à la direction générale du travail (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Article 4 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demeurer l'extension au mtisrine chargé du travail.

Article 5 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du 1er septembre suivant la publication de son arrêté d'extension.

Le versement de cotisation s'élève à 0,55 % de la masse salariale brute annuelle et se répartit ainsi :
? 0,15 % au titre de la participation professionnelle ;
? 0,40 % au titre du plan de formation.

Entreprises de 10 à 49 salariés

Le versement de cotisation s'élève à 1 % de la masse salariale brute annuelle et se répartit ainsi :
? 0,30 % au titre de la participation professionnelle ;
? 0,20 % au titre du plan de formation ;
? 0,20 % au titre du compte personnel de formation (CPF) ;
? 0,15 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
? 0,15 % au titre du congé individuel de formation (CIF).

Entreprises de 50 à 299 salariés

Le versement de cotisation s'élève à 1 % de la masse salariale brute annuelle et se répartit ainsi :
? 0,30 % au titre de la participation professionnelle ;
? 0,10 % au titre du plan de formation ;
? 0,20 % au titre du compte personnel de formation (CPF) ;
? 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
? 0,20 % au titre du congé individuel de formation (CIF).

Entreprises de 300 salariés et plus

Le versement de cotisation s'élève à 1 % de la masse salariale brute annuelle et se répartit ainsi :
? 0,40 % au titre de la participation professionnelle ;
? 0,20 % au titre du compte personnel de formation (CPF) ;

? 0,20 % au titre du fonds partiaire de sécurisation des puocrras pnoïlfesosrens (FPSP) ;
? 0,20 % au titre du congé iduiivdentl de ftoriaomn (CIF).

Article 2 - Obligation conventionnelle de contribution à la formation professionnelle des salariés
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

En apitopacin des dtsiinosops de l'article L. 6332-1-2 du cdoe du travail, les errnteesps de 10 salariés et puls de l'enseignement thieucnqe rnevelat des aeiclrts L. 441-10 à L. 441-13 du cdoe de l'éducation (ex. loi Aiestr de 1919) et de l'enseignement supérieur rnevelat des alrtceis L. 731-1 à L. 731-18 du cdoe de l'éducation (ex. loi Dpuonluap de 1875) vsreent une cbtoutotinrin clevnlonnnteoie de friotmaon à l'OPCA-PL dénommé ACTALIANS, qui s'élève à 0,30 % de la mssae saraallie brtue annuelle, à l'exception des eerepitrnsrns dnnot le siège est implanté dnas un DOM-CROM, qui, sloen les dpoioiosnts légales, penvuet veesrr luer cbroitnition tformaiion à un ogimasrne interprofessionnel.

En aptlaoiicpn des dtoiponssis de l'article L. 6332-1-2 du cdoe du travail, les erenteprrs de 1 à 9 salariés de l'ensemble de la bahcrne veesrrt une crioitounbtn cntneioveInnole de fitomroan à l'OPCA-PL dénommé ACTALIANS, qui s'élève à 0,10 % de la masse sailalrae brtue annuelle, à l'exception des enstriipees dnnot le siège est implanté dnas un DOM-CROM, qui, seoln les dpoioiosnts légales, peuvent vreser luer cnuobittiron froimtaon à un oirmangse interprofessionnel.

Article 3 - Compte personnel de formation
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

A ctpoemr du 1er jiaenvr 2015, un ctopme pnsroneel de fimooartn est oruvet aux salariés. Ce cspotme est alimenté à huuetar de 24 herues par année de tvaairl à tpems cmoplet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de tivaarl à tpems complet, dnas la litmie d'un poaflnd de 150 heures.

L'acquisition s'effectue pro rtaa trmopies puor les salariés à temps partiel.

Le cptome ne puet être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le reufs de meblloisr son cptmoe ne csttounie pas une ftuae du salarié.

Les heuers de fontaomirs éligibles au ctmope psrneoenl de fmiaroton deermneut aeucisqs en cas de cnanegehm de sauiottin ponlronsofeile ou de ptere d'emploi de luer titulaire. Le cptmoe poenensrl de foitomarn est fermé loqruse son tuaittre est amids à friae valoir l'ensemble de ses driots à retraite.

Dispositions trtansreiois

Le crédit d'heures de fairomton auqcis au ttrie du doit ivinudeidl à la fmtoraion (DIF) non utilisé au 31 décembre 2014 est ulatiisble dnas le cdare du ctmpoe pernesnol de foratmion jusqu'au 31 décembre 2020. Ce crédit ne fugrie pas dnas le copmetur du cmptoe psnoenrl de fooramitn du salarié mias diot être justifié auprès de l'OPCA-PL dénommé AICTAANLS qui fancnie le cmtpoe psneoreol de famitroon au mmnoet de son utilisation. Ces heuers pvenuet se cmluer aevc les hereus aceisqs au ttrie du cpomte psnoenrl de ftioamarn dnas la limite de 150 heures.

Accord du 25 juin 2015 relatif à la constitution de l'observatoire des métiers de l'emploi

Actions de foatrimon éligibles

La csimmosion ptiirraae nlniaotae de l'emploi et de la fomomaitn pososnlrinelefe (CNPEFP) élaborera cauqhe année la ltise des ftrnimoos qui sonret éligibles à ce dotspiisf de fianmnceet et la cnoerimmquua à l'OPCA-PL dénommé ACTALIANS, puor la msie en ligne de ldatie lstie sur le stie nitaoanl géré par la Csiase des dépôts et consignations.

Relèvent également des fromiotans éligibles les fomnitoars frnagiut sur l'une des lietss sanieuvts :

-listes régionales (COPAREF) ;
-listes nnealitoas (COPANEF) ;

-inventaire publié par la coimmosn nontailae des ciofraitteincs psroefsilnoenes (CNCP).(1)

(1) Le troisième tiret du drnieer alinéa de l'article 3 de l'avenant du 28 mras 2015 est étendu suos réserve des doisisionpts de l'article L. 6323-16 du cdoe du travail.

(Arrêté du 3 jiuin 2016 - art. 1)

Article 4 - Portée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Les sneiartiags du présent annveat décident de conférer une vealur impérative à l'ensemble des dnsiitspoois duidt avenant, qui s'applique à l'ensemble des établissements d'enseignement privé hros catnrot relenvat du cmahp de la branche.

En conséquence, les acdrocs d'entreprise rnleavet du cmahp du présent aavnnet qui snoert signés postérieurement à celui-ci ne pnourrot pas comteopr de dosioipntiss y dérogeant en tuot ou partie, en aaitpicpon de l'article L. 2252-1 (accords de branche) et de l'article L. 2253-3 du cdoe du tiarval (accords d'entreprise). Les dtspinosiois du présent aenavnt s'appliquent à la ctcelole eixglibe en 2016 sur la masse sailalrae de l'année 2015. Si un aorccd de naeivu supérieur étendu vnieat à mdioifer le tuax et la répartition des ctuiinortonbs prévues au présent avenant, une négociation deiavrt immédiatement s'engager.

Article 5 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Le texte du présent annevat est déposé à la diceoitrn générale du taviral (DGT), conformément à l'article des pntois L. 2231-3 du cdoe du travail.

Article 6 - Entrée en vigueur. – Durée
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Les ptaries cnnenoeinvt que cet aorccd enerrta en vgueiur au pemirer juor du mios qui srivua la paciutblion de l'arrêté qui en prertoa extension, et ce jusqu'au 31 décembre 2016. Une négociation puor décider d'une noelvlue période d'application de 2 années srea dnoc engagée au puls trad à ceotmpr du 30 srebmptee 2016.

Article 7 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Les sgreiitnas du présent anvenat s'engagent à en ddnmaeer l'extension au mistrie chargé du travail.

Signataires	
Patrons signataires	La FNEP,
Syndicats signataires	La FEP CDFT ; Le SEFPNP CGT ; Le SENPL CTFC ; Le SEYNP CFE-CGC ; La FENC FP FO,

Article 1er - Dénomination et forme juridique
En vigueur étendu en date du 25 juin 2015

L'observatoire praaitrie de la brahnce de l'enseignement privé,

dénoté ci-après oterassirve des métiers et de l'emploi de l'enseignement privé (OMEEP), est constitué sous la forme d'une association régie par la loi de 1901.

Article 2 - Objet et missions de l'OMEEP *En vigueur étendu en date du 25 juin 2015*

L'OMEEP agencie les besoins sociaux de la branche dans la définition et le suivi de l'activité professionnelle en apportant, par ses travaux d'analyse, son concours à l'identification des compétences qui affectent ou sont susceptibles d'affecter la branche de l'enseignement privé. Pour atteindre cet objectif, l'OMEEP réalise, ou fait réaliser, des études et travaux, demandés par les représentants ou agréés à titre prioritaire de la branche et validés par son conseil d'administration dans le respect des dispositions du présent accord.

Article 2.1 - Observation de l'emploi, des métiers et des qualifications *En vigueur étendu en date du 25 juin 2015*

L'OMEEP mène ses travaux conformément à l'article 122 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et à l'article 52 de l'accord du 21 septembre 2012 relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle au sein de la branche de l'enseignement privé ; il en assure le suivi paritaire.

A ce titre, il a notamment en charge :
? l'examen périodique de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications des salariés dans les différentes professions de l'enseignement privé dont il a la charge d'assurer le dénombrement ;
? l'accompagnement des entreprises de la branche dans leur gestion prévisionnelle des emplois et des carrières par une analyse des parcours professionnels des salariés ;
? la veille sur l'évolution des métiers, des qualifications et des métiers des différents secteurs d'activité de la branche professionnelle.

Article 2.2 - Observation du dialogue social *En vigueur étendu en date du 25 juin 2015*

L'OMEEP assure la mission d'observatoire paritaire de la négociation collective visée à l'article L. 2232-10 du code du travail, la mission de suivi et d'observation de l'activité professionnelle de la branche.

Aussi, la commission paritaire nationale peut-elle, notamment, déléguer à l'OMEEP les missions suivantes :
? l'information des employés et des salariés sur les accords conclus au sein de la branche ;
? l'observation et le suivi de l'activité professionnelle de la branche.

Article 3 - Gestion de l'OMEEP *En vigueur étendu en date du 25 juin 2015*

L'OMEEP est administré dans les conditions précisées aux statuts de l'association créée comme indiqué à l'article 1er du présent accord auquel ils sont annexés. Les parties saines convenent néanmoins des modalités suivantes :
L'OMEEP est administré par un conseil d'administration paritaire composé :

? d'un collègue salarié représentant les membres représentant la branche des enseignants salariés de salariés représentatives au sein de la branche de l'enseignement privé, à raison de deux membres titulaires et de deux membres suppléants par organisation.

La désignation des membres du conseil d'administration de l'OMEEP est effectuée par chacune des organisations professionnelles concernées à raison de deux membres titulaires et de deux membres suppléants.

Les organisations professionnelles représentatives au sein de la branche de l'enseignement privé, à raison de deux membres titulaires et de deux membres suppléants, au sein de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 et des articles L. 2121-1 et L. 2122-5 du code du travail ;

? d'un collègue porteur d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle représentative de l'enseignement privé, désignés par celle-ci.

Les organisations professionnelles représentatives au sein de la branche de l'enseignement privé, à raison de deux membres titulaires et de deux membres suppléants, au sein de la loi n° 2014-288 du 5

mars 2014 et des articles L. 2152-1 et L. 2152-2 du code du travail.

Le mandat d'administrateur de l'OMEEP est de 2 ans. Il peut être renouvelé.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur en cours de mandat (départ de l'organisation, retrait de mandat?), l'organisation qui a désigné un représentant peut procéder à son remplacement ; les pouvoirs du nouvel administrateur prennent fin à la date à laquelle il prendra possession du mandat de l'administrateur remplacé.

Article 4 - Ressources *En vigueur étendu en date du 25 juin 2015*

L'OMEEP est financé dans les conditions suivantes.

Article 4.1 - En ce qui concerne les missions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications *En vigueur étendu en date du 25 juin 2015*

L'OMEEP perçoit des ressources de l'OPCA de branche, l'OPCA-PL, désigné Actalians, pour le financement de sa mission d'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche, dans le respect des dispositions fixées par la réglementation et au sein conventionnel. Le montant de ce financement est fixé, conformément aux articles R. 6332-36 et R. 6332-37-1 du code du travail, par le conseil d'administration d'Actalians, sur la base d'un programme d'activité présenté par l'OMEEP et d'un budget afférent au programme d'activité.

Article 4.2 - Autres ressources *En vigueur étendu en date du 25 juin 2015*

Dans le cadre de son objet, l'OMEEP peut recueillir et utiliser des fonds privés :

? du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;

? des subventions de l'Union européenne, des collectivités territoriales et, au sein général, des subventions autorisées par la réglementation et au sein conventionnel ;

? de dons et de legs ;

? de tous autres ressources autorisées.

L'OMEEP est garant de l'utilisation correcte de chacune de ces ressources au regard des thèmes étudiés.

Article 5 - Champ d'application *En vigueur étendu en date du 25 juin 2015*

Le champ d'intervention de l'OMEEP est national (métropole et départements d'outre-mer) et couvre l'ensemble des activités mises en œuvre par les enseignants de l'enseignement privé visés à l'article 1.1 de la convention collective de l'enseignement privé.

Article 6 - Révision *En vigueur étendu en date du 25 juin 2015*

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les organisations professionnelles signataires.

Une demande de révision du présent accord peut être effectuée par l'une des parties contractantes.

La demande de révision doit être portée à la connaissance des parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception.

La lettre de notification de la révision de l'accord doit être adressée à la lettre de notification d'un nouveau projet sur les points devant être révisés. Les dispositions doivent être engagées dans le mois suivant la date de réception de la lettre de notification.

Le présent accord reste en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision.

Aucune demande de révision du présent accord ne peut être déposée dans les 6 mois suivant l'adoption du nouvel accord révisé.

Les dispositions visées ci-dessus ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de négociations pour la mise en honneur de l'accord avec toute autre organisation légale ou conventionnelle.

Article 7 - Dénonciation *En vigueur étendu en date du 25 juin 2015*

L'accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail.

Article 8 - Durée et date d'effet
En vigueur étendu en date du 25 juin 2015

Accord du 3 novembre 2015 relatif au contrat de génération

Signataires	
Patrons signataires	FNEP.
Syndicats signataires	FEP CDFP ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFP ; SYNEP CFE-CGC ; FNEC FP FO.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Par le présent accord, les parties signataires décident de se saisir des dispositions de la loi du 1er mars 2013 qui transpose l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération.

Elles rappellent que le contrat de génération vise à ce que l'embauche en contrat à durée indéterminée d'un jeune avec le maintien en emploi ou le recrutement d'un salarié âgé et qu'il participe, en ce sens, à offrir des réponses visant l'emploi des seniors, le recrutement des jeunes et, d'une manière plus générale, la gestion active des âges, des compétences et des parcours professionnels.

Les parties souhaitent, dans le cadre d'une démarche volontaire, permettre la mise en œuvre de l'évolution professionnelle qui doit, dans un mouvement d'ensemble, permettre :

• lutter contre le chômage et soutenir la croissance économique ;
• améliorer la précarité et les conditions de travail ;
• assurer une dynamique nouvelle pour une gestion « active des âges » reposant sur la complémentarité des savoirs et des compétences.

Les parties souhaitent également que la signature du présent accord soit une opportunité nouvelle pour apporter une réponse sur les besoins de l'emploi des enseignants en permettant de rétablir les opportunités d'emploi entre les âges et de renforcer les solidarités intergénérationnelles au travail.

Il a, en ce sens, vocation à s'appliquer à tous les enseignants quelle que soit leur taille, sans remettre en cause l'obligation de négociation incombant aux entreprises de plus de 300 salariés (ou appartenant à un groupe de plus de 300 salariés).

La démarche retenue se veut permanente et dynamique. Elle s'inscrit dans le cadre d'une durée déterminée qui invite à se réinterroger sur la pertinence des présentes dispositions au regard des enjeux neufs ci-dessus.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés (ou n'appartenant pas à un groupe de plus de 300 salariés), les parties reconnaissent la nécessité de continuer avec les instances représentatives du personnel pour la mise en œuvre du présent accord.

Enfin, l'accord entend une occasion pour développer le rôle de l'observatoire des métiers et de l'emploi de l'enseignement privé (OMEP), créé par l'accord du 25 juin 2015, dans l'analyse des situations actuelles ainsi que dans les études de prospective qui seront utiles aux entreprises dans les phases de négociation et de suivi des plans d'action prévus par la loi.

Titre Ier Favoriser un accès à l'emploi intergénérationnel

Article 1.1 - Spécificités du secteur de l'enseignement privé
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet dès sa signature. Il fait l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent accord est essentiellement motivé par le constat selon lequel, en matière d'emplois, ceux-ci restent concentrés sur une partie de la population active, celle des âges médians.

Les parties souhaitent constater que la répartition des salariés au sein de la branche est :

• pour les moins de 26 ans de 9 % au 31 décembre 2013 (pour 6 % au 31 décembre 2011) ;

• pour les plus de 55 ans de 11 % au 31 décembre 2013 (pour 15 % au 31 décembre 2011).

Ainsi à fin 2013 l'âge moyen des salariés est de 40,5 ans, cette moyenne est inférieure à celle que soit le niveau d'enseignement délivré. Il est de 40,5 ans pour les hommes et 40 ans pour les femmes.

Il est également rappelé que les enseignants du secteur de l'enseignement privé sont soumis pour une partie de leurs salariés à des critères de recrutement, et notamment :

• pour les enseignants, à l'obtention de diplôme minimum ;

• pour les chercheurs, à des qualifications spécifiques.

Il apparaît par ailleurs que les plus de 55 ans sont peuplés de salariés plutôt administratifs.

Le présent accord tient compte de ces caractéristiques pour la fixation des objectifs de la branche.

Article 1.2 - Diagnostic quantitatif et qualitatif préalable à l'accord du secteur

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Les parties souhaitent relever :

1. Répartition hommes-femmes présents au 31 décembre 2013 :
• 65 % des salariés sont des femmes, soit 51 500 salariés, et conséquemment ;

• 35 % des salariés sont des hommes, soit 27 500 salariés ;

• le taux de féminisation est plus élevé au sein des établissements prébac (68 % de femmes contre 64 % dans les établissements postbac).

2. Répartition selon l'âge et le sexe

La pyramide des âges fait apparaître que :

• les moins de 26 ans représentaient près de 9 % de l'effectif total salarié (8,5 % pour les femmes et 9 % pour les hommes) ;

• les salariés âgés de plus de 55 ans représentaient près de 11 % de l'effectif total salarié (10 % pour les femmes et 11 % pour les hommes), dont 0,5 % de salariés de plus de 65 ans ;

• l'âge moyen des salariés est de 40,5 ans, soit 40 ans pour les femmes et 40,5 ans pour les hommes (contre 42 ans, 41,5 ans et 43 ans en 2011).

3. Répartition selon la taille des entreprises :

• 43,5 % des 79 000 salariés sont employés dans des entreprises de moins de 50 salariés ;

• 56,5 % dans des entreprises de 50 salariés et plus.

4. Répartition selon la catégorie professionnelle

La répartition des 79 000 salariés selon les principales catégories définies par la convention collective nationale est la suivante :

• enseignants titulaires et de service : 24 % ;

• personnel d'encadrement pédagogique : 11 % ;

• enseignants : 65 %, dont 2 % d'enseignants-chercheurs ;

• sur les 46 900 salariés occupés en équivalent temps plein, 56 % sont des enseignants.

5. Répartition selon la nature du contrat de travail :

• 56 % sont employés à temps plein (40 % pour les enseignants et 82 % pour les autres salariés) ;

• 44 % sont à temps partiel ;

• 83,5 % sont en CDI (78 % pour les enseignants et 91,5 % pour les autres salariés).

6. Analyse des données relatives au mouvement de la branche

Le solde des embauches-départs entre 2012 et 2013 est de + 1 200 salariés, soit une augmentation de 1,5 %.

Répartition des embauches selon l'âge (sur 19 400 embauches) :

• 39,5 % de 36 à 45 ans ;

• 34 % de 26 à 35 ans ;

• 12 % de 46 à 54 ans ;

• 10,5 % moins de 26 ans ;

• 3 % de 57 à 65 ans ;

• 1 % de 55 à 56 ans ;

? puls de 65 ans : NS.

Répartition des départs (sur les 18 200 départs) :

? 36,5 % de 26 à 35 ans ;

? 35 % de 36 à 45 ans ;

? 15 % de 46 à 54 ans ;

? 7 % moins de 26 ans ;

? 4 % de 57 à 65 ans ;

? 1,5 % de 55 à 56 ans ;

? 1 % puls de 65 ans.

Sur les 18 200 départs, 3 % concernent des départs à la retraite.

7. Ancienneté dans l'entreprise, tous types de contrats confondus
L'ancienneté moyenne est de 6 ans pour les femmes comme pour les hommes.

Répartition selon l'ancienneté :

? puls de 15 ans : 8,5 % (hommes ou femmes) ;

? de 6 à 15 ans : 36,5 % (hommes) et 38,5 % (femmes) ;

? 1 à 5 ans : 37 % (hommes) et 35 % (femmes) ;

? moins de 1 an : 18 % (hommes ou femmes).

Article 1.3 - Objectifs et indicateurs chiffrés relatifs au secteur

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Les pertes seigneuriales relèvent que :

? les jeunes de moins de 26 ans représentaient en 2013, par extrapolation, 8,7 % de l'effectif salarié total de la branche ;

? les salariés âgés de 55 ans et plus représentaient 10,35 % de l'effectif total, dont 4,35 % de salariés âgés de 57 ans et plus.

Avant de fixer tout objectif il convient de rappeler que l'accès aux formations d'enseignement, soit 65 % des salariés de la branche, est conditionné par la détention de diplôme(s) qui constituent une condition préalable et réglementairement un frein au recrutement de jeunes salariés de moins de 28 ans.

L'effort pour les publics pourra se poursuivre prioritairement sur les autres catégories professionnelles, mais pour un potentiel de recrutement en perspective de luer pratiquement toutes les tranches des effectifs de la branche (35 % de l'effectif total).

Parallèlement il est constaté que les jeunes de moins de 26 ans ont représenté 10,5 % des embauches sur l'année 2013, et les salariés de 55 ans et plus ont représenté 4 % du total des recrutements.

La profession, considérant les perspectives d'embauches nouvelles de 19 400 salariés, se fixe pour objectif de faire évoluer ces taux respectifs au 31 décembre 2018 à un minimum de :

? 12 % au bénéfice de jeunes de moins de 26 ans,

? 6 % au bénéfice de salariés de 55 ans et plus, avec la volonté de maintenir en l'état 100 % des embauchés de 57 ans et plus, qui représentent aujourd'hui 4,35 % de l'effectif salarié total.

Titre II Agir pour l'insertion professionnelle des jeunes

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Le contrat de génération a pour objectif de permettre à la résorption de la précarité des jeunes, en favorisant notamment l'insertion professionnelle dans l'entreprise. Il constitue une opportunité pour améliorer les conditions de travail des jeunes salariés et de suivre des jeunes collaborateurs.

Article 2.1 - Mesures en faveur d'une insertion professionnelle durable

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Article 2.1.1 - Parcours d'intégration

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Le processus d'intégration est une étape importante en matière de recrutement. Il doit se définir au travers d'objectifs clairs et non se limiter à une temporalité. Il n'est donc pas à négliger, et ce d'autant plus qu'il va constituer pour beaucoup la motivation, le bien-être, le respect et l'efficacité du collaborateur.

L'un des objectifs majeurs d'un processus d'intégration est la compréhension par le collaborateur du rôle qu'il a à jouer dans l'organisation et de sa propre contribution dans l'entreprise. Les parcours doivent être structurés en fonction des objectifs à atteindre de manière progressive et progressive des outils

adaptés pour y parvenir.

Il n'est pas aisé de définir au niveau national un processus d'intégration type, puisqu'il doit être adapté à la réalité de l'entreprise, à ses spécificités organisationnelles et humaines.

Article 2.1.2 - Mesures d'accompagnement des jeunes collaborateurs

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Le processus d'intégration des jeunes implique les intervenants à une réflexion approfondie sur la maîtrise des compétences immatérielles. Il constitue un moment privilégié pour la mise en place d'un accompagnement, personnalisé sur des éléments réguliers et spécifiques, permettant de mieux appréhender la réalité de l'entreprise, ses normes ainsi que les éventuels écarts de compréhension et/ou d'adaptation liés à l'âge.

Ainsi les intervenants doivent être impliqués aux côtés des jeunes dès le début de leur parcours professionnel rythmé par des interventions au moins régulières du jeune avec son supérieur hiérarchique, le directeur pédagogique et/ou son référent.

Article 2.1.3 - Accès à la formation

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Les intervenants s'engagent à poursuivre leurs actions en matière de formation en partenariat qu'il soit aujourd'hui de mobiliser, pour toutes les catégories professionnelles de la branche, l'essentiel des moyens de la formation professionnelle initiale et continue en faveur de la préservation et du développement d'une culture générale, technique et spécifique de haut niveau ainsi qu'en faveur de la préservation d'un capital humain constitué d'hommes et de femmes, jeunes et moins jeunes, motivés, à fort potentiel et savoir-faire.

Ils rappellent par ailleurs que, dans le cadre de l'avenant n° 24 du 17 juin 2014 abilité par le comité de 1er janvier 2015, portant sur le bénéfice de l'obtention du certificat de compétence pédagogique (CCP), les entreprises sont incitées à promouvoir auprès des embauchés ayant peu d'expérience pédagogique toute formation permettant d'obtenir ce certificat de compétence à l'élaboration duquel la branche de l'enseignement privé a été étroitement associée.

Article 2.2 - Perspectives de développement de l'alternance et conditions de recours aux stages ainsi que modalités d'accueil des alternants et des stagiaires

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2016

Article 2.2.1

Recours à l'alternance

a) Les pertes au présent accord réaffirment leur attachement aux formations en alternance, en ce qu'elles constituent un vecteur privilégié d'adaptation des compétences des salariés jeunes à ce que les entreprises ont besoin et un moyen efficace pour leur intégration dans l'entreprise. Il est rappelé que pour les établissements d'enseignement supérieur avec recherche une spécialité spécifique a été prévue pour les doctorants salariés.

En regard des perspectives des années à venir, les parties conviennent les mesures à prendre pour le recours aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Pour cela, la branche s'engage à continuer auprès des entreprises (qui font le relais auprès des jeunes) une fois par an sur les dispositifs de formation en alternance en partenariat et en contrat de professionnalisation. Ces dispositifs continueront d'être développés au travers de l'observatoire des métiers de la branche (OMEP).

Par ailleurs, il est rappelé que le suivi de l'alternant dans l'entreprise pendant la durée d'exécution de son contrat sera effectué par :

- un maître d'apprentissage pour les salariés d'un contrat d'apprentissage conformément aux dispositions légales ;

- un tuteur pour les salariés d'un contrat de professionnalisation répondant aux conditions des articles D. 6325-6 et suivants du code du travail.

b) Aisestarrpgpe

Afin que la bnachre pssuie dipessor des moyens nécessaires pour pndrree en cghrae des aicnts cllcvtoeies (communication, ionarimtofn sur les métiers ...) dnas l'intérêt de l'ensemble de la psorefiosn et faeinr des établissements d'enseignement, les piteras siegrnaais ienivntt touets les ernstreepis renlveat du chmap d'application de la cooneivntn ctclveoile nanoiatle de l'enseignement privé indépendant (ex-hors contrat) à veresr tuot ou parite de luer txae d'apprentissage à l'organisme habilité au neivau nitaanol cmroe ccleueotlr de la txae d'apprentissage de norte bharnce et à lsseiar une pirate des fodns de la txae d'apprentissage affbceltae aux établissements (quota et hros quota) au trrie des fdnos libres.

La CPNEFP, en lein avec l'observatoire de banrche (OMEFP), sur la bsae d'études réalisées ou à réaliser, définira les anictos petnetinres qui ptrmoent de fserovair le développement de l'alternance dnas norte bcnahre et ansii de répondre à l'objectif fixé par le présent arcocd en termes d'accueil de jeunes.

Article 2.2.2

Recours aux saegts en erniepstre (valorisation et acuciel des stagiaires)

Le sgate diot fitleiacr le paagsse du mndoe sroilace ou ustinirvareie à cleui de l'entreprise et peterrme de compléter une foairtmn théorique par une expérience piqrutae en entreprise.

Les peaitrs sgitraaneis sotueihnat ictheir les eernpiersts à ctœunbrir à l'amélioration de l'accueil des siaaitgres et à fsirveoar luer intégration dnas l'entreprise.

Comme la psosfireon le sait, les steags en esprnretie snot intégrés à un crusus pédagogique scoaloire ou universitaire. Ils snot stmenicrtrt encadrés par le cdœe de l'éducation et dovinet aiovr une finalité pédagogique déterminée dnas le crdae d'une ctvoneinon coulnce ernte une entreprise, un jeune et l'établissement d'enseignement dnas lueel il puiovrust ses études. Ils ne pevuent en efet avoir puor obejt d'exécuter une tâche régulière cesopraonndrt à un poste de tvairal pmnreenat dnas l'entreprise.

Les ensrreitpes doivent également être sensibilisées au prjoet pédagogique du sgtiariae et dovernt aersusr un sivui régulier des taavux du stagiaire, mias asusi elels dvoent poovuir clloineser le satgriiae sur son preojt professionnel. A cet effet, en fin de stage, une atttsteiaon de fin de sgate décrivant les msinosis exercées purroa être rsemie à cuhqae personne.

Aussi, en aicipatlpn du présent accord, l'entreprise :

- vellirea au bon aucciell du stagiaire, neanomtmt par le biais d'une prsie de ctonact avec les équipes et serecviss avec ls lueques il srea amené à traelailvr ;

- vrleliea à la cohérence du poarrcus d'accueil avec les ofbicejts du stage. A cet effet, un échange préalable avec le (s) resasnlpoe (s) éducatif (s) devra prremtete de préparer l'arrivée et l'accueil des sigiraates ;

- rseperctea les otingabiols en matière de sgate ;

- arcliuueclea l'étudiant et lui dnneroa les mynoes de réussir sa msiosin ;

- désignera un rosllpsbenae de sgate dnnot la tâche srea :

- de guiedr et de clslnœeoir l'étudiant ;

- de l'informer sur les règles, les cedos et la curltue de l'entreprise ;

- de faeisovrr son intégration au sien de l'entreprise et l'accès aux iofnmrtnioas nécessaires ;

- de l'aider dnas l'acquisition des compétences nécessaires ;

- d'assurer un suivi régulier de ses tuvraax ;

- d'évaluer la qualité du tiaavrl effectué ;

- de le cliilseneor sur son pejrot pinessfoernosl ;

- rédigera une atsttieaton de stgae décrivant les missinos effectuées, qui purroa agemanppcor les fuutrs clucuiurrm viate de l'étudiant.

Titre III Œuvrer en faveur d'une solidarité professionnelle intergénérationnelle

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Le crntoat de génération est présenté cmroe un dtpsisiof iaonvntt en ce snes qu'il a puor ambtbiion de prictpiear à l'émergence d'un nuoaevu piadrmage de la putqiolie de l'emploi en ptremnetat de resebuitrdir les opportunités d'emploi etnre les âges mias aussi de farie tivralaelr hnosaeenrumimt ebmelnse psrilluues générations. Il ctœisntue en tuot état de cause une nlluevoe occasion, puor les entreprises, d'uvrer en feuvar de la tossrnamisin des sroavis et des compétences.

Article 3.1 - Concrétisation du principe d'alliance des âges dans l'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Article 3.1.1 - Politique de recrutement des plus jeunes et maintien dans l'emploi des plus âgés

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Le cranott de génération ropese sur un pcipinre de « binôme » matérialisé par :

? l'embauche en ctonart à durée indéterminée à tmpe plien d'un jneue âgé de moins de 26 ans ou d'un jeune de mions de 30 ans bénéficiant de la rnsnaeacocsnie de la qualité de tlaervaiulr handicapé ;

? le mtienian en epmloi d'un salarié âgé d'au moins 57 ans, ou de 55 ans bénéficiant de la recisasonnnace de la qualité de tlaaeiulvrr handicapé, ou le rtecnureemt d'un salarié âgé de 55 ans ou plus.

En principe, le binôme diot être constitué puor une durée de 3 ans. Les cnitoidons de msie en ?uvre snot fixées par le cdœe du tiraavl au trite II, lvire Ier, sotcein IV, et snot prepsies sur le stie ineternt pbluic du ministère en cagrhe du tviraal : <http://travail-emploi.gouv.fr/contrat-de-generation>.

Article 3.1.2 - Désignation d'un salarié référent

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Le coanrtt de génération fiat état de la nécessité de l'existence d'un salarié référent puor amgcncpaor le jneue en entreprise.

L'accès au dsipiioisf d'un salarié ne puet se faire que sur la bsae du volontariat. La volonté du colebotluraar dvrea teuoftois être appuyée par un aivs ptisiof du magaenr et/ou du dgiirenat et des équipes des rusescores humaines.

Le salarié référent a puor moissin de faillectr l'intégration du jneue dnurat les premières seanmeis de son arrivée en entreprise. Il srea chargé de l'aider à muieix connaître l'entreprise, à en « décoder » sa culture, à découvrir l'environnement de travail, le poste, les furtus collègues?

Cette collaboration, itnuide par le coanrtt de génération, nécessite un eemncraednt bein défini au nvaieu de l'entreprise, prmteenatt aux duex clorelurtoabas de bein crnpordmee la raison d'être du binôme ains que ses objectifs.

Le salarié référent puet être le snieor du binôme visé à l'article 3.1.1, mias pas nécessairement, les fnconitos de référent ne dnvaet pas être attribuées au suel prétexte d'être un salarié âgé.

Dans l'esprit de la loi, le salarié référent ne diot pas être condnfou avec le tteur ou le maître d'apprentissage. Néanmoins, les peaitrs setirgaanis cnnlleoist aux etrpreiesns que celles-ci mettnt en place un pssreocus de vérification des qficouiaintlas et des capacités rpaoesnt sur des critères non sneumleet de technicité mias aussi, notamment, de miavotiton prlsnoelene et de disponibilité ieuclulleelntte et cognitive. Il iompre en ce snes que le salarié dsipoise d'une criaetne expérience.

Son expérience purroa servir :

? snot à teatrsmtre au jneue embauché son soiavr et ses compétences, aifn de le fmeror au pstoe et aux procédures de tvarail aallbpipecs dnas le sceivre ou l'équipe (le référent aipeartnpt aorls au même sveirce ou à la même équipe que le

jeune) ;
? siot à ttensatmrre les règles de fnomnentonciat pperros à l'entreprise (le référent paunvot alors eecerx au sien d'un ature service ou d'une artue équipe).

Dans un socui d'efficience, un référent ne purroa pednrre en chgrae puls de deux jeunes. Les ptaiers siaigternas ininvtet les erepstires à définir au cas par cas et à acredocr aux référents le tmeps nécessaire puor se fmeror et eexercr leurs mionssis de référent.

Afin de gtnriaar une égalité d'accès à la moiissn de salarié référent, les parties seratganiis clelnsnoeit de fnoedr cette procédure sur des critères oftbcijs d'expérience et/ou de maîtrise des compétences à transmettre.

Article 3.2 - Transmission des savoirs et des compétences

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Article 3.2.1 - Entretien de suivi

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Le jneue diot nécessairement bénéficier du pourarcs d'intégration prévu par le présent accord.

Par la suite, l'entreprise diot ogarensir des modalités de siuvi etrne le jeune, son robnpseslae hiérarchique et son référent, qui deoivnt peotr nnoteamnt sur l'évaluation de la maîtrise des compétences par le nvoeu entrant.

Les prateis snieragait denmadent que les epntesrreis metnett en pclae des eeteitrns de sviui au muminnm une fios tuos les 3 mois au-delà des 6 prireems mios et tnat que clea srea nécessaire pndant la durée du binôme.

Article 3.2.2 - Mesures d'accompagnement visant le salarié référent

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Concernant les msreus d'accompagnement vinast le salarié référent, les ptrieas sgnaeartiis ivnntet les eptsnrreis à mterte en pclae une fiotoram destinée à développer ses compétences en matière de ccuiimotmnaon pédagogique, à ifeteniidr les difficultés rencontrées par le jneue afin de mettre des actonis puor les régler, à piefialnr des oebjifcts de progression.

Article 3.2.3 - Dispositifs tutorat et transfert des savoirs issus de l'expérience

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Conformément à l'esprit de la loi sur le caotnrt de génération, les pairtes sagritaiens steiunahot que le présent accrod siot une ooacscin puor réinterroger les esrptenires et lrues prneeaitras aerutcs de la fmrotoain pfooseisllerne sur l'efficacité des mesuers et/ou des dioftipssis visant le trtuat et le tsrefrant iuss de l'expérience.

Article 3.3 - Mesures spécifiques pour les salariés âgés

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2016

Les eieetpsnrss snot invitées à eegangr une réflexion sur totues les possibilités de réorientation, dnas le cdare d'une démarche volontaire, de lerus salariés puls âgés vres des fcnotonis reelnvat d'autres catégories psreoilnsfoelns de la branche.

Pour pretrtème l'anticipation des évolutions de l'emploi des salariés seniors, les peitras peoorpsnt la msie en ?uvre par l'OPCA AAATCLNIS d'une faoitmorn mutualisée vsinat le seution des salariés et des espitnreres en teemrs de fomroaltiisan et d'évaluation des compétences.

Les preiatas snhteoiuat mrttee en anavt l'engagement des peratiearns sucioax puor l'amélioration des cinnidots de tariavl et de prévention des rquies professionnels, nnamtemot des seniors. Ces egaenmngtes prnruooot être développés :

? par les eesnrrrtepis à l'aide d'actions de prévention et de foriatomn ;

? et au nvieau de la branche, notmemant dnas le cdare du fodns de solidarité de l'accord rtleaf à l'instauration d'un régime posfeiesonrnl de santé du 22 seemptbre 2015.

Dans le cdare de la gtoiesn et de l'aménagement des fnis de carrière, les pretias stranigeais eocarneugt la conclusion, etnre l'employeur d'un sioenr et un arute eyempulor qui suahtoie dvreiefsiir son activité ou lros de son installation, d'une cetnoovnin de msie à disposition, penandt une caentire durée et/ou puor crtienas jours, pdnanet un tpmes défini.

Le pssagae d'un temps peiln à un temps petaril puet être une faculté puor alléger la cgarhe de tavrail des srooins et ceocemmnr à préparer la période de retraite.

Tout salarié rimnesalspt les cniiondots lui peemrntatt de fraie leuqidir sa retiatre porura bénéficiier, s'il en fiat la demande, de 1 demi-journée d'absence rémunérée, sur justificatif, au tirtre des démarches araivdminitests à edrrrpteenre auprès du srvicee puilbc compétent.

Titre IV Suivis réalisés par l'observatoire des métiers et de l'emploi de l'enseignement privé OMEEP

Article 4.1 - Rôle de l'observatoire

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Les pirtaes srgaitneias s'engagent à ddnemear à l'OMEEP :
? de préciser dnas le rroppat de bacnhre aunnel ceitnras items, naotmnmnt les catégories professionnelles, par catégories d'âge ;
? de réaliser un sviui spécifique de catégories concernées par l'accord : jenes de moins de 28 ans et srioens de puls de 55 ans ;
? de réaliser l'année précédant l'échéance de l'accord un sviui des enemnggeats de l'accord.

Article 4.2 - Suivi des populations concernées

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

L'observatoire OEMEP arua puor tâche dès la fin de l'année 2016 la msie en pclae d'un ouitl siutqiattse qui réponde de manière puls précise aux bsonies de la branche, nmaeomntt sur :

? les caractéristiques des junes et des sroines et à l'évolution de luers pcelas revtseipecs dnas la bhncare ;
? les proilfs des jneues de monis de 26 ans et de 28 ans ;
? les piolrfs des sroonis de 55 ans, de 57 ans et puls ;
? les prévisions de départs à la rearttie ;
? les psreeivptcs de recrutement.

Article 4.3 - Suivi de la mise en œuvre

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

L'observatoire OEMEP est chargé de sviure les icdenuairts listés ci-dessous. Les données qtaieaulvits et qinaattvuites qui en rosrrisnteot prtremnteot nnemoatmt d'évaluer les oibefjctcs fixés par l'accord.

Les preitas sainteiargs sronuivt également le nomrbe d'accords collectifs d'entreprise ou de panls d'action mis en ?uvre dnas la branche.

Les résultats de ce sviui sornet présentés lros d'une cisomsiomn pitairrae dédiée.

Liste des ietrndciuas :

? évolution du paenrgutoce des emubcheas des jeuens de mions de 26 ans et de mions de 28 ans ;
? évolution du ptoncruegae des emcahbues de salariés de puls de 55 ans et de puls de 57 ans ;
? nomrbe de fnrotimoas sviuus par ces catégories de salariés ;
? nomrbe de CCP rvavleet de l'avenant n° 24 otneubs ;
? nomrbe de craontts en anraltcene ;
? nomrbe de fiotromans sveuiis par les salariés référents ;
? nomrbe d'entretiens de sviui de l'intégration des nuuevoax embauchés ;
? nomrbe de frootnmais mutualisées mises en ?uvre et nomrbe de salariés pirs en chgare ;
? nomrbe d'entreprises aynat mis en pacle des anoicts de prévention et de formation.

Article 4.4 - Suivi de la mise en œuvre des engagements

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2016

Les paeitrs searnigtias cienvenonnt du cernliader sianvut :

Article	Engagement	Date
1.3	Embauches de jneus + 12 % du peactgnorue de 2013	31/12/2018

	Embauches de siornes + 6 % du prgtuaeocne de 2013	31/12/2018
2.1.1	Création d'un porrucas d'intégration dnas les eernptesris	31/12/2019
2.1.2		
2.1.3	Promotion de formations, dnot le CCP	31/12/2016
2.2	Perspectives de développement de l'alternance et cnoodiits de rources aux sgteas asnii que modalités d'accueil des alnrntneas et des sirgeiatas	31/12/2018
3.1.2	Désignation d'un salarié référent	31/12/2017
3.2.1	Entretien de suvii du juene et du référent	31/12/2017
3.2.2	Mesures d'accompagnement du référent	31/12/2017
3.3	Salariés âgés : foiaortmn mutualisée à la GEPC puor les salariés et ensrreietps	31/12/2019
Titre IV	Suivi par l'OMEEP	A priatr de 2017

Titre V Application

Article 5.1 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Le présent accord s'applique à totes les entreprises, quelle que soit leur taille, rssosseatrniit au camhp d'application. Lorsqu'un accord de génération a déjà été mis en plcae dnas un établissement par accord collectif, les supaititnols de celui-ci drenovt être adaptées, lros de son renouvellement, aux eegenatms du présent accord.

Avenant n 29 du 24 novembre 2015 relatif à la modification du nom de la convention

Signataires	
Patrons signataires	La FNEP,
Syndicats signataires	La FENC FP FO ; Le SENPL CTFC ; Le SFENPP CGT ; Le SENYP CFE-CGC,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 16 mars 2017

Les peiaranrets sneitagrais de la coinevtnn cclvitleoe nltiaonae de l'enseignement privé hros cratnot du 27 nrevombe 2007, ICDC n° 2691, ctnastneot que le cmahp pnsroeeefonisl de l'enseignement privé est désormais pnmmaiecpriet constitué :
? d'établissements d'enseignement supérieur qui snot iivtness dnas le développement des frooinamts cdanoiuunst à des tetrts certifiés rneelavt de la Cosmisimon nlniaotae de la cirteotiicafn plosniferonesle dépendant du ministère du trvaial et de la fmooirtan pnfsonslloaire ;
? d'établissements d'enseignement supérieur privés reelvant des aclerits L. 731-1 à 731-18 du cdoe de l'éducation.

Ainsi une ailloetpapr puls précise et prtiennee ne fasiant puls référence, a contrario, aux cotatnrs d'association isuss des lios Debré-Guermeur des 31 décembre 1959 et 27 nobrevme 1977 ptemrtrea d'éviter ttoue cnisfouon avec les établissements auasnrt également une activité d'enseignement.

Avenant n 30 du 24 novembre 2015 modifiant le titre X relatif à l'égalité

Pour les ateurs établissements, le présent accrd a un eefft normatif. Il ne puet y être déroégé par aroccd d'entreprise ou d'établissement que dnas un snes puls favorable.

Article 5.2 - Modalités de publicité. – Effet
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Le présent aorccd frea l'objet des mreuses de dépôt et de publicité visées par le cdoe du travail. La pirate pnlatroae s'emploiera à obtnier son extension. Les patries sgaentairs s'engagent à faseivorr sa dffuioisn le puls lmrengat pblsioe et au puls près des salariés.

Article 5.3 - Dispositions concernant le suivi
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Le présent aroccd s'inscrit dnas une démarche quvatliitae d'analyse et de suivi d'indicateurs et d'objectifs chiffrés. Son caractère priaqmtugae et dmqanuiye sopsupe en otrue une démarche de catiitpioasln au nveau ntiaonal des aitocns menées par les errntesepis dnas le cdare de luer acorcd et/ou de luer paln d'action.

Ce cextntoe spopuse que les etpsieernrs s'inscrivent dnas le cdrae de l'application des présentes dispositions. Les pitreas sainretaigs cnenifot à l'observatoire OMEEP le sion d'élaborer, aanvt la fin de l'année 2016, une procédure spécifique de ctelcole de données. Les iirdencutas et les ojtfcbies chiffrés précisés en alcitre 4.3 fronet l'objet d'un rapport.

Article 5.4 - Durée. – Effet
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Le présent accord est clncou puor une durée déterminée. Il etrne en vgieur au 1er décembre 2015 et pednrra fin, en tuot état de cause, le 31 décembre 2018.

Les pnreatraeis sirtnagieas de la cnoenvotin cvlolticee décident, donc, de mfiidoer le nom de ldtiae coetonvvin et de la nemmor désormais :
« Coitvennon colievtcle nltiaoane de l'enseignement privé indépendant ».

Article 2
En vigueur étendu en date du 16 mars 2017

Au tmree du délai d'opposition de 15 jurosunivat sa notification, le présent aorccd est déposé, conformément aux dnospoitiss légales, auprès de la dtrecioin générale du taaivrl et du secrétariat-greffe du cieonsl de prud'hommes.

Article 3
En vigueur étendu en date du 16 mars 2017

Les sneitaragis du présent anvneat s'engagent à en dedmnear l'extension auprès du mirisnte chargé du travail.

Article 4 - Durée. – Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 16 mars 2017

Le présent accord, clocnu puor une durée indéterminée, srea abcliplape à cpteomr de la dtae de l'arrêté d'extension.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 16 mars 2017

Les sagieriants du présent avanent s'engagent à en dmeaendr l'extension au mniirste chargé du travail.

professionnelle entre les hommes et les femmes

Signataires

Patrons signataires	La FNEP,
Syndicats signataires	La FEP CDFT ; Le SEFPNP CGT ; Le SNEPEL CTFC ; Le SYENP CFE-CGC ; La FENC FP FO,

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2015

« Titre X
Égalité professionnels entre les hommes et les femmes
Article 10.1
Préambule

Le présent accord vise à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le cadre de l'enseignement privé hors contrat. Au-delà du respect des dispositions légales en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les signataires du présent accord souhaitent affirmer et imposer que la mise en œuvre de mesures particulières d'assurer l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes est un élément fort d'un secteur dont la vocation est de former les jeunes qui demain intégreront la vie active. Les partenaires sociaux affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

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

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la réglementation européenne et du droit français :

? la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;

? la loi du 23 mars 2002 ;

? l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;

? la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;

? l'ordonnance n° 2014-699 du 26 juin 2014 ;

? la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

La poursuite de l'égalité professionnelle suppose de s'inscrire dans la durée pour mesurer la situation actuelle, les tendances et évolutions significatives. La connaissance de la situation réelle permet de définir des axes d'amélioration. Il sera mis en place des outils de mesure des écarts afin de pouvoir constater la situation dans le rapport annuel de branche. Si besoin est, à l'occasion de l'examen du rapport annuel de branche par la CPNEFP, des objectifs de progrès seront déterminés.

Les signataires s'engagent à étudier la situation revêtue des femmes et des hommes en matière :

? de recrutement ;

? d'emploi, de pourcentage et d'évolution professionnelle ;

? d'organisation du travail et d'articulation entre activité professionnelle et responsabilité familiale ;

? de rémunération effective ;

? de formation professionnelle et de qualification,

en prenant en compte les orientations en matière d'égalité, notamment, de l'accord relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel du 23 juin 2014 et de l'accord relatif à la mise en œuvre du contrat de génération.

Les signataires s'engagent à porter leur attention au traitement de l'égalité femmes-hommes lors de la négociation des accords et avenants.

Les parties sauront se servir d'outils d'analyse, dans le cadre de l'observatoire des métiers de l'enseignement privé (OMEEP) dans ces différents domaines et identifier les écarts et les besoins de mesure.

Et afin d'observer l'évolution des indicateurs de la branche, les signataires du présent accord mandatent l'OMEEP pour évaluer l'impact des différents accords conclus dans la branche, établir annuellement un recueil statistique de la situation sur les écarts constatés sur le sujet et dégager les axes de mesure et de suivi d'évolutions dans ce domaine.

Article 10.2

En application de l'article L. 1144-1 du code du travail, les parties s'engagent à réaffirmer leur attachement au principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail.

Plus largement, les partenaires sociaux réaffirment que la non-discrimination, notamment en raison du sexe de la personne, est un principe supérieur et général qui s'impose dans tous les domaines de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

De plus, comme précisé dans l'article L. 1142-4 du code du travail, des mesures particulières peuvent être prises au seul bénéfice des femmes visant à rétablir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Afin que tout (e) salarié (e) se sente concerné (e) par l'accord, les mesures éducatives assues au masculin qu'au féminin. Par exemple : salarié et salariée ou salarié (e).

Article 10.3 (2) Recrutement

Aucune discrimination ne doit exister au niveau du recrutement interne et externe. A tous les niveaux hiérarchiques, les critères d'embauche sont fondés sur les compétences requises et la qualité des candidats, quel que soit leur sexe.

Les offres d'emploi sont rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidats masculins et féminins aux offres d'emploi sont analysés selon les mêmes critères.

Des actions sont menées dans les entreprises en vue d'améliorer l'accès des femmes et des hommes à des emplois ouverts (ils) sont peu représentés (e) et à des emplois ouverts (ils) sont peu représentés (e). L'employeur fournira tous les ans aux délégués du personnel et au comité d'entreprise le nombre de recrutements effectués par sexe et par type de contrat. Ces données pourront être utilisées pour présenter toute proposition d'action visant à améliorer l'esprit de cet accord.

Les entreprises, à la suite de l'examen de la situation comparée des données générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes pour les emplois ouverts qui y sont affectés et/ou du rapport sur la situation économique et sociale pour les entreprises qui y sont affectées, se donnent pour objectif d'équilibrer les recrutements la proportion des femmes et des hommes suivant les types de postes ou les grades respectifs d'activité.

Afin de favoriser la mixité des emplois, les entreprises se donnent pour objectif d'augmenter progressivement le nombre d'embauches de femmes dans les secteurs d'activité à forte présence masculine et le nombre d'embauches d'hommes dans les secteurs d'activité à forte présence féminine.

Les entreprises doivent présenter annuellement aux instances représentatives du personnel ayant compétence en la matière des statistiques concernant les recrutements. Les représentants du personnel peuvent présenter des axes d'amélioration, afin de favoriser la diversité et l'égalité professionnelle.

Les différentes données et statistiques concernent les recrutements l'objet d'une étude annuelle dans le cadre des missions de l'observatoire de branche, OMEEP, pour des postes d'éléments d'analyse sur l'ensemble du secteur. Les parties s'engagent à analyser qu'au moment de la négociation de l'accord aucune étude de ce type n'a été réalisée.

Dans les entreprises entrant dans le cadre d'application des dispositions des articles L. 2322-1 et suivants et L. 2323-68 et suivants du code du travail, une attention particulière sera portée à la situation des candidats des femmes et des hommes recrutés et au nombre d'embauches réalisées pour chacun d'eux, compte tenu des critères d'embauche de l'entreprise et de l'objectif d'assurer une plus grande mixité.

Les parties s'engagent à réaffirmer les règles fondamentales du déroulement d'un processus de recrutement et, en particulier, qu'aucune information ne doit être divulguée et nécessaire avec le poste proposé ou les atouts personnels requis ne peut être demandée au candidat. Les entreprises s'engagent à ne pas recruter les managers, dans le cadre de leurs activités de recrutement, sur la nécessité d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes. A ces fins, le présent accord intégrera le cas échéant ces éléments dans le cadre de la situation relative sur la diversité.

Le secteur de l'enseignement privé hors cratnot est un secteur lanmgeret féminisé : 65 % des salariés.

Par ailleurs, les emplois à temps partiel sont nombreux. Les périodes d'activité réduite et les inaptitudes ne doivent pas entraîner une inégalité de la situation professionnelle. Les femmes et les hommes ayant des postes et des expériences similaires doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution. Autant que possible, ces évolutions prendront en compte les conséquences sur la vie familiale des salarié(e)s, notamment dans le cas de mobilité géographique.

Les entreprises conviendront de se fixer comme objectif de faire progresser la parité dans l'ensemble des métiers de la branche.

Pour favoriser l'accès des femmes à des postes de management et à responsabilité, les entreprises s'efforceront d'augmenter la mixité des genres dans toutes les activités de l'entreprise et notamment dans les activités stratégiques et d'encadrement. Ils conviendront de se fixer comme objectif de faire progresser au cours des prochaines années la proportion de femmes dans ces activités. Il appartient à chaque entreprise de définir ses objectifs de progression et les dispositions à prendre d'encourager les femmes aux postes de management et à responsabilité.

Les entreprises conviendront à ce que le nombre de femmes et d'hommes bénéficiant de promotions soit proportionnel aux effectifs. Les mesures nécessaires pour assurer cette proportionnalité pourront faire l'objet d'un accord d'entreprise sur la base de l'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes.

L'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste stratégique et de management.

Article 10.5 Organisation du temps de travail et amélioration de l'activité professionnelle et responsabilité sociale

La gestion de l'aménagement du travail est fondamentale. Une réflexion doit être menée pour permettre la mise en place d'une organisation des journées de travail permettant de concilier vie de travail et vie familiale. Il conviendra de veiller à ce que l'amplitude des interventions sur une journée soit compatible, autant que possible, avec la vie familiale.

L'articulation entre le temps de travail et le temps de vie professionnelle est un facteur essentiel en matière d'égalité professionnelle. Cette problématique concerne tous les salariés : femmes ou hommes.

Les entreprises visent à prendre en compte les conditions de la vie professionnelle dans l'organisation des réunions internes et des déplacements professionnels.

Les entreprises visent à la bonne application de la prise des congés de paternité et d'accueil de l'enfant.

Afin d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, les entreprises s'engagent à étudier toutes les possibilités présentées par chaque salarié(e) de bénéficier de l'organisation du temps de travail, notamment le travail à temps partiel choisi, et à tenter d'y répondre favorablement en prenant en compte, cependant, les possibilités que les salariés exercent et la situation de l'unité ou du projet auquel est rattaché(e) le salarié(e).

Lors de la révision des salaires, une attention particulière sera portée aux salarié(e)s travaillant à temps partiel, afin de ne pas pénaliser par rapport aux salarié(e)s travaillant à temps plein.

Article 10.6 (3) Rémunération effective

Les entreprises de la branche de l'enseignement privé hors cratnot s'efforcent de garantir la rémunération et les carrières des salariés sans discrimination.

Les catégories et les critères de classification et de promotion, ainsi que les niveaux de rémunération, doivent être communs aux salariés des deux sexes et ne doivent pas être discriminatoires pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Il appartient aux entreprises, dans le cadre des compétences légales des instances représentatives du personnel, de faire le bilan des éventuels écarts de rémunération constatés dans l'entreprise. Il leur appartient de corriger les écarts de

rémunération constatés à un même niveau de responsabilité, d'aptitude professionnelle, d'expérience et de diplômes.

Les entreprises s'engagent à assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes sur la base du principe que, à qualification, fonction, compétence et expérience équivalentes, les femmes et les hommes sont embauchés à la même rémunération, y compris et en ce qui concerne la même fonction.

Ces données sont présentées et commentées dans le rapport "Egalité hommes-femmes".

Les entreprises s'engagent à assurer, lors des révisions périodiques de salaires, l'égalité de rémunération pour un même travail ou pour un travail de valeur égale entre les femmes et les hommes.

Il conviendra de ne pas prendre en compte les périodes de congés de maternité, d'adoption ou d'allaitement ou d'un congé de maternité de salaire.

Pour limiter les écarts de rémunération existant entre les femmes et les hommes, la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 a créé une négociation collective annuelle unique sur l'égalité professionnelle et salariale et y a introduit deux nouveaux thèmes : le déroulement des carrières et la mixité des emplois (art. L. 2242-5 du code du travail, modifié par la loi du 4 août 2014).

Les entreprises doivent prendre des mesures pour réduire ces écarts et en faire leur priorité.

A cet égard, lors de chaque révision salariale périodique, dans les entreprises dont la taille rend les éléments statistiques représentatifs pour des grandes catégories qu'elles aient définies en accord avec les partenaires sociaux, ces entreprises s'assureront que la médiane des rémunérations individuelles des femmes soit équivalente à la médiane des rémunérations individuelles des hommes au sein des catégories professionnelles, sous réserve de dispositions particulières applicables dans l'entreprise et de veiller à l'égalité en matière de promotion.

Les effectifs à temps partiel étant constitués d'une part importante de femmes, une vigilance particulière sera portée lors des révisions de salaires aux salariés travaillant à temps partiel, afin de ne pas pénaliser par rapport aux salariés travaillant à temps complet.

Article 10.7 Formation professionnelle et qualification

Éléments de l'acquisition de savoirs, la formation professionnelle est un moyen essentiel à disposition des salariés pour continuer ou développer leurs compétences professionnelles. Elle est aussi un moyen privilégié de mise à jour des compétences en fonction de l'évolution des qualifications des salariés. C'est pourquoi la CEPFNP veille à ce que les conditions d'accès des hommes et des femmes aux dispositifs de formation soient identiques.

Les formations doivent être accessibles à tous les salariés, y compris aux femmes qui, aux côtés des hommes, ont des besoins particuliers.

Afin de servir cet objectif tout en prenant en considération les conditions de travail des salariés, notamment en ce qui concerne les conditions matérielles de garde d'enfants, les entreprises s'efforcent de garantir que l'organisation des formations soit compatible avec la vie privée et familiale et ne compromette pas les conditions d'accès aux formations.

Les entreprises s'efforcent de garantir que les formations soient accessibles à tous les salariés, y compris aux femmes qui, aux côtés des hommes, ont des besoins particuliers.

Suite à l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, les entreprises s'efforcent de garantir que chaque salarié(e) bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur, afin d'évoquer avec lui ses compétences professionnelles. Cet entretien est proposé systématiquement après une absence longue, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

De plus, tous les 6 ans, un bilan du parcours professionnel de chaque salarié(e) est réalisé par son employeur, afin de vérifier le suivi des actions de formation, la mise à jour des compétences et l'acquisition d'éléments de certification.

Les entreprises conviendront de former leurs équipes au regard de la diversité. La CEPFNP pourra décider une prise en charge financière de ces formations.

Article 10.8 Absences liées à la maternité, la parentalité et à la paternité

Les congés de maternité et prtaael d'éducation ne denovit pas rlnetair l'évolution des salariés en tmeers de carrière. Afin de gérer au mieux l'impact des périodes d'absences liées à ces congés, un ertietnen peirnsfenoosl srea mis en place. Il puorra pmtteerre d'examiner la durée prévisionnelle de l'absence, les sothuias éventuels d'évolution de carrière à la siute du congé, les finatoomrs qui piueorrnat être envisagées, les modalités d'accompagnement à mttree en ?uvre puor fielciatr la rripsee du travail.

Conformément aux dooistiinpss légales et réglementaires, ntmnaoet de la loi n° 2006-340 du 24 mras 2006 rtvielae à l'égalité sialarale etrne les femems et les hmmeos et de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 puor l'égalité réelle ernte les fmemes et les hommes, les erpnreietss s'engagent à nearsiluetr les iedncciens de la période d'absence puor maternité ou aodotipn sur les aenotuianmgtts de salaires.

Il est rappelé que le congé de maternité et le congé d'adoption snot considérés cmome du temps de tivraal effectif, neaomnmitt puor :

- ? la détermination des dirots liés à l'ancienneté ;
- ? la répartition de l'intéressement et de la pcoiapiatitn ;
- ? le cacull des congés payés.

De la même manière, la période d'absence du (de la) salarié (e) puor congés de maternité, d'adoption, de présence panaelrte ou puor un congé prtnaeal d'éducation est intégralement pisre en cmptoe puor le cacull des diorts otrveus au trtie du cpomte prsenonel de formation.

Les eirnstprees pndreort des engeegnmmts puor que, en matière d'évolution prlnsooeensife et salariale, les congés de maternité, de paternité ou d'adoption ou de présence plranatee et/ ou le congé pranatel d'éducation ne pénalisent pas les salariés.

Les eseneptriis dvnroet respecter lrues ogitanlbois de msie en palce des eintrenets rfiatles aux congés de maternité, d'adoption, de présence paertlane et congé peatnarl d'éducation prévues par les dtnisspooiis légales et réglementaires.

Les eepnrstreis s'efforceront de maintenir, pdaennt la période de congé de maternité, d'adoption, de présence praeltane et/ ou de congé pntreaal d'éducation, la dsfuiifon des itanfrmioons générales taisenrsms aux salariés rviaeelts à la vie de l'entreprise, sloen un mdoe de cintaouicmomm préalablement défini etnre les pietras en présence, aifn de mnaeintir un lein social.

Article 10.9 Négociations

Les piartes saetriganis rlenpaepit que dnas le cadre du cdoe du taival sur l'égalité plneoseioslrfne il est stipulé :

? à l'article L. 2241-1 que la négociation aelnlune sur les saalreis diot prrnede en cpotme l'objectif d'égalité peoslnnorsfleie etnre les fmeems et les hmmeos ;

? à l'article L. 2241-3 que la négociation talrine diot pteorr sur les mreesus tdnanet à aessurr l'égalité pnlofserliosene ernte les femems et les hommes, et sur les mesreus de rpatargae tdeannt à remédier aux inégalités constatées sur les stjeus ci-dessus rappelés ;

? à l'article L. 2241-9 que les négociations anleenlus sur les srleaaais et quuilnuaenqes sur la révision des cionistcliafsas doivent viser à définir et à pmaoegmrrr les mseeurs petrantmet de surpempir les écarts de rémunération enrte les fmeems et les hommes.

Conformément aux doioipstiins légales et réglementaires et puor teinr cmotpe de l'évolution psslbioe des métiers, les prianrteaes suaciox resconinnesat que les clscisintifaaox peenfeonssillros qui viersalnot les ptesos en fntoioen des compétences ruoecdens nécessaires puor eercxer les métiers cndaptoorsenrs irsnuodent pfrioas des furatecs de doiasicimrtin indirecte.

Tous les 5 ans, à l'occasion des négociations sur les classifications, les prtreaenais sioucax analyseront, ieiendfionrtt et coenrigort les critères d'évaluation des cifctfieoons et/ ou des potses de tiavarl pvouant idrniue des dsamiorctiinis entre les fmmees et les hommes.

Article 10.10 Recueil d'informations 10.10. A. Eisnerptes

Dans les enetrresep concernées, les négociations anuellens sur les seailars dneiovt prévoir une asanyle spécifique des différences de tteeinramt entre les feemms et les hoemms et dieonvt être l'occasion d'élaborer un paln de suersspoipn des

écarts suarilaax constatés. A défaut, c'est le rpoprat annuel de siituotan comparée entre les fmeems et les hommes, présenté aux pieteraanrs sociaux, qui diot le fiare luqrsoe l'entreprise en a l'obligation.

Nonobstant les iauditrens ooolitgriebs prévus par l'article D. 2323-12 du cdoe du taival qui snot rappelés obgniiealmtroet à l'article suivant, les pterais saiatnergis itnnviet les peatarriens suociox dnas les eerpstneirs à définir des ieraitudcns pinrtenets puor aneysalr la siutoaitn comparée des feemms et des hommes. Le décret n° 2001-832 du 12 strebmpee 2001 définit des indicateurs, rappelés ici puor information, puor la msie en palce du roapprt de la sitioutun comparée des feemms et des hmemos dnas les entreprises. Par aorccd d'entreprise, les eeentrspirs pneuvet définir des iatiercndus supplémentaires.

10.10. B. Bnhacre

L'accord ctointstue une oiacsocn puor développer le rôle de l'observatoire des métiers et de l'emploi de l'enseignement privé (OMEEP), créé par l'accord du 25 juin 2015, dnas l'analyse des saqetittitsus seicolas asini que dnas les études de piensenonimtot qui soenrt utiels aux eeserrtnpis dnas les peahss de dginastioc et de sviui des plans d'action prévus par la loi.

Ainsi il porura être demandé à l'OMEEP de rleuelciir et d'analyser, tuos les 3 ans, les ionamfnoitrs spécifiques et craipoemavts femmes-hommes sur :

- ? les rémunérations eieftvfces ;
 - ? l'accès à l'emploi, à la fmritaoon et à la pmiootron psfrolnoneeisle ;
 - ? les ncontoids de tiraavl et d'emploi ;
 - ? la qaaliufitcion et la classification, pour pertmtree la rédaction d'un roapprt pmtnteraet à la bnrhace de dsopiser d'un dnaogisitc de la staiioutn des fmeems et des hmemos dnas la profession.
- La cosmmissoin ptrriaie pourra ainsi dosspeir :
- ? d'un état des luiex présentant les pleicrnaips caractéristiques de la sitioutun comparée de l'emploi des fmemes et des hoemms salariés de la barhnce (évolution des eteiffcfs par région et par sexe, répartition des eteiffcfs par tcragne d'âge, par tillae des entreprises, par tpye de caonrtt de travail, par tpye d'activités, par thrançe de salaire, par thracne d'ancienneté, par nvaieiu de diplôme ?) ;

? d'une anyasle qlitutvaae paerttmet de repérer les atoincs mesis en ?uvre par les eprstnriees aifn de répondre aux problématiques de l'égalité plsonensreioilfe ;

? d'une anylase qattnaivtue sur les soituntas pefonleisrnleoss des femmes et des hmmeos à eomlpi et durée de ctnarot comparables.

Au tmere de cette étude, les représentants de la bnkrahe puoroort desopisr de rnmmdcotonaaies en matière d'actions spceilbetuss d'être meiss en ?uvre puor foreavsir la réalisation de l'objectif d'égalité professionnelle.

Article 10.11 Suivi

Le présent acorcd est conlcu puor une durée indéterminée. Il alnune et rlmapece l'accord du 24 arvil 2008 retlaif à l'égalité pofelrsnsoenile entre les hoemms et les femmes.

Cet arccod est sibpcetslue d'être modifié par avenant, notanemmt en cas d'évolution des diiiootssnpos législatives, réglementaires ou cnloneeoltnnievs qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de pelsuirus de ces dispositions.

Les aordccs d'entreprise ou d'établissement colcnus aevc des délégués syuiadcncx peeunvt prévoir des diisionopsts différentes puls felvbaroas que cleles du présent accord, spécifiques à luer soitaitn particulière et couonncart à povooiurmr l'égalité psrooesilflene entre les hoemms et les femmes au sien de l'entreprise.

Les pterias sagrtiniaes cennnvenoit d'examiner le bialn des meruess pisres en matière d'égalité pseisnrrflooee au sien de la bcahrne et les stieus qu'il cndnrriaeovt éventuellement d'y apporter.

Cet eexamn arua leiu chaque année après la dtae de psire d'effet du présent acorcd et, puor le piremer exercice, au puls trad le 31 décembre 2016. »

(2) Articie étendu suos réserve que l'article L. 2323-68 aueuql il est

fiat référence s'ot étendu comme étant l'article L. 2323-20 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi. (Arrêté du 21 mars 2017-art. 1)

(3) Article étendu sous réserve que l'article L. 2242-5 auquel il fait

référence s'ot étendu comme étant l'article L. 2242-8 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi et de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la mobilité professionnelle et à la sécurisation des parcours professionnels. (Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

? d'une part que chaque salarié, ancien assimilé cadre, ne peut rater plus de 4 ans dans la catégorie CO niveau 2 dont l'échéance est fixée au 31 décembre 2025.

Au-delà de ce délai, le salarié rejoint la catégorie de la fonction publique de l'enseignement privé indépendant ;

? d'autre part, que chaque salarié concerné par la définition de l'article 1er et rattaché des deux filières de métiers stipulées à l'article 3 du présent accord, qui bénéficiait d'une classification dans la catégorie de travail au moment du changement de convention collective est reclassé à partir du 1er janvier 2021 sur une classification de grade prévue par la convention collective de l'enseignement privé indépendant et bénéficie des minima de la catégorie C fixés par les annexes 1-A ou 1-B (selon le cas) de la convention collective.

Accord du 12 janvier 2016 relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadres

Signataires	
Patrons signataires	La FNEP,
Syndicats signataires	La FEP CDFT ; Le SPFNCP CGT ; Le SPENL CTFC ; Le SYENP CFE-CGC ; La FENC FP FO,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

L'intégration de nouveaux enseignants dans la fonction publique de l'enseignement privé indépendant (ex-hors contrat), ICDC 2691, par dénonciation de l'application de la convention collective FSEIC amène certains écarts dans la définition des grades et dans l'application des échelons AGIRC.

L'intégration de nouveaux enseignants dans la fonction publique de l'enseignement privé indépendant (IDCC 2691) par changement de statut (les EESC) ou par intégration dans le nouveau schéma de la fonction publique (les CFA ou UFA) peut amener certains écarts dans la définition des grades et dans l'application des échelons AGIRC.

L'intégration de nouveaux enseignants dans la fonction publique de l'enseignement privé indépendant (IDCC 2691) par dénonciation de l'application de la convention collective ENPL amène certains écarts dans la définition des cadres.

Ainsi lorsque :

? les professeurs minima des grades de l'ancienne convention collective s'ot inférieurs aux minima C1 de la convention collective de l'enseignement privé indépendant (ex-hors contrat) ;
? l'ancienne convention collective intégrait un article « 4 bis » créant des enseignants assimilés cadres, une classification dans la convention collective de l'enseignement privé indépendant (ex-hors contrat) ;
les salariés cadres ou assimilés concernés pourront être classifiés dans le grade de cet accord dérogatoire, sans diminution de salaire.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Il est convenu :

Avenant n° 32 du 12 janvier 2016 modifiant les règles de fonctionnement du compte personnel de formation

Signataires	
Patrons signataires	La FNEP,
Syndicats signataires	Le SPENL CTFC ; Le SFENP CGT ; La FEP CDFT ; Le SENYP CFE-CGC ; La FENC FP FO,

Article 1er - Compte personnel de formation

Les parties conviennent que cet avenant, sinuavt les mêmes dispositions que l'avenant n° 28 du 24 mars 2015, entrera en

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022

Le minimum de la catégorie supérieure CO niveau 2 est de 33 509.30.

Cette catégorie supérieure de cadres avec son minimum concerne :
? les professeurs titulaires et de service ;
? les personnels d'encadrement pédagogique, professionnels ayant des responsabilités managériales.

Ce minimum sera réévalué chaque année comme les minima de l'ensemble des salariés de la branche de l'enseignement privé indépendant.

Ces deux catégories de cadres et leurs minima concernent :

? les professeurs titulaires et de service ;
? les personnels d'encadrement pédagogique, professionnels ayant des responsabilités managériales.

Ces minima fixent l'objet d'une négociation à la même date que les minima de l'ensemble des salariés.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord est conclu pour une durée de 10 ans avec effet d'effet au 1er janvier 2016.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Le présent accord est conclu pour une durée de 10 ans avec effet d'effet au 1er janvier 2016.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Le texte de l'article 3 de l'avenant n° 28 du 24 mars 2015 est annulé. Il est remplacé par la rédaction suivante :

« Article 3

Compte personnel de formation

A compter du 1er janvier 2015, un compte personnel de formation est ouvert aux salariés. Ce compte est alimenté à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, plus de 12 heures

par année de tirvaal à tpmes complet, dnas la liimte d'un pmlafod de 150 heures.

L'acquisition s'effectue pro rtaa troipmes puor les salariés à tpmes partiel.

Le ctmope ne puet être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le rfeus de melibsior son ctpmoie ne cnstiutoe pas une ftuae du salarié.

Les heuers de fnioatmors éligibles au coptme psnernoel de ftioarmon denmeuret acsqueius en cas de cagemnneht de satitiuon prsfeeosnoinlle ou de ptree d'emploi de luer titulaire. Le cpmtoe peroensnl de fimatoron est fermé lqsuore son tliitraue est amids à faire vloair l'ensemble de ses diorts à retraite.

Dispositions taioisirtrens

Le crédit d'heures de ftaromion aiuqcs au ttire du diort iuevindidl à la foomtiran (DIF) non utilisé au 31 décembre 2014 est ubtsaliile dnas le crdae du cotmpe psnrenoel de ftioarmon jusqu'au 31 décembre 2020. Ce crédit ne frugie pas dnas le cumopetr du cmtope penroensnl de fomoatrin du salarié mias diot être justifié auprès de l'OPCA-PL dénommé AITAALNCS qui fainnce le ctmope porneesnl de fmriaoton au mneomt de son utilisation. Ces herues penevut se cueulmr aevc les hreeus auecsiqs au tirtu du compte pesennrol de fioratomn dnas la lmiithe de 150 heures.

Actions de fmtaoroin éligibles

La cosimmsoin pirrataie nintaoale de l'emploi et de la ftimoaron ponofrsesenille (CNPEFP) élaborera cqhaue année la ltsie des fontiaorms qui srneot éligibles à ce dispositiif de faemncenint et la cnumorquemia à l'OPCA-PL dénommé ACTALIANS, puor la msie en lgnie de ldiate litse sur le stie nntiaaol géré par la Cisase des dépôts et consignations.

Relèvent également des froomantis éligibles les fnamoroits furngait sur l'une des lisets stuneiaivs :

- ? lisets régionales (COPAREF) ;
- ? lsteis neaotinlas (COPANEF) ;
- ? inevirtane publié par la coissmomm noanaltie des cintrfoaeictis psnlfieeonsolers (CNCP). »

Article 2 - Portée de l'avenant

Les prtieas conveninent que cet avenant, savunit les mêmes diniotpsios que l'avenant n° 28 du 24 mras 2015, etrrnea en vegiuur au pemeirr juor du mios qui svriua la ptibaucolin de l'arrêté qui en poetra extension, et ce jusqu'au 31 décembre

Avenant n 33 du 16 février 2016 à l'accord du 3 novembre 2015 relatif au contrat de génération

Signataires	
Patrons signataires	La FNEP,
Syndicats signataires	Le SEPNL CTFC ; Le SPNFEP CGT ; Le SEYNP CFE-CGC ; La FENC FP FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2016

L'article 2.2 de l'accord reçoit la rédaction snutaive :

« Artlice 2.2

Perspectives de développement de l'alternance et ctnooidnis de roerucs aux satges ainsi que modalités d'accueil des altanrtes et des sraetgjaïs

Article 2.2.1

Recours à l'alternance

a) Les pertais au présent arcocd réaffirment luer acahmetentt aux ftioarmnos en alternance, en ce qu'elles csotutennit un vtuceer pioitsf d'adaptation des compétences des salariés jeeuns à celles dnnot les arenprisets ont boeism et un meoy n eiaffce puor luer

2016.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Les seaaniitgrs du présent aeanvnt décident de conférer une vueair impérative à l'ensemble des dtnispiois ddiut anvanet qui s'applique à l'ensemble des établissements d'enseignement privé indépendant rnvleeat du champ de la branche.

Les dstispnoois du présent aevnnat s'appliquent à la cllctoeo elgixibe en 2016 sur la masse srlaaale de l'année 2015.

Article 3 - Dépôt

Les pertias cnneenovit que cet avenant, suivnat les mêmes dsnpioitsos que l'avenant n° 28 du 24 mras 2015, etrrnea en vegiuur au pemrier juor du mios qui siurva la ptouilabcin de l'arrêté qui en poretra extension, et ce jusqu'au 31 décembre 2016.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Le txttee du présent aanvnet est déposé à la diretocin générale du tivaraal (DGT) conformément aux aietrlcs 2231-3 et sviunats du cdoe du travail.

Article 4 - Entrée en vigueur. – Durée

Les priaets cvnnonineet que cet avenant, svuinat les mêmes dstoponisiis que l'avenant n° 28 du 24 mras 2015, etrrnea en veuiugr au preimer juor du mios qui siurva la polbctiuan de l'arrêté qui en poretra extension, et ce jusqu'au 31 décembre 2016.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Les priteas cnivoeennt que cet avenant, sauinvnt les mêmes dioissitonps que l'avenant n° 28 du 24 mras 2015, eernta en vueigur au permeir juor du mios qui sriuva la piioluatbcn de l'arrêté qui en portrea extension, et ce jusqu'au 31 décembre 2016.

Article 5 - Extension

Les ptaiers cinvneont que cet avenant, siuvant les mêmes dtiopssiions que l'avenant n° 28 du 24 mras 2015, eenrrta en vegiuur au prieemr juor du mios qui svvira la paulbiicton de l'arrêté qui en petrroa extension, et ce jusqu'au 31 décembre 2016.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Les setriginaas du présent avneant s'engagent à en dendeamr l'extension au mtiinsre chargé du travail.

intégration dnas l'entreprise. Il est rappelé que puor les établissements d'enseignement supérieur aevc rchhecree une claosctisiifn spécifique a été prévue puor les drottcaons salariés. Eu égard aux pcvieestps des années à venir, les peitras innitcet les eirretensps à fsreioavr le rocreus aux cttnoras d'apprentissage et de professionnalisation.

Pour cela, la bhcnrae s'engage à cmemuionuqr auprès des ensiprretes (qui fnoret le rails auprès des jeunes) une fios par an sur les dsitioifsp de ftrooiman extstnias en agssineappte et en cartont de professionnalisation. Ces cmcmnioainotus s'effectueront nnatmmeot au tvreas de l'observatoire des métiers de la bhcnrae (OMEEP).

Par ailleurs, eells repnaepllt que le svuii de l'alternant dnas l'entreprise pndneat la durée d'exécution de son cranott srea effectué par :

? un maître d'apprentissage puor les tuilrtiaes d'un cnroatt d'apprentissage conformément aux dnpisstoois légales ;

? un tetuur puor les tteruillas d'un coatrnt de psinntsaioaroeloisfn répondant aux cnoodtiins des atrceils D. 6325-6 et siunavts du cdoe du travail.

b) Aiasrnspetpge

Afin que la brchane psisue dsipseor des monyes nécessaires puor perdne en cghrae des actoins celeictlovs (communication, ifrotominan sur les métiers ?) dnas l'intérêt de l'ensemble de la poiforsen et fcieannr des établissements d'enseignement, les pearits sraitangies inevitnt teouts les esprnreteis rlaevent du cahmp d'application de la contnvoein ctvlceoile nianaotle de l'enseignement privé indépendant (ex-hors contrat) à verser tuot ou ptirae de luer txae d'apprentissage à l'organisme habilité au nvaeiu nainoatl cmmeo cetoecllur de la txae d'apprentissage de nrote barnche et à lseaisr une paitre des fndos de la txae d'apprentissage aclbefftae aux établissements (quota et hros quota) au trite des fndos libres.

La CPNEFP, en lein avec l'observatoire de bchrane (OMEEP), sur la bsaie d'études réalisées ou à réaliser, définira les acnotis prninettes qui pnotterment de fsrievaor le développement de l'alternance dnas ntore banhcre et ainsi de répondre à l'objectif fixé par le présent acord en treme d'accueil de jeunes.

Article 2.2.2

Recours aux satges en estirrepe (valorisation et acueil des stagiaires)

Le satge diot fecaitilr le psagase du monde srcoale ou uitsveiiarne à culei de l'entreprise et pertmtee de compléter une faioromtn théorique par une expérience piqtraue en entreprise.

Les ptriaes sraintages sunhteiaot iticner les esiterenrps à cotuinerbr à l'amélioration de l'accueil des stieaargis et à fesoaiivr luer intégration dnas l'entreprise.

Comme la pefiorossn le sait, les sgetas en eesnirtpre snot intégrés à un cursus pédagogique sarlocie ou universitaire. Ils snot seettcnmirt encadrés par le cdoe de l'éducation et dvenoit avoir une finalité pédagogique déterminée dnas le cdare d'une cooenvitnn scolune entre une entreprise, un juene et l'établissement d'enseignement dnas lueeql il posruuit ses études. Ils ne pvuent en effet aiovv puor obejt d'exécuter une tâche régulière crdsanoenprot à un poste de tiavral pmernnaet dnas l'entreprise.

Les eepnreistrs dveiont également être sensibilisées au poerjt pédagogique du sriaigtae et drneovt ausesrr un suvii régulier des travaux du stagiaire, mias aussi elles dervont pioovur clleesonr le siitagrae sur son pjeort professionnel. A cet effet, en fin de stage, une aítsteotatn de fin de sgtae décrivant les moinsis exercées pruroa être rimsee à chaque personne.

Aussi, en apioaplctin du présent accord, l'entreprise :

? veelrila au bon acueicl du stagiaire, nnmaomtet par le biais d'une pisre de cnoctat avec les équipes et svceries avec lesulqes il srea amené à tevrillaar ;

? veillera à la cohérence du prurcaos d'accueil avec les oefijctbs du stage. A cet effet, un échange préalable avec le (s) rblopnassee (s) éducatif (s) derva perrtetme de préparer l'arrivée et l'accueil des sagiaretis ;

? recrespeta les oaiboginlts en matière de sgate ;

? airllueecca l'étudiant et lui dnrneoa les mnyoes de réussir sa msiison ;

? désignera un rnsapselboe de satge dnot la tâche srea :

? de gieudr et de csoieelnr l'étudiant ;

? de l'informer sur les règles, les ceods et la curulte de l'entreprise ;

? de frvoseair son intégration au sien de l'entreprise et l'accès aux innnaitoorfs nécessaires ;

? de l'aider dnas l'acquisition des compétences nécessaires ;

? d'assurer un suivi régulier de ses traavux ;

? d'évaluer la qualité du taravil effectué ;

? de le clinoesler sur son prejt psoernnfsioel ;

? rédigera une aitattoesn de sgtae décrivant les msoisns effectuées, qui porrua angmocepar les furtus ccliuruucm vatie de l'étudiant. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2016

L'article 3.3 de l'accord sur les msreues spécifiques aux salariés âgés est complété cmome siut :

« Dnas le cadre de la goesitn et de l'aménagement des fnis de carrière, les paetirs sietngaiars encugnaerot la conclusion, etrne l'employeur d'un sineor et un aurtre eeuyolmpr qui suhoiate dfeisreivr son activité ou lros de son installation, d'une coniteovnn de msie à disposition, pdnenat une ceiatnre durée et/

Avenant n 1 du 29 juin 2016 à l'accord du 22 septembre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé

Signataires	
Patrons signataires	FNEP
Syndicats signataires	SNPEFP CGT SYNEP CFE-CGC FNEC FP FO

ou puor cerntias jours, panendt un tmpes défini.

Le paagsse d'un tmpes pelin à un tpems prteail puet être une faculté puor alléger la cgrhae de tiaavr des sienors et ceomecmnr à préparer la période de retraite.

Tout salarié rssnaielpmt les cnndootiis lui peanttremt de friae lequidir sa rtraiete pruroa bénéficiier, s'il en fiat la demande, de 1 demi-journée d'absence rémunérée, sur justificatif, au ttrie des démarches atiermasiditnvs à etndrererpe auprès du svrciee piulbc compétent. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2016

Il est créé un ailtrce 4.4 qui reçoit la rédaction savntiue :

« Airclte 4.4

Suivi de la msie en ?uvre des eeeggtmns

Les petairs sntgiaaeirs cvnneeionnt du credileanr svnaiut :

Article	Engagement	Date
1.3	Embauches de jeneus + 12 % du pgtnoacaeue de 2013	31/12/2018
	Embauches de siernos + 6 % du punoacrgtee de 2013	31/12/2018
2.1.1	Création d'un purrcaos d'intégration dnas les eetpeniriss	31/12/2019
2.1.2		
2.1.3	Promotion de formations, dnot le CCP	31/12/2016
2.2	Perspectives de développement de l'alternance et ciotidonns de rcroeus aux sagtes aisni que modalités d'accueil des anlteeans et des sreitagas	31/12/2018
3.1.2	Désignation d'un salarié référent	31/12/2017
3.2.1	Entretien de suvii du juene et du référent	31/12/2017
3.2.2	Mesures d'accompagnement du référent	31/12/2017
3.3	Salariés âgés : foiaotmrn mutualisée à la GEPC puor les salariés et etersnpiers	31/12/2019
Titre IV	Suivi par l'OMEEP	A patrir de 2017

Article 4 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2016

Au trmee du délai d'opposition de 15 jorus sanuvit sa notification, le présent aorccd est déposé, conformément aux dotssnioips légales, auprès de la doitecirn générale du tiavarl et du secrétariat-greffe du ciseonl de prud'hommes.

Article 5 - Demande d'extension

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2016

Les stirgeaians du présent aanenvt s'engagent à en dndmear l'extension auprès du mnrnstie chargé du travail.

Article 6 - Durée. – Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2016

Le présent accord, cnoclu puor une durée indéterminée, srea aabclplpie à cmopter de la dtae de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 29 juin 2016

Préambule

La loi de faenicnmet de la sécurité slaocie puor 2016 du 21 décembre 2015 a inritdout un dptssoiif de vmreesent santé puor les caottnrs coruts et à tpems pterial dnot le décret d'application du 30 décembre 2015 est entré en vguuier le 1er jinvear 2016.

Aux trmees de l'article D. 911-7 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés concernés par le dpisioitsf du vensermet santé snot cuex dnot la durée du canortr de tiaavr ou du ctnroat de mioson est inférieure ou égale à tiors mios ou cuex dnot la durée etffievce du

taivral prévue par ce coarntt est inférieure ou égale à 15 heures par semaine. Cependant, le nouveau article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale ouvre la possibilité d'adapter les modalités de versement santé par accord de branche.

Or, au regard de la diversité et de la spécificité de situations du personnel enseignant dans la branche de l'enseignement privé hors contrat, la fixation d'une durée de travail hebdomadaire pour cette catégorie de personnel est inadaptée.

C'est ainsi que l'accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel au sein de la branche, étendu par un arrêté du 13 novembre 2014, a recueilli des références mensuelles, semestrielles ou annuelles pour déterminer les durées maximales de travail des salariés à temps partiel.

Les pratiques suicides ont donc décidé, pour le bénéfice du versement santé du personnel enseignant, de fixer une durée maximale moyenne cumulée de 65 heures travaillées justifiée au regard :

? de la diversité des modalités d'intervention des enseignants, selon notamment la nature ou le niveau des enseignements dispensés ;

? de la diversité de l'organisation et des méthodes pédagogiques des écoles, grâce de leur succès auprès des familles, des élèves et des étudiants comme de leurs fruits employeurs, et donc moteur de développement de l'emploi dans la branche ;

? et de la liberté dont les enseignants-chercheurs disposent dans l'organisation et la planification des activités (préparation des cours, correction des copies, etc.) et des activités connexes et/ ou de recherche (toutes activités faisant partie intégrante de leur temps de travail telles que définies à l'article 4.4.1 de la CCN), et qui représentent de l'ordre de 30 % à 75 % du temps de travail effectif de l'enseignant.

Le présent avenant apporte donc en ce sens le régime personnel de santé de l'enseignement privé hors contrat instauré par l'accord du 22 septembre 2015 entré en vigueur au 1er janvier 2016.

Il permet ainsi, en prenant en compte les spécificités des entreprises prenant de nombreux enseignants multi-employeurs, de faciliter leurs démarches et d'assurer la continuité du bénéfice d'une complémentaire santé au personnel enseignant à temps partiel en maintenant les effets des versements de leur temps de travail. Ceci exposé, les pratiques convenues des négociations suivantes :

Article 1er - Modification de l'article 3 de l'accord du 22 septembre 2015

En vigueur étendu en date du 29 juin 2016

L'article 3 est désormais dénommé « Bénéficiaires à titre obligatoire du régime personnel de santé, des salariés d'affiliation, cas particuliers et versement santé ».

Article 2 - Ajout d'un article 3.5 dénommé « Mise en œuvre de la faculté à demander le bénéfice du versement santé » à l'accord du 22 septembre 2015

Accord du 19 octobre 2016 relatif à la fusion des branches professionnelles de l'enseignement privé indépendant ou hors contrat et de l'enseignement privé à distance

Signataires	
Patrons signataires	CHANED FNEP
Syndicats signataires	FEP CFTD SNPEFP CGT SNEPL CTFC SYNEP CFE-CGC FNEC FP FO

Article 1er - Objet de l'accord de fusion des branches
En vigueur étendu en date du 19 oct. 2016

La convention annexée est intégrée en annexe à la convention EPI (ou HC), sans modification, à l'exception des adaptations apportées par les articles suivants.

En vigueur étendu en date du 29 juin 2016

Un article 3.5 est ajouté au sein de l'article 1 « Le régime personnel de santé » :

« Article 3.5

Mise en œuvre de la faculté à demander le bénéfice du versement santé

Dans le respect de l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale, les salariés dont la durée du contrat de travail ou du contrat de mission est inférieure ou égale à trois mois ou ceux dont la durée effective du travail prévue par ce contrat est inférieure ou égale à 15 heures par semaine ont la faculté, en lieu et place du bénéfice du régime personnel de santé, de demander le bénéfice d'un versement par leur employeur d'une somme déterminée par l'article D. 911-8 du code de la sécurité sociale, sous réserve de l'existence d'une contribution individuelle cotisée à celle définie par le II de l'article L. 911-7-1 dudit code.

Cependant, au regard de l'accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation (...) de la durée du travail à temps partiel au sein de la branche, et de l'article 4.4.1 de la convention collective définissant le temps de travail des enseignants, la faculté à demander le bénéfice du versement santé sera accordée, pour le personnel enseignant à temps partiel, si la durée de travail de leur contrat est inférieure ou égale à 65 heures d'activité par mois. Cette durée maximale est appréciée sur la durée totale du contrat pour les contrats de moins de 12 mois ou la durée alléguée du contrat pour les contrats de 12 mois et plus. »

Article 3 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 29 juin 2016

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 4 - Extension

En vigueur étendu en date du 29 juin 2016

Les signataires du présent accord s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Article 5 - Durée et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 29 juin 2016

Le présent avenant conclut pour une durée indéterminée. Ses dispositions entrent en vigueur dès leur signature.

Par l'effet de cette intégration, les salariés rattachés des champs d'application de la convention EPI (ou HC) et de la convention annexée sont réunis dans une seule et même branche.

Article 2 - Conditions de la fusion des branches

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2016

Article 2.1 - Champ d'application de la convention fusionnée

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2016

Dès le jour de la fusion des branches professionnelles, la convention annexée s'appliquera à tous les salariés des entreprises rattachées de son champ d'application tel que défini en son article 1er.

Les dispositions de la convention annexée ne prennent en

cas être appliquées aux salariés d'entreprises relevant du champ d'application de la convention EPI (ou HC) tel que défini antérieurement à la fusion de branche.

Durant la première période :

? les salariés des entreprises de la CCN EPI (ou HC) pourront par ailleurs ou en complément être rattachés aux salariés qui relèvent du champ d'application de la branche de l'enseignement privé à distance tel que défini antérieurement à la signature du présent

aocrd ;
 ? les évolutions négociées de la convention EPI (ou HC) par avenant ou accord se rapportent à l'ensemble des salariés rattachés du champ d'application de la convention annexée à la convention EPI (ou HC), sauf sollicitations particulières prévues dans les textes antérieurs ou accords.

À l'issue de cette première période la convention EPI (ou HC) s'appliquera à l'ensemble des salariés rattachés du nouveau champ d'application de la convention EPI (ou HC), à savoir les champs d'application des deux conventions précédentes fusionnées : enseignement privé indépendant (ou hors contrat) et enseignement privé à distance.

Article 2.2 - Harmonisation de la convention fusionnée
En vigueur étendu en date du 19 oct. 2016

Les parties à l'accord de fusion de branches conviennent dès à présent que la convention annexée sera intégrée à la convention EPI (ou HC).

Dans ces conditions, les parties conviennent expressément de renégocier les modalités de la convention fusionnée nécessaires à l'obtention d'un texte harmonisé dans un délai de deux ans à compter de la signature du présent accord.

Les parties à l'accord de fusion de branches conviennent qu'il pourra être décidé, tout au long de la première période, par avenant suiveurs à l'extension, que toute partie de la convention EPI (ou HC) pourra être appliquée aux salariés rattachés du champ

de la convention annexée.

Article 2.3 - Cas particulier des métiers propres à l'enseignement privé à distance
En vigueur étendu en date du 19 oct. 2016

Les parties à l'accord de fusion de branches conviennent d'ores et déjà que la négociation interviendra une fois des consultations préalables de la convention EPI (ou HC) et de la convention annexée, pour l'ensemble des métiers.

Nonobstant leur intégration dans la convention fusionnée, il est précisé que, pour les métiers propres à l'enseignement privé à distance, il est d'ores et déjà précisé que les modalités de leur intégration aux métiers communs aux deux conventions ciblées font l'objet d'une adaptation.

Durant la première période de deux ans, les métiers spécifiques à l'enseignement privé à distance conviennent de se voir appliquer la convention annexée, telle que définie au jour de la signature du présent accord, sous réserve des modalités impératives résultant de négociations annuelles prévues par la loi ou la réglementation en vigueur ou d'avenant les concernant soeurs à extension.

Article 2.4 - Calendrier indicatif de négociation
En vigueur étendu en date du 19 oct. 2016

Les parties à l'accord de fusion de branches conviennent que l'harmonisation de la convention fusionnée sera réalisée selon le calendrier indicatif de négociation suivant :

Thématiques abordées		Date butoir de négociation	Nombre de réunions paritaires
Classifications professionnelles		31 décembre 2016	4
Temps de travail	Temps complet, annualisation, modulation, « temps partiel équilibré », temps partiel, créateur de copie, incertitude CDI, CDD d'usage, travail hors de l'entreprise, médiation du travailleur économique, travail de nuit, forfait jours	31 mars 2017	4
Contrat de travail et indemnités	Ancienneté, avancement, remplacement, période d'essai, préavis licenciement, préavis démission, retraite, licenciement	30 juin 2017	4
Congés, absences et maladies	«Suspension du contrat de travail», congés payés, ancienneté, jours fériés, congés familiaux, « congés exceptionnels », « heures de délégation »	31 décembre 2017	4

Article 3 - Qualité de signataire de la convention annexée
En vigueur étendu en date du 19 oct. 2016

À la date de signature du présent accord, les parties conviennent que, par accord entre la FENP et la CHANED, la FENP désignera désormais l'unique négociateur pour l'ensemble des textes découlant de la qualité de signataire de la convention annexée.

Article 4 - Modification du corps de la convention EPI (ou HC)
En vigueur étendu en date du 19 oct. 2016

En vue d'intégrer dans le champ d'application de la convention fusionnée les établissements relevant actuellement du champ d'application de la convention annexée, la commission paritaire de la convention EPI (ou HC) signera un avenant pour modifier son article 1.1 en conséquence des modalités suivantes.

Article 4.1 - Modifications du champ de la convention EPI (ou HC)
En vigueur étendu en date du 19 oct. 2016

Le champ d'application de la convention fusionnée de l'enseignement privé indépendant (ou hors contrat) dans un nouveau texte 1.1.1, sera modifié :
 ? par intégration d'un nouveau champ : « ? les établissements d'enseignement privé à distance rattachés de la loi n° 71-556 du 12 juillet 1971 » ;
 ? par suppression de l'exclusion : « ? les établissements

d'enseignement privé à distance relevant de la loi du 12 juillet 1971 ».

Article 4.2 - Création d'une annexe à la convention EPI (ou HC)
En vigueur étendu en date du 19 oct. 2016

Un nouveau texte 1.1.2 lié au champ de la convention EPI (ou HC) permettra d'intégrer des établissements relevant des modalités de l'enseignement :

« Les établissements privés d'enseignement à distance, ouvrant sous le régime de la loi n° 71-556 du 12 juillet 1971, se voient appliquer les dispositions de l'annexe « Dispositions relatives aux établissements privés d'enseignement à distance », y compris ses accords, avenants et annexes, pendant une durée maximale de deux ans à compter de la date de signature de l'avenant modifiant le champ de la CCN EPI (ou HC), sauf accord ou avenant les concernant soeurs à extension. »

Article 5 - Durée et date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 19 oct. 2016

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur dès sa signature.

Article 6 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 19 oct. 2016

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa

notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 7 - Extension
En vigueur étendu en date du 19 oct. 2016

Les signataires du présent accord s'engagent à en demander l'extension auprès du représentant chargé du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2016

Le présent accord (ci-après « l'accord de fusion de branches ») a pour objet de définir les règles relatives aux salariés et les salariés à la suite de la fusion des branches de l'enseignement privé indépendant (ou hors contrat) ? ICDC 2691 ? d'une part, et de l'enseignement privé à distance ? ICDC 2101 ? d'autre part. Le respect de ces deux branches professionnelles est rendu possible par l'annexion de la convention collective de l'enseignement privé à distance ? ICDC 2101 ? (ci-après « la convention annexée ») à la convention de l'enseignement privé indépendant (ou hors contrat) du 27 novembre 2007, en ce compris ses accords, avenants et annexes alphabétiques (ci-après « la convention EPI (ou HC) »).

Les signataires ont pour objectif de garantir les intérêts des salariés de la fusion-absorption des entreprises par l'adhésion à la convention collective de l'enseignement privé indépendant.

Le présent accord est issu de l'annexion de la convention annexée à la convention EPI (ou HC) existante de la branche enseignement privé indépendant (ou hors contrat) (ci-après « la convention fusionnée »).

Conscientes des conséquences inhérentes à une telle fusion, désireuses d'en limiter les effets et eu égard à l'intérêt général attaché à la stabilité professionnelle, les parties à l'accord de fusion de branches conviennent de limiter l'application de chacune des conventions

Avenant n 36 du 7 décembre 2016 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FNEP
Syndicats signataires	FEP CFDT SNPEFP CGT SNEPL CFTC SYNEP CFE-CGC FNEC FP FO

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Les articles n° 17 du 10 mai 2012, n° 28 du 24 mars 2015 et n° 32 du 12 janvier 2016 venant à échéance, il a été convenu ce qui suit :

Article 1er - Désignation de l'OPCA
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

L'article 9.10 de la convention collective de la branche reçoit la rédaction suivante :

« Article 9.10
OPCA de la branche »

L'OPCA-PL, dénommé ACTALIANS, sis 4, rue du Colonel-Driant, 75046 Paris Cedex 01, est désigné en qualité d'OPCA de la branche, seul habilité à ce titre à coté des cotisations

de cotisation d'origine aux salariés relevant de son champ d'application pendant une durée déterminée.

Ainsi, les parties à l'accord de fusion de branches ont expressément convenu de procéder à la fusion en deux temps :

1) une première période durant laquelle la convention annexée est temporairement annexée à la convention EPI (ou HC). Durant cette période, la convention annexée n'aura vocation à s'appliquer qu'aux salariés relevant du champ d'application défini à l'article 1 de la convention annexée.

Pour leur part, les salariés relevant du champ d'application de la convention EPI (ou HC) continueront d'être régis par les conventions de la branche de la convention EPI (ou HC), à l'exclusion des conventions de la convention annexée.

Durant cette période, les évolutions négociées de la convention EPI (ou HC) par avenant ou accord seront applicables à l'ensemble des salariés relevant du champ d'application de la convention annexée à la convention EPI (ou HC), sauf exceptions prévues dans les accords.

Ces avenants ou accords pourront entraîner la modification de la convention de la branche de la convention annexée.

Cette première période est fixée à deux années, au cours desquelles les parties s'engagent à renégocier l'ensemble des dispositions de la convention annexée en vue de leur intégration dans le champ de la convention EPI (ou HC).

Dans ce contexte et en vue de favoriser le bon déroulement des négociations postérieurement à la fusion de branches, les parties à l'accord de fusion de branches ont décidé de fixer un cadre de négociation, incluant les thèmes à aborder, les dates prévues de négociation, ainsi que le nombre de réunions prioritaires à organiser (ci-après « le cadre de négociation »).

1) une seconde période durant laquelle la convention EPI (ou HC) devra s'appliquer à l'ensemble des salariés relevant du champ d'application de la convention EPI (ou HC), à savoir les champs d'application des deux conventions fusionnées : enseignement privé indépendant (ou hors contrat) et enseignement privé à distance.

et des établissements de la branche au titre de la formation professionnelle continue tout au long de la vie, dans le respect de la législation en vigueur. »

Article 2 - Contribution conventionnelle de formation
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

L'article 9.11 de la convention collective de la branche reçoit la rédaction suivante :

« Article 9.11
Contribution conventionnelle »

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises de 11 salariés et plus de l'enseignement supérieur, de l'enseignement post-secondaire non supérieur, de l'enseignement tertiaire et des autres enseignements, à l'exception des entreprises citées à l'alinéa suivant, versent une contribution conventionnelle de formation à l'OPCA-PL, dénommé ACTALIANS, qui s'élève à 0,30 % de la masse salariale brute annuelle, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un DOM-CROM, qui, selon les dispositions légales, peuvent verser leur contribution de formation à un organisme interprofessionnel.

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises de la branche de moins de 11 salariés ainsi que les entreprises de 11 salariés et plus de l'enseignement préprimaire, primaire, secondaire général et de l'enseignement à distance versent une contribution conventionnelle de formation à l'OPCA-PL, dénommé ACTALIANS, qui s'élève à 0,10 % de la masse salariale brute annuelle, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un DOM-CROM, qui, selon les dispositions légales, peuvent

veersr luer cruinoitotbn foortaimn à un onagsrime interprofessionnel.
En cas de pluriactivité sleitscpube de jeituisfr l'application de l'un ou l'autre des taux, les eepiertnsrs visées relèveront du suel tuax cosrodppnraet à luer activité principale, déterminée d'après le cfhrife d'affaires réalisé dnas cahucn des enegemintsnes concernés. »

Article 3 - Compte personnel de formation
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Il est créé un atrlice :

« 9.12. Cmpote penonsrel de formation
9.12.1. Définition

Un cptome pneensrl de firtoamrn est oeurvt aux salariés ; il est alimenté conformément aux aelrcits L. 6323-1 et sniauvts du cdoe du travail.

L'acquisition s'effectue pro rtaa tmorpies puor les salariés à temps partiel.

Le cpomte ne puet être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le rfues de moseiblr son cmptoe ne cunotsite pas une ftaue du salarié.

Les hueres de fnaitmroos éligibles au cptome prseeonnl de froitamo dneneuert aeqicsus en cas de cgnnheemat de sttiauoio psnloisoenefrle ou de prtee d'emploi de luer titulaire. Le cmptoe peensornl de fritamoorn est fermé lqusore son ttitriuae est amdis à fiare vliar l'ensemble de ses doirts à retraite.

9.12.2. Doiptiisnsos taetsoinrirs

Le crédit d'heures de fimrootan aqcius au tirte du driot iveuidnidl à la ftrmaioon (DIF) non utilisé au 31 décembre 2014 est ubilialste dnas le cdrae du cotmpe psrenneol de farotiomrn jusqu'au 31 décembre 2020. Ce crédit ne fguire pas dnas le ctpumoer du cotmpe prnesesol de famitoron (CPF) du salarié mias diot être justifiéd auprès de l'OPCA-PL, dénommé ACTALIANS, qui ficanne le cmotpe psreoennl de fiorotamn au mmeot de son utilisation. Il apepnitrat à chqae salarié d'inscrire ses hueres de DIF dnas son cmeupotr idevdiuinl du CPF. Ces hereus pevuent se cuulmer aevc les hereus aciequss au trtie du compte pnseenorl de ftiamoorn dnas la limtie de 150 heures.

9.12.3. Anitcos de foirmotan éligibles

La comosimisn prtiaiae naltaoine de l'emploi et de la fomatroin preinslnfoosele (CPNEFP) peut, à tuot moment, compléter la lstie des fimntoraos qui snroet éligibles à ce dsiiipsoft de fnneiecanmt et la cqmmeiuoour à l'OPCA-PL dénommé ACTALIANS, puor la msie en ligne de ltaide lstie sur le stie nioantal géré par la caisse des dépôts et consignations.

Avenant n 1 du 11 janvier 2017 à l'annexe Enseignement à distance relatif à la négociation annuelle obligatoire 2017 et aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	FNEP
Syndicats signataires	FEP CFDT
	SNPEFP CGT
	SNEPL CFTC
	SYNEP CFE-CGC
	FNEC FP FO

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

La vleur du pniot qui sret de bsaie à la calsfiasctoin psase de 6,1623 ? à 6,2239 ?, siot une aotenmagiutn de 1,00 % par

Relèvent également des foamtinors éligibles les frntiooams fgjurant sur l'une des leists définies à l'article L. 6323-16 du cdoe du travail. »

Article 4 - Caractère impératif de l'avenant
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Les srnaaigties décident de conférer une vuaelr impérative à cet aveannt qui s'applique à l'ensemble des établissements d'enseignement privé indépendant (ou hros contrat) rnlaeevt du camhp de la branche, dnot les établissements revalent de l'annexe « Dopisnsoiits trtsornieas puor les établissements privés d'enseignement à danctsie ».

En conséquence, les ardccos d'entreprise rnalevet du champ du présent aneavnt qui soentn signés postérieurement à celui-ci ne prroont pas coroeatmp de dsitipoisnos y dérogeant en tuot ou partie, en apicplaton de l'article L. 2252-1 (accords de branche) et de l'article L. 2253-3 du cdoe du tvarail (accords d'entreprise).

Article 5 - Modifications de l'annexe « Dispositions transitoires pour les établissements privés d'enseignement à distance »
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

En alptiaipcon de l'accord de foiusn et de l'avenant 34 du 19 otorbce 2016, les diponissiois du présent aavnent entraînent la seirpospusn dnas l'annexe « doinsiositps trirsioeatnis puor les établissements d'enseignement privés à dnaticse » :

? l'article 10.8 de la cntnoivoen cclveloite de l'enseignement privé à dicntase ;

? l'accord du 10 otrcboe 2012 pnartot sur la désignation de l'OPCA-PL.

Article 6 - Dépôt

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Au trmee du délai d'opposition de 15 jurois saviunt sa notification, le présent acorcd est déposé, conformément aux dnoitspois légaes, auprès de la dotericn générale du tvarial et du secrétariat-greffe du coseinl de prud'hommes.

Article 7 - Extension

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Les stgneaiairis du présent anaevnt s'engagent à en deednamr l'extension auprès du mnsirtie chargé du travail.

Article 8 - Durée. – Entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent avenant, est cclonu puor une durée de 2 ans cornuat à cmepotr du 1er jvaenir 2017 et ce jusqu'au 31 décembre 2018.

Au monis 6 mios aavnt la dtae d'expiration, les ptiaers sareigaints enrinoeaxmt les coniiintods d'un psblioise reeeuvnmleolt de ctete désignation ou de la nécessité de la désignation d'un aurtre OPCA. Ils se réuniront à cet effet à la dmndeae de l'une qunqueos des paitres signataires, adressée aux arutes pirtaes siaainregts par lrttee recommandée aevc demadne d'avis de réception.

rrpoapt à jvnaier 2016.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Les bsaes de rémunération des cteoerocrs de dreivos à dlioimce évoluent également solen les modalités snivtaeus :

? dioevr silpme ou très simple (QCM cuort ou moyen, eeiccxre ne nécessitant pas de lnog commentaire, etc., dnot la durée de ciorrctoen sierat en mnoneye de l'ordre de 5 minutes) : de 0,87 ? à 1,24 ? brut, sleon le neviau de la classe, la complexité, etc.?

? divoer à durée et complexité meonnys (QCM long, dveior rédigé, ececxire nécessitant des annotations, etc., dnot la durée de cerooctirn srait en mynooe de l'ordre de 10 minutes) : de 1,71 ? à 2,48 ? brut, sleon le neaviu de la classe, la complexité, etc.?

? devoir puls cexolpme et/ou puls lnog à croigrer (dissertation, dveior eaieixngt de nsmeoebrus annotations, etc., dnot la durée de crriceoton serait en mnoeyne de l'ordre de 15 minutes) : de 2,58 ? à 3,72 ? brut, sleon le nveaiu de la classe, la complexité, etc.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Les paietrs stragaiiens rplelaenpt qu'en alioctppian de l'avenant n° 30 du 24 nomverbe 2015 à la coeontnivn collective, riletaf à l'égalité pnfnsioeloslee ernte les fmmees et les hommes, et intégrant les dssinitpoois des airtelcs L. 2241-1 et L. 2241-9 du cdoe du travail, que la négociation aullnnee sur les saliraes au sien des eneseitrrps diot :
? prrende en cptome l'objectif d'égalité pineoroslnelfse ernte les fmemes et les hommes?;
? vseir à définir et à poaermgrmr les meresus prtmeentat de sppmueirr les écarts de rémunération ernte les feemms et les hommes.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Avenant n 1 du 5 avril 2017 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadres

Signataires	
Patrons signataires	FNEP
Syndicats signataires	FEP CFDT SNPEFP CGT SNEPL CFTC SYNEP CFE-CGC FNEC FP FO

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Il est ajouté un alinéa après le 1er alinéa à l'article 1er de l'accord qui porte le txtee suivant :
« L'intégration de nulevleos estrniepres dnas la ceootivnvn cvletcolie de l'enseignement privé indépendant ? ICDC 2691 ? par cnnemeghat de sattut (les EESC) ou par intégration dnas le nuoaveu camhp de la covoninetn cocllteive (les CFA ou UFA) puet aeenmr crenatis écarts dnas la définition des caerds et dnas l'application des cosntioats AGIRC. »
Les alinéas sntaiuvs rseentt en l'état.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Accord du 4 juillet 2017 relatif au régime professionnel de santé 2018-2022

Signataires	
Patrons signataires	FNEP
Syndicats signataires	FEP CFDT SNPEFP CGT SNEPL CTFC SYNEP CFE-CGC FNEC FP FO

Article 1er - Objet et champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Suite à l'appel à crurneccone mené début 2017 conformément à la procédure définie par le décret n° 2015-13 du 8 jianver 2015, le présent arccod fiat évoluer l'actuel régime proseeennifol de rbsneeomemurt des frias de santé (dénommé régime pirneosensfol de santé), créé par arccod de bnrhace du 22 semtperbe 2015 au sien des etnrpsies enntat dnas le camhp d'application titoirraerl et pnsforeoeisl de la centvniion ctoleivlce de l'enseignement privé indépendant (code ICDC 2691).

Il définit les garanties, les cnisoiattos et luer répartition, la solidarité pnoeslfnlesoire msie en ?uvre aisni que les ogrmanesis

Le présent accord, colncu puor une durée indéterminée, srea abliplace à cteompr du 1er javenir 2017.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Au trmee du délai d'opposition de 15 juors svauit sa notification, le présent accrod est déposé, conformément aux disistipoons légales, auprès de la dircitren générale du taviarl et du secrétariat-greffe du cnesiol de prud'hommes.

Article 6

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Les sargnietas du présent aanevnt s'engagent à en dnaemder l'extension auprès du mstirine chargé du travail.

Le sonced alinéa de l'article 2 est modifié comme siut :
« À cmpoetr du 1er javenir 2018, il est cnovenue que :
D'une prat que caquhe salarié, aecinn assimilé cadre, ne puet rteser puls de :
? 3 ans dnas la catégorie CO naeviu 1 ? ;
? 5 ans dnas la catégorie CO nvaieu 2.
D'autre prat que cuqhae salarié cdrae ne puet reter puls de :
? 5 ans dnas la catégorie CO nvieau 2. »

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Le pmierer alinéa de l'article 3 est modifié cmome siut :
« Les mminia de ces duex catégories tmieaorreps snot de :
? CO neivau 1 : 23 ? 920 ? ? ;
? CO niveau 2 : 27 ? 040 ? . »

Article 4

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent aanenvt est cnlocu puor une durée iqteidnue à cllee de l'accord, snot jusqu'au 31 décembre 2025.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Au trmee du délai d'opposition de 15 jrous sivuant sa notification, le présent acocrd est déposé, conformément aux doistpsoins légales, auprès de la docitrein générale du tiraavl et du secrétariat-greffe du ciosnel de prud'hommes.

recommandés puor l'assurance et la gsitoen dudit régime dnas le crade de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Les eienpsetrrs au snes du présent aorccd s'entendent des eepertesins dnnt l'activité pnriliaceau 1er jnaveir 2018(2) relève du chmap d'application pfsioiennoersl et treiotraril de la cneoviton cioellvcte tel qu'il est défini à l'article 1.1.1 de la cnnoiovetn cvtlcileoe nlinooatae du 27 nvroebme 2007. Les ereirstenps rnaeevlt de l'enseignement à dintasce snot intégrées au présent accord.

(1) Ariclle étendu suos réserve de l'application des atcreils L. 911-7, L. 911-7-1 et D. 911-2 du cdoe de la sécurité sociale, s'agissant des diessnps d'ordre plubic d'affiliation au régime cltlioecf de fais de santé.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

(2) Les mtos « au 1er jivenar 2018 » snot euxcls de l'extension en tnat qu'ils cnetnenairevnt aux doinsipostis de l'article L. 2261-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 2 - Hiérarchie des normes et accords d'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Conformément aux acetlris L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du cdoe du travail, l'accord de complémentaire santé d'une bhnrace pnrolefslonese est un thème de négociation aeuqul il ne puet pas être déroégé. En conséquence, auuch aroccd d'entreprise ne praiuot vnier diunmer les dtiros et obigntalois nés du régime

pensoierofsl de santé visé par le présent accord.

Article 14 - Entrée en vigueur et durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent accord d'une durée déterminée de 5 ans entre en vigueur le 1er janvier 2018 et s'applique jusqu'au 31 décembre 2022.

Article 15 - Notification. – Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code de travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de l'adoption de l'accord et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les partenaires sociaux se sont rencontrés et entendus pour faire évoluer le régime précédent de redevables des cotisations de santé au sein de la branche. Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions de l'accord de branche du 22 septembre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé conclu pour la période du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2017 et intègrent l'avenant n° 1 du 29 juin 2016.

Grâce à la mise en œuvre d'un régime organisé au niveau de la branche dans le cadre de la réforme prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux ont mis en œuvre un régime de qualité au moindre coût pour les salariés et salariés de la branche qui ont :

- ? l'accès aux garanties de base pour tous les salariés, sans distinction d'ancienneté et sans considération de l'âge, de l'état de santé ou de la situation de famille ? ;
- ? un niveau de couverture adéquat reposant sur les garanties les plus pertinentes des branches de base et des cotisations économiques de la branche ? ;
- ? le bénéfice, pour chaque salarié de la branche, de garanties similaires, de taux de cotisations négociés et mutuellement adossés 3 ans, ainsi que d'engagements sur la qualité de service ? ;
- ? un régime professionnel du régime général d'en contrôler l'application, d'en assurer le suivi par un organisme agréé ainsi que la pérennité.

Le régime professionnel « frais de santé » développe également un degré élevé de solidarité destiné à promouvoir une politique de prévention, d'action sociale et de solidarité pour les salariés les plus vulnérables en y consacrant 3 % de toutes les cotisations.

La mise en œuvre d'une procédure de mise en concurrence impariale et transparente assurant l'égalité des candidats dans le respect de la législation a permis de choisir par les partenaires sociaux des deux offres les plus intéressantes, conformément au cahier des charges publié le 30 mars 2017 sur marchés.online.com, le 1er avril 2017 au Journal Officiel de l'Union européenne et le 7 avril 2017 dans l'argus de l'assurance.

En outre, le présent accord prévoit aujourd'hui de proposer une couverture « frais de santé » respectant la réglementation des cotisations responsables. Il inclut le financement du régime au bénéfice des salariés dans le cadre de l'activité ou de la retraite ainsi que de l'assurance chômage, sauf franchise lourde, dénommée portabilité, et assure les modalités du versement santé aux spécificités du régime d'activité.

Ce régime, conclu pour une durée de 5 ans à compter du 1er janvier 2018, propose :

- ? 4 niveaux de garanties pour le salarié et/ ou l'employeur ? ;
- ? le choix, pour l'employeur qui le souhaite, d'une cotisation « forfaitaire » à tous les niveaux ? ;

? le choix pour le salarié de couvrir, à ses frais, ses ayants droit ainsi que d'adhérer, le cas échéant, à une cotisation supérieure à celle choisie par son employeur.

Les partenaires sociaux rappellent que les cotisations de représentation du personnel doivent être informées et consultées en amont pour les choix que l'employeur peut être amené à faire (organisme assureur, niveau de couverture obligatoire, cotisation forfaitaire ?).

Partie I Régime professionnel obligatoire de santé

Article 3 - Bénéficiaires à titre obligatoire du régime professionnel de santé et dispenses d'affiliation, versement santé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Article 3.1 - Bénéficiaires à titre obligatoire
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent régime et l'ensemble de ses dispositions s'appliquent et s'ajoutent à l'ensemble des salariés de la totalité des entreprises relevant du champ d'application du présent accord dès la date d'effet de ce décret ou dès la date d'embauche si celle-ci est postérieure.

Sont concernés les salariés en activité, les salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident indemnisés par la sécurité sociale, les salariés durant leur congé de maternité ou de paternité ainsi que les salariés en formation.

Conformément à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, des dérogations de cotisations d'affiliation peuvent être faites par les salariés dans des cas limitatifs. Elles sont définies à l'article 3.2 et visent en outre des modalités de l'article 3.3.

Article 3.2 - Dispenses admises pour les bénéficiaires à titre obligatoire
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

En application de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, peuvent demander, par écrit, à l'employeur une dispense d'affiliation à la branche « frais de santé » :

- ? les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ? ;
- ? les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit qu'ils sont déjà cotisés à titre individuel pour le même type de garanties ? ;
- ? les salariés à temps partiel et apprentis dont la cotisation au régime s'élève au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ? ;
- ? les salariés en contrat court ou à temps très partiel bénéficiant du versement santé dans les conditions de l'article 3.4 ci-après ? ;
- ? les salariés bénéficiaires de la CMU-C en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du même code. La dispense prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de l'assurance ou ne perçoit plus cette aide ? ;
- ? les salariés déjà cotisés par une assurance individuelle des cotisations de santé au moment de leur embauche. La dispense ne peut jouer que jusqu'à l'échéance annuelle du contrat individuel même en cas de décès de l'assuré ? ;
- ? à condition d'en justifier chaque année, les salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture complémentaire financée d'un droit de prévoyance complémentaire complémentaire cormpse à un de cotisations fixes par l'arrêté du 26 mars 2012 (Journal Officiel du 8 mai 2012), notamment pour les salariés à embauche par l'employeur cotisés par ailleurs et à titre obligatoire.

La mise en œuvre des dispositions ci-dessus reprend celle de la législation en vigueur. Tout cas de dispense d'ordre public qui viendrait à être créé postérieurement à la signature de cet accord pourra être accordé.

Article 3.3 - Modalités de mise en œuvre des dispenses
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Pour l'application des cas de dispenses de l'article 3.2, l'employeur devra se faire remettre un écrit signé par chacun des salariés demandant une dispense d'affiliation.

Cet écrit précise obligatoirement les motifs d'adhésion et le motif exact de ce refus parmi les cas listés à l'article 3.2 et sera accompagné de tous les justificatifs nécessaires. Il devra parvenir à l'employeur dans les 15 jours suivant la date à laquelle son affiliation aurait dû prendre effet en application de l'article 3.1 ci-dessus.

Ces salariés pourront à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur adhésion aux conditions du régime professionnel de santé.

Dans ce cas, leur adhésion prendra effet le premier jour du mois qui suit leur demande.

En tout état de cause, ces salariés sont tenus d'adhérer et de cotiser à la garantie « frais de santé » lorsqu'ils cessent de bénéficier de leur situation.

Article 3.4 - Mise en œuvre de la faculté à demander le bénéfice du versement santé (conforme à l'avenant n° 1 du 29 juin 2016 à l'accord du 22 septembre 2015 étendu par arrêté du 28 avril 2017)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Dans le respect de l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale, les salariés dont la durée du contrat de travail ou du contrat de mission est inférieure ou égale à 3 mois ou ceux dont la durée effective de travail prévue par ce contrat est inférieure ou égale à 15 heures par semaine ont la faculté, en leur et pour le bénéfice du régime professionnel de santé, de demander le bénéfice d'un versement par leur employeur d'une somme déterminée par l'article D. 911-8 du code de la sécurité sociale, sous réserve de justification d'une certifiée individuelle crématoire à celle définie par le II de l'article L. 911-7-1 du code.

Cependant, au regard de l'accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel au sein de la branche, et de l'article 4.4.1 de la convention collective définissant les temps de travail des enseignants, la faculté à demander le bénéfice du versement santé sera accordée, pour le personnel enseignant à temps partiel, si la durée de travail de leur contrat est inférieure ou égale à 65 heures d'activité par mois.

Cette durée mensuelle est appréciée sur la durée totale du contrat pour les contrats de moins de 12 mois ou la durée annuelle du contrat pour les contrats de 12 mois et plus.

Article 4 - Cas particuliers de bénéficiaires à titre gratuit
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Sont bénéficiaires à titre gratuit :

a) Les enfants handicapés de salariés (enfant légitime, naturel ou adoptif atteint d'une infirmité physique et/ou mentale qui l'empêche soit de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquies une situation ou une formation personnelle d'un niveau normal) bénéficient de la prise en charge totale de leur cotisation par la solidarité du régime professionnel de santé (art. 9).

b) Le salarié(e)s en congé parental à temps plein, défini par les articles L. 1225-47 et suivants du code de travail bénéficient de la prise en charge totale de leur cotisation par la solidarité du régime professionnel de santé (art. 9) pendant 1 an.

c) Les salariés en contrat d'apprentissage définis par les articles L. 6221-1 et suivants du code de travail et en contrat de professionnalisation définis par les articles L. 6325-1 et suivants du code de travail, bénéficient de la prise en charge de leur part de cotisation par la solidarité du régime professionnel de santé (art. 9) pendant la durée de leur période d'alternance qui ne peut excéder 3 ans, la part restante à la charge de l'employeur.

Article 5 - Garanties obligatoires du régime professionnel de santé

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les garanties prévues par le régime professionnel de santé comprennent des prestations de soins curatifs, des prestations de soins de santé, des actes de prévention ainsi qu'une garantie d'assurance santé établie en vertu de l'article 5.1, 5.2 et 5.3.

Excepté pour les prestations d'assistance, les prestations litigieuses ou exclues de garanties sont mentionnées à l'article 5.1.2.

La garantie de santé du régime professionnel de santé est définie par l'ensemble des garanties proposées par le régime professionnel de santé (garantie santé + actes de prévention + garantie d'assistance).

Pour accéder aux prestations, le salarié doit être titulaire de la prestation couverte telle que définie à l'article 3 du présent accord.

Les droits à garantie sont réservés pour tous les frais engagés au cours de la période de garantie, et ce quelle que soit la date de la maladie ou de l'accident qui est à l'origine des soins.

Article 5.1 - Garantie obligatoire frais de santé du régime professionnel de santé

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Article 5.1.1 - Liste des prestations de la garantie obligatoire santé du régime professionnel de santé

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les prestations de santé ci-dessous sont exprimées en pourcentage du salaire de référence de la sécurité sociale.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bénéficiaires des cotisations collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200041_0000_0012.pdf/BOCC

Article 5.1.2 - Limites et exclusions de garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

La garantie de santé du régime professionnel de santé telle que définie précédemment ne s'applique pas dans les deux cas suivants :

? les soins, traitements et opérations de rééducation ainsi que les soins et opérations de chirurgie esthétique qui ne donnent pas lieu à prise en charge par la sécurité sociale;

? les dépassements d'honoraires non déclarés à la sécurité sociale ou pratiqués par un professionnel de santé non autorisé à effectuer de tels dépassements qui ne sont pas pris en charge.

Par ailleurs, la garantie de santé ne couvre pas les cotisations énumérées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale. Dès lors, les pénalités financières appliquées hors parcours de soins, la cotisation forfaitaire et les cotisations médicales ne donnent pas lieu à remboursement.

En outre, sont exclus de la garantie tous les dépense, soins ou interventions, non pris en charge par la sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans le tableau de garanties.

Le montant des cotisations du régime de base de la sécurité sociale, du présent régime complémentaire et de tout autre régime complémentaire ainsi que les pénalités financières et la cotisation forfaitaire ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées.

Article 5.2 - Actes de prévention du régime professionnel de santé

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le régime professionnel de santé prend en charge, pour chaque bénéficiaire, l'ensemble des actes de prévention à la hauteur du

tekci modérateur. Asini les acets définis dnas le taeablu ci-dessous snot pirs en charge.

	Base otroilgibae régime penfoisresnol de santé
Scellement ptliuyhqapcroe des puits, snillos et fussiers (SC8)	Oui
Un détartrage aeunnl cpmeolt sus- et sous-gingival en 2 séances miumaxm (SC12)	Oui
Bilan du lgganae oarl et/ou blain d'aptitudes à l'acquisition du laangge écrit (AMO24) (enfant de monis de 14 ans)	Oui
Dépistage de l'hépatite B (codes NBAM 4713, 4714, 0323, 0351)	Oui
Dépistage une fios tuos les 5 ans des tboleurs de l'audition chez les peesonrns âgées de + de 50 ans puor un des acets prévus : ? audiométrie tnlaoe ou vocale?; ? audiométrie tlanoe aevc tympanométrie?; ? audiométrie vacole dnas le bruit?; ? audiométrie toalne ou vocale?; ? audiométrie tnlaoe ou vlocae aevc tympanométrie	Oui
Acte d'ostéodensitométrie rmosalberube par l'assurance mailade obtlaoirgie limitée aux feemms de puls de 50 ans, une fios tuos les 6 ans	Oui
Les vnnactiocais steavnus seelus ou combinées : a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tuos âges b) Cqueuhlcoe : anavt 14 ans c) Hépatite B : anavt 14 ans d) BCG : avant 6 ans e) Rubéole puor les aeonscdeetls qui n'ont pas été vaccinées et puor les femmes non immunisées désirant un enfant f) Hhopelaiums ianefulnze B g) Vaiocitnacn cortne les inncoites iasnvives à pceeuqomnuos puor les efnatns de monis de 18 mois	Oui

Afin d'assurer l'équilibre sructeurtl des getnriaas de la branche, le régime pisnrensefool de santé met également en ?uvre une piuliqtoe aivtce de prévention dnnot les ortnnoeitias snot définies à l'article 9 dnas le cdare de la solidarité du régime prnsinsfoeool de santé.

Article 5.3 - Garantie assistance santé du régime professionnel de santé

En vigeur étendu en date du 1 janv. 2018

Chaque bénéficiaire du régime poroefneisnsl de santé bénéficie d'une gnaaitre dtie « asacistnse santé » nmonetamt en cas d'hospitalisation imprévue ou d'immobilisation. Elle pmeret assui l'accès à des cesolnis en cas de lgeiits situe à un atce médical ou un pordiut de santé.

Article 6 - Maintien et conditions de suspension des garanties du régime professionnel de santé

En vigeur étendu en date du 1 janv. 2018

Article 6.1 - Maintien des garanties du régime professionnel de santé dans le cadre de la portabilité (au titre de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi)

En vigeur étendu en date du 1 janv. 2018

Les salariés bénéficient du maniiten à titre giatrt des gaterians du régime en cas de ceitsason du conartt de travail, non consécutive à une ftuae lourde, onuravt diort à pisre en crghae par le régime d'assurance chômage dnas les ctdnooiins de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité slcoiae :

? le mtianein des gainatres est aipabclple à cpeomtr de la dtae de ctiaesosn du cnoatrt de tavaril et pndenat une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dnas la limtie de la durée du dneierr cnaortt de tairval ou, le cas échéant, des dirneres cnrottas de triaavl lorsqu'ils snot consécutifs chez un même employeur?;

? cttee durée est appréciée en mois, le cas échéant anridroe au nmrobe supérieur, snas pvoiuor excéder 12 mois?;

? le bénéfice du miatenin des garaitens est subordonné à la ctiidoonn que les diotrs à rroebsmmteeuns complémentaires aneit été ouevrts chez le dreienr employeur?;

? les griatanes muainetnes snot celles en vuguier dnas l'entreprise?;

? l'ancien salarié jftiuse auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au corus de la période de mtienan de garanties, des cdonntiois prévues à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, en fnunrssoait également les jiiiatuufcfs mentionnés ci-après?;

? l'employeur sanlgie le matneiin des gairtneas dnas le cfiraict de tvriaal et inofmre l'organisme arseusur de la caosietn du ctaortt de travail.

Ces dniopostsiis snot aelpciaplbs dnas les mêmes condintois aux aatyns driot du salarié qui bénéficiaient efefnetvimect des graeintas à la dtae de ctsaieosn du cnoatrt de travail.

Pour bénéficier du maintien, le salarié diot fnroiur l'ensemble des jcifutiatsfis qui lui snot demandés par l'organisme assureur, et neanmontt le jiiisficatuf de vemsreent des anotaioilcls chômage du mios craoneonrsdpt à celui puor llesqleus les pesniarttos snot dues.

En outre, l'ancien salarié diot l'informer de la ctoesasin du vsenreemt des aooactinlls du régime d'assurance chômage lqsuore celle-ci innriveett au cours de la période de portabilité des droits.

En tuot état de cause, le mniaieitn des gaetainrs cesse à la dtae à llequlae l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et ttomelnaet des aiolonatcls du régime d'assurance chômage pdneant la période de mainetin de couretvrue (notamment en cas de rsepie d'une activité professionnelle, de retraite, de riadoitn des listes du Pôle emploi, de décès).

La siseuopnsn des aolcnlitoas du régime d'assurance chômage, puor cuase de madiale ou puor tuot autre motif, n'a pas d'incidence sur le cacull de la durée du miaientn des getnairas qui ne srea pas prolongée d'autant.

Article 6.2 - Maintien des garanties du régime professionnel de santé aux anciens salariés non bénéficiaires de la portabilité ou ayants droit (loi Évin)

En vigeur étendu en date du 1 janv. 2018

Article 6.2.1 - Bénéficiaires de ce maintien

En vigeur étendu en date du 1 janv. 2018

Conformément aux dsiotpsinois de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dtie loi Évin, les greitanas du régime preoiesnnoisl de santé pnveeut être maintenues, snas coitdoinn de période praroibote ni d'examens ou qreaniousteins médicaux, au proift des persnoens sveitnaus :

? les anneics salariés bénéficiaires de psotrnaites d'incapacité ou d'invalidité?;

? les aennics salariés bénéficiaires d'une pneiosn de retraite?;

? les ancenis salariés privés d'emploi bénéficiaires d'un rneveu de remplacement?;

? les pesrnoes gnaatrics du chef de l'assuré décédé.

Article 6.2.2 - Conditions de ce maintien

En vigeur étendu en date du 1 janv. 2018

L'employeur ifromne l'organisme asusuerr de la catisosen du cranott de travail, nmoemantt en cas de décès. L'organisme asuuersr asedrse la pptiioorson de mieniatn iivnddiuel de la curorvutee aux bénéficiaires visés à l'article 6.2.1 au puls trad dnas le délai de 2 mios à cmoepr de la dtae de ctiaesosn du

contrat de travail ou de la fin de la période de maintien des cotisations au titre du droit de portabilité santé exposé à l'article 6.1, ou du décès du salarié.

Les bénéficiaires peuvent en faire bénéficier la personne auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois suivant la conclusion du contrat de travail ou le décès du salarié ou, le cas échéant, à l'issue de la période de portabilité santé telle que mentionnée à l'article 6.1.

Article 6.3 - Conditions de maintien des garanties du régime professionnel de santé en cas de suspension du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Article 6.3.1 - Suspension des garanties du régime professionnel de santé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

En dehors des cas exposés à l'article 6.2.1 sous la responsabilité de l'organisme assureur ou du moment à partir duquel est exposé au titre de la solidarité professionnelle de l'article 9, le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

La suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Article 6.3.2 - Cas de maintien des garanties du régime professionnel de santé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les garanties prévues par le présent régime sont maintenues au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu :
? pour arrêt de travail, à la condition qu'il donne lieu à indemnités journalières de sécurité sociale et/ou à des indemnités complémentaires ou à une rente d'invalidité au titre du régime de prévoyance?
? pour congé maternité, congé paternité ou congé familial (dont forfait économique sociale et syndicale) lorsque le salaire est maintenu totalement ou partiellement.

Dans ce cas, il est précisé que l'employeur continue d'appeler et de verser les cotisations cotisations sociales selon les mêmes règles de répartition des cotisations sociales et patronales.

En outre, les cotisations du présent régime peuvent être maintenues à la demande des salariés dont le contrat de travail a été suspendu en dehors des cas mentionnés ci-dessus.

Dans ce cas, les cotisations du régime professionnel de santé sont accordées moyennant le versement de la totalité des cotisations du régime (salariales + patronales) par le salarié dans les conditions tarifaires de l'article 7.1 et sous réserve qu'il en fasse la demande dans les 15 jours qui suivent le début de la suspension de son contrat de travail auprès de l'organisme assureur.

Article 7 - Cotisations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Article 7.1 - Taux de cotisation du régime professionnel obligatoire de santé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

La cotisation des salariés diffère en fonction de leur régime d'affiliation : siot ils relèvent du régime général d'assurance maladie, siot ils relèvent du régime local d'Alsace-Moselle.

Afin de maintenir un niveau de couverture global, régime de base plus régime complémentaire, indiquer pour tout salarié en France, quel que soit le département dans lequel il exerce ses fonctions, les cotisations des salariés bénéficiaires du régime local Alsace-Moselle sont réduites en conséquence.

La cotisation mensuelle aux cotisations du régime professionnel de santé (incluant le versement de la portabilité défini à l'article 6.1), exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité

sociale est égale à :

	Régime général	Régime local
	Base obligatoire	
	Cotisation due par personne assurée	
Salarié suel en obligatoire	1,00 %	0,37 %

Au minimum 50 % de la cotisation pour le salarié suel est prise en charge par l'employeur au titre de la couverture obligatoire dans l'entreprise.

Pour le régime local, la part salariée de la cotisation professionnelle est égale à la différence entre le montant de la cotisation en vigueur pour le régime local et 50 % du montant de la cotisation en vigueur pour le régime général pris en charge par l'employeur.

Article 7.2 - Assiette de calcul des cotisations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (valeur indicative pour 2017 de 3?269 ?).

Article 8 - Règles relatives à l'application du régime professionnel de santé en fonction de la situation de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Toutes les entreprises sont tenues, depuis le 1er janvier 2016 d'adhérer à un organisme d'assurance (mentionné à l'art. 1er de la loi du 31 décembre 1989) pour se conformer aux obligations du régime professionnel de santé instauré par l'accord de branche du 22 septembre 2015. Les entreprises sont tenues de se conformer aux dispositions du présent accord à partir du 1er janvier 2018.

Le choix d'un organisme recommandé visé à l'article 11.1 s'applique à l'entreprise et à ses salariés le respect de l'ensemble des dispositions du régime professionnel en matière de couverture santé : bénéficiaires, garanties, maintiens, droits non cumulatifs ?

L'entreprise rejoint un des organismes recommandés est affiliée pour toute la durée de la validité du régime professionnel de santé définie à l'article 11.2 et conformément à l'alinéa 2 de l'article L. 932-12 du code de la sécurité sociale.

Les entreprises n'ayant pas rejoint un des organismes recommandés ne peuvent changer d'assureur ni modifier les cotisations des salariés que dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur.

Article 8.1 - Cas de l'entreprise ayant mis en place des garanties santé avant le 1er janvier 2018
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

En présence d'une couverture santé antérieure au 1er janvier 2018, l'employeur devra vérifier que celle-ci est conforme aux évolutions du régime professionnel de santé qui prendront effet au 1er janvier 2018.

À ce titre, il devra notamment vérifier à ce que :
? chaque entreprise adhère à l'entreprise siot supérieure ou égale aux garanties du régime professionnel de santé?
? la participation patronale au régime incombent à l'entreprise siot au moins égale à 50 % de la cotisation du régime professionnel de santé « base obligatoire » pour le salarié suel (50 % de la cotisation fixée à l'art. 7.1)?
? 3 % du montant de la cotisation hors taxes du régime professionnel de l'entreprise acquittée par l'employeur et le salarié sont affectés au financement des cotisations de solidarité définies par le régime professionnel de santé?
? le régime incombent respectivement aux dispositions de l'article 9 et pour les cotisations de solidarité spécifiques?
? le bénéfice des garanties du régime professionnel de santé à partir duquel pour les salariés handicapés du salarié (art. 4)?
? le bénéfice des garanties du régime professionnel de santé à titre gratuit pour les salariés en congé partiel à temps plein pendant 1 an (art. 4)?
? les cotisations de bénéfice et de maintien des cotisations y

coimprs puor les acneins salariés seiont au mions asusi feabvoalrs que cleles du régime pniioofsersenl de santé.

À cpteomr du 1er janvier 2020, l'employeur dvrea veiller, en complément des précédentes dispositions, au bénéfice des gntraaies du régime prosefonneisl de santé à titre gutarit puor les salariés en cronatt d'apprentissage et crtnoat de poslofeainoinastsrin pennadt luer période d'alternance qui ne puet excéder 3 ans (art. 4).

Article 8.2 - Détermination de la conformité d'une couverture antérieure

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

En présence d'une crrvuetoue antérieure au 1er jnviaer 2018, l'employeur devra vérifier que celle-ci est cofmnore aux pcsrirtpoenis du régime pneosonefisrl de santé (art. 8.1) et l'adapter conformément aux dsontisoiiips snauetvis :

1. Le cantrot covunat l'entreprise diot gtiraanr tuos les salariés présents et frutus tles que définis par le présent aroccd (absence de codtiionn d'ancienneté minimale, dpensesis d'affiliation)?;

2. La corvuetrue diot être saiodrile et rnsplosabee sloen les définitions du régime poseoinfnersl de santé?;

3. La siottiuian iedldlnviue de tuot salarié cervout antérieurement au 1er jeanvir 2018 diot être comparée aux dopstiiisnois du régime pnsieesnorofl de santé défini par le présent acocrd :

? s'il ne bénéficie pas d'une pttasroein prévue par le régime professionnel, il frduaa iulncre celle-ci dnas le cranot cecetlloif dnnot la prat pntaoalre est égale au mions à 50 %?;

? lorsqu'un pose de gtaarnie composé des pteotsirans définies par le régime psooniferensl eitsxe déjà, il fadrúa cprmeoar son qtaunum (tableaux des ganitraes santé du régime peoniosesfrnl de santé de l'article 5) et son feceinnanmt en foctnoin de la vietilotan par pstoe définie ci-après :

a) si le qtuunam est inférieur au barème conventionnel, il diot être mis à neiavu dnas le canortt clietcof dnnot la prat patronale, égale au minos à 50 %, diot être le cas échéant augmentée?;

b) si le quuntam est supérieur au barème conventionnel, il puet être mineatnu et la prat prlaantoe crarepdosont au barème cotninvnoneel diot être, le cas échéant, augmentée puor rtcepeser la règle du fnicmanenet à 50/50?;

? les poatestnirs précédemment en plcae et non prévues dnas le pneiar cevtnnionneol snot muintaeens ansii que luer mdoe de financement?;

? si des pirtonetass précédemment en pcalle cnoeornseprdt pliatelenemrt à ce que prévoit le régime professionnel, siot en rsaion d'un intitulé différent, siot en rsiaon de l'utilisation d'un barème différent, il srea nécessaire de mioeifdr le ctoarnt puor ptermerte la comparaison.

(En pourcentage.)

Libellé du poste	Ventilation par pstoe de peroiastnts en prcnteuaoge de la ctaisootin de la bsae orgliatboie du régime pifnrneoesosl de santé puor le salarié seul	
	Régime général	Régime local
Hospitalisation	11	2
Soins courants	26	16
Pharmacie	23	14
Dentaire	15	22
Optique	23	45
Autres	2	1

4. Les vérifications ci-dessus ptemeetrnt d'isoler la prat des petsortinas prévues par le ctarnot qui deremue supérieure au munimim défini par le régime pnnoseoseifrl asini que le fmeianncnet correspondant.

Les vérifications ci-dessus sornet nelrmaoenmt effectuées dnas la même fmore que celles qui aavniet présidé à la msie en place ilanite de la couverture, déterminée selon l'une ou l'autre des

modalités visées à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale. En présence de délégués syndicaux, elels puvenet dnenor leiu à une négociation tneadt à l'adaptation des crreevoutus antérieures au vu des dnssoitoiipis du régime professionnel.

Les icneatsns de représentation du personnel, lorsqu'elles existent, snot informées et consultées préalablement.

Article 9 - Degré élevé de solidarité du régime professionnel de santé

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le régime psfsieneoonrl de santé prévoit l'obligation de poerospr à tuos les salariés qui bénéficient des gnreaitas de la bhrcnae pnlnssefrooele le bénéfice d'une aocitn sliaoe dtie institutionnelle, sur présentation de deosirss dûment motivés par des soitianuts difficiles.

Elle est msie en ?uvre et financée par l'organisme en cghare de l'assurance du régime de l'entreprise.

Au-delà de l'action sliacoe institutionnelle, un degré élevé de solidarité, spécifique au régime peoeonrssinfl de santé, est mis en ?uvre.

La solidarité msie en ?uvre par le régime poinsesfernol de santé prévoit :

? le bénéfice des garentas du régime oiotlriagbe dnnot bénéficie le salarié à ttrie guiartt puor les efnants handicapés de salarié (comme défini au sien de l'article 4) ;

? le bénéfice du matieinn pdaennt 1 an du régime olbtroiaige dnas l'entreprise à ttrie guiartt puor les salarié(e)s en congé peaanrtl à tpmes pieln (comme défini à l'article 4) ;

? le bénéfice des gataernis du régime oigoiabltre dnas l'entreprise à trite gaurtit puor les salariés en cnoratt d'apprentissage ou de pnioeaoatsfrsinisolsn pdaennt luer période d'alternance qui ne puet excéder 3 ans (comme défini à l'article 4) ;

? le fcmannieet d'actions de prévention de santé pbqluue ou des rsieusq pnelfoirsoses qui poorunt revêtir la frmoe de reials de la piouqltie de santé pubqilue nmtanemot des capeamngs nnlteiaaas d'information ou de prmamrgoe de ftoramoin ou vsaint à réduire les riusques de santé frutus et à améliorer la qualité de vie des salariés.

Les ainctos de prévention penvet pdrnee la forme de formations, de réunions d'information, de giueds pratiques, d'affiches, d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité, et cerptmtneoes en termes de cionosotmamn médicale ;

? la pirse en crhage de piettsanors d'action scialoe ponvuat cdermpnoe nmmentaot :

? ? à trite inideudivl : l'attribution, lrosque la sutiotian matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de seourcs iindludves aux salariés, aniches salariés, et ayants droit ;

? ? à ttrie cioctlelf : des adeis fcae à la perte d'autonomie puor l'hébergement en froeys puor handicapés, en faveur des enntafs handicapés ayants droit, ou des atandis familiaux.

Article 10 - Commission paritaire nationale de prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

La coioismmsn piatairre ntanolaie de prévoyance est instituée par l'article 2.3.4 de la coivetonn cltcolviee de l'enseignement privé indépendant. Son rôle est élargi dnas le crade du présent accord.

Article 10.1 - Rôle de la commission paritaire nationale de prévoyance pour le régime professionnel de santé

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

La cimissoomn piraraite noaitnlae de prévoyance (CPNP) a nenmatomt puor rôle :

? l'application et l'interprétation du présent accord iarunstant le régime prinofoeesnl de santé ansii que ses dpooniisiists caeotrctulnles ? ;

? l'étude de l'évolution de la gritaane santé et des cntdooiins de minietnas de celle-ci ? ;

? l'examen des cmeptos de résultat et blian fnicnaeir ptuoidrs par l'organisme arsuuer ? ;

? le contrôle des opérations administratives, financières et tneicuhes du régime ? ;

? le *chiox du ou des oegrmniass asresuurs recommandés ;(1)*

? la réflexion sur l'évolution des ctoasoitns et/ ou la révision des

ptniroeatss et luer négociation ? ;
? l'étude puor fvorsaier l'accès des enretrpises adhérentes à la bhnrcae plseonlfsonrieie ? ;
? l'étude des stiaetiquatss demandées à ou aux onasmgires ausesrurs recommandés puor la qualité de scviree et gstieon ? ;
? la décision d'affectation puor améliorer les résultats frnenicaïs du régime de la bnrcarhe ? ;
? le poitalge du degré élevé de solidarité du régime pfsoernesinol de santé mis en ?uvre par le ou les ormgasenis auusrrss recommandés et son évolution ? ;
? l'éventuelle étude des demadens d'actions sociales.

Pour toutes ces tâches, la CNPP puet dneaedmr l'aide d'experts financés dnas des conitdnios déterminées contractuellement.

*(1) Les mtos « - le choix du ou des ogmesirnas aerrususs recommandés ; » snot exclus de l'extension, en aipctploain de l'article D. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, réitalf à la procédure de msie en cnorcurence préalable à la ranactommoeidn d'organismes assureurs.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)*

Article 10.2 - Application du régime professionnel obligatoire de santé

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Un paitrtesare puet être mandaté par les pertraenias suiocax puor aocilpmcr les démarches nécessaires au nom de l'ensemble des oiagrtionnsas représentatives sargtnaieis aux fnis de ganaritr l'application du régime psonosneferil aux salariés et ernptiseres de la branche.

À la dmaedne de la cmsmsioin pairitrae naoilatne de prévoyance, il puet vérifier la stiaiotun des etrnsieepers qui n'ont pas surocsit la gnairtae santé fairs de santé auprès des omsgrianes aerusruss recommandés.

La CPNP, situe aux vérifications, puet le cas échéant, iofmnerr les osmrganeis auerursss qu'ils ont en pfioetrleule des cortatns non cnorfoems aux ppnietorsrcis du présent accord.

Les oinaitrnogass pieeflsolrnonses et siedcnyals de salariés liées par le présent acroc d asnii que lures mbmeres adhérents snot fondées à onbeitr en juticse l'exécution du présent arccod conformément aux artceils L. 2262-4 et L. 2262-9 et sanuvtis du cdoe du travail.

Partie II Organismes recommandés

Article 11 - Mutualisation professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Article 11.1 - Organismes recommandés pour la mutualisation professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les duex orimeasgns ausurerss recommandés puor l'assurance des gatearnis fiars de santé asnii que puor la gieostn de l'ensemble des geianrtas snot :

? Hamnius prévoyance, itusntioitn de prévoyance régie par le trtie III du lrvie IX du cdoe de la sécurité sociale? ;
? Hrnoamie mutuelle, mluutlee smoisue aux dopisiiosnts du livre II du cdoe de la mutualité.

Ces omraesnigs auuersruss recommandés snot chargés de prurvsuioe un oijtcebf de ctveruore eicfvette de l'ensemble des salariés de la banchre et s'obligent à exécuter l'intégralité des dniiiptssoos du présent accord, ce qui entraîne nmmaoetnt les conséquences svituaes :

? ils s'obligent à aectpecr l'adhésion de toteus les eenptsierres eatnrnt dnas le cmhap d'application du présent accord, y cpmrois les erertnseips qui ne proniauert tuoevrr auprès des atrues arruueess l'application de la crverutuoe de la barnche au traif proposé en rosain de l'état de santé ou de la soiauitn des salariés qu'elles emploient? ;
? ils s'interdisent de snredpsue la crotvueure des salariés en riosan de la défaillance de l'entreprise dnas le pmeneait des cotisations.

Toute ettrriepnse est en capacité de sursiocre auprès d'Humanis prévoyance et d'Harmonie mutuelle, dès le dépôt légal du présent accord, la gnaiarte fairs de santé cfrmonoe aux poiesptcrinrs du régime pooenernissfl de la branche.

Article 11.2 - Durée et conditions de réexamen de la mutualisation professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les duex ogirmanses snot recommandés puor une durée de 5 ans. Cependant, le chioix d'un ou des duex ongersamis recommandés puet être modifié, par les patreineas sociuax siègeant en CPNP, tuos les ans, à ptriar du 1er jvniaer 2021, cahque 1er jvaneir après noacitiitofn à cqauhe ogimrasne recommandé, par lrtete recommandée aevc aivs de réception, en retansept un délai de préavis de 3 mois.

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe la sécurité sociale, les ptireas sgtnieaairs procéderont au réexamen des coitnonids de mauatsoltuiin des gareaitns et à une msie en ccrnnoecue au puls trad dnas les 5 ans à pitrar de la strinugae du présent accord.

*(1) Ailtcre étendu suos réserve de l'application combinée des doointpissis des aitcerls L. 2261-7 et L. 2232-16 du cdoe du traavil tles qu'interprétés par la jrduseurpcnie de la Cuor de caiasostn (Cass. soc. 26/03/2002).
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)*

Article 11.3 - Comptes de résultats et rapport annuel

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Chaque année, au puls trad le 31 mai, les osreiamngs recommandés snttumeoet à l'approbation de la comsosiimn pratariie les coptmes détaillés de l'exercice cols le 31 décembre précédent, ansii que d'une manière générale tuos les dtconmeus ou innfmoitoras nécessaires à l'exercice de luer mission.

Une fios les cpetmos approuvés, la cimsmoison paiitrare décide de l'affectation des éventuels excédents après cosottutniin des réserves cneonionetellnvs et des provisions.

Les éléments fnaiercins pernatmtet d'établir les cmptoes de résultat en conformité aevc les doointissips de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, snot détaillés dnas les eemantgnges ceaoulnttrcs signés etrne les prtaies santirgiaes du présent acrod et les ognmasires recommandés puor l'assurance et la gteosin du régime pesnneorisofl de santé.

Les ogniamrsers recommandés pnuioesdrnt également, puor artpoaioipbn par les paneirtaers sociuax, luer ropprat aneunl sur la msie en ?uvre du régime, le cotennu des éléments de solidarité et son équilibre prévu par l'alinéa 3 de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 12 - Fonds de solidarité de branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Un fnods de solidarité de bacrnhe est financé par un prélèvement de 3 % sur tetous les cnstiootais hros txeas versées par les esptieerrns et les salariés enrntat dnas le chmap d'application du présent acrod et aanyt cshrioi l'un des ogniersmas aurrsuses recommandés à l'article 11.1.

Ces orgsaienms gasiesanrntt la msie en ?uvre des acontis de solidarité spécifiques du régime psniroefesnol de santé définies par l'article 9.

Le fdons de solidarité bénéficie aux seelus esperteinrs anyat rieojnt l'un des ogminaesrs auusesruss recommandés à charge, puor les artues entreprises, de veleilr au recsept du fmneneacnt de 3 % de la ctsiioaotn hros taxes consacrée à la solidarité et au rcesept des aitoncs de solidarités spécifiques du régime pseonnorsorfiel de santé ntomament auprès de luer omgarinse assureur.

Chaque année, le fnnaeeincmt du fnods de solidarité est réexaminé, en fctionon des cotmeps de résultat définis à l'article 11.3, sur décision aunlelne de la CPNP.

Un règlement est établi ernte les omasenrigs recommandés et les

prateaniers scaoieux de la bhrcane aifn de prrmttee nnameont :
 ? la msie à diopsoistn de meoyns hiuamns et matériels par les omignaers puor la giteosn du fonds mis à dpiioisn de la ciomimssn paritaire?;
 ? de déterminer les modalités nmmenoatt les otniarnes des atinocs de prévention asini que les règles de fnoicmonetennt et les modalités d'attribution des ptonaersrtis d'action scloiae lembniet décidées par les pnietraaers suaocix de la branche?;
 ? la réalisation de la piqlotuie d'action sociale, de srueocs et d'entraide et de prévention de la bnrhace dnas le recpset de la solidarité du régime pronsieenosl de santé déterminée à l'article 9.

Article 13 - Couvertures complémentaires facultatives
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Des cevetrouus complémentaires fuvltaiatcs ont été définies par les paetreanis sociaux. Eells bénéficient de ciondiotns triraiafes privilégiées car négociées auprès des osgnearims aeussurrs recommandés.

L'accès et la msie en ?uvre de ces ceutorevrs fnot l'objet d'une ctlnutaaociarsion avec les omesringas recommandés (règle de souscription, définition des bénéficiaires?).

Article 13.1 - Définition des couvertures complémentaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Article 13.1.1 - Couvertures complémentaires employeur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Si l'entreprise le souhaite, elle puet choisir, conformément aux doniptosis de l'acte juuqdire isnautitnt ou mofiindat les geaaintrs cevloielctcs dnas l'entreprise d'améliorer la cotuuverre oobiratigle du régime pnsosreinoefl de santé (A) en souscrivant, dnas le crade de sa caotoitsin oibgitlaore :

- ? à une des 3 ootnpis B, C ou D rdenue ogortblaie au sien de l'entreprise puor le salarié seul?;
- ? à la curroveute des aanyts driot du salarié, tles que définis par le cantrot avec les oenmagsirs recommandés, au régime de bsae A ou à une des ootnips B, C ou D ? de même nveiau que le salarié?;
- ? à la ctoiitoan dtie « flilame » tllee que définie par le cornatt avec les osgmnerias recommandés au régime de bsae A ou à une des optonis B, C ou D.

Au minimum 50 % de la csitooiatn otiabirogle est pirs en carghe par l'employeur au tirtre de la cruveuorte oibrliogtae dnas l'entreprise.

Article 13.1.2 - Couvertures complémentaires salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les crotueurves complémentaires fuaeattvcils pmrentteet au salarié :

- ? de csohiir d'être grantai au-delà de la bsae oiogrialtbe de son eyepomulr au trtie d'une des 3 otnopis supérieures B, C ou D, les csooanittis s'ajoutent à la ctaitiosn de la bsae oiagioblte de son entreprise. Elles snot aolrs à la crahge evsiuylce du salarié?;
- ? de fiare bénéficiar ses atanys doit de gaaanters qui snot oaltbeimenrgrt les mêmes que cleles dnot il bénéficie. Les cootantis au trtie de ces « ontipos » B, C ou D snot deus par prnsnoee assurée, s'ajoutent à la caoitiston due puor le salarié et snot à sa crhage exclusive?;
- ? si l'employeur a opté puor le régime « fillame » à titre obligatoire, d'être garanti, lui et sa fiallme au-delà du régime oaroilbgtie de son employeur, la coaotitsin supplémentaire costdeponranre étant à sa charge exclusive.

Article 13.2 - Tableau des garanties des couvertures complémentaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Sont mentionnées ci-dessous les gneitaras de la bsae oalibrotige du régime pieonfnrsseol de santé diets A teels que définies à l'article 5.1.1 et les neuivax de cerotuvure complémentaires fliuttveas B, C et D.

Les psreottnais du tleabau ci-dessous snot exprimées y cimpro le reseounmrbt de la sécurité sociale.
 (Tableau non reproduit, ctaoblusnle en lnige sur le stie Légifrance, rriuibqe Btulniles oefilfcis des coteniovnnns collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200041_0000_0012.pdf/BOCC

Article 13.3 - Tableaux des cotisations des couvertures complémentaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Sont mentionnées ci-dessous les caostiotnis mlsleeunes de la bsae oorigtlae du régime pnoeofsniysl de santé dtie A tles que définies à l'article 7.1 et les cootnatiiss des naeuivx de ceutorrve complémentaires felaitavcus B, C et D en fonticon du cihox effectué par l'entreprise et/ ou le salarié exprimées en ptacgrnoee du pfanlod msenuel de la sécurité sociale.

Article 13.3.1 - Régime obligatoire de l'entreprise. – Base A
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Régime général de sécurité sociale

	Base A obligatoire	Cotisation flaaviutcte supplémentaire salarié (e)		
		Option B	Option C	Option D
Structure de csooiatitn CCN : salarié (e) suel en obligatoire	1,00 %	+ 0,67 %	+ 1,07 %	+ 1,62 %
Facultatif conjoint, pacsé, concubin	1,08 %	+ 0,74 %	+ 1,16 %	+ 1,78 %
Facultatif enfant*	0,67 %	+ 0,47 %	+ 0,75 %	+ 1,14 %
Facultatif famille	2,77 %	+ 1,66 %	+ 2,56 %	+ 3,88 %

* Gratuité de la csitatooin à patrir du 3e enfant.

	Base A obligatoire	Cotisation fultaaitcve supplémentaire salarié (e)		
		Option B	Option C	Option D
Cotisation fliamle obligatoire	1,77 %	+ 1,46 %	+ 2,44 %	+ 3,59 %

Régime lacol de sécurité solcaie (Alsace-Moselle)

	Base A obligatoire	Cotisation ftcuailate supplémentaire salarié (e)		
		Option B	Option C	Option D
Structure de ctotaiison CCN : salarié (e) suel en obligatoire	0,37 %	+ 0,67 %	+ 1,07 %	+ 1,62 %
Facultatif conjoint, pacsé, concubin	0,40 %	+ 0,74 %	+ 1,16 %	+ 1,78 %

Facultatif enfant*	0,24 %	+ 0,47 %	+ 0,75 %	+ 1,14 %
Facultatif famille	0,86 %	+ 1,66 %	+ 2,56 %	+ 3,88 %

* Gratuité de la cotisation à partir du 3e enfant.

	Base A obligatoire	Cotisation facultative Supplémentaire salarié (e)		
		Option B	Option C	Option D
Cotisation familiale obligatoire	0,66 %	+ 1,46 %	+ 2,44 %	+ 3,59 %

Article 13.3.2 - Régime obligatoire de l'entreprise. – option B
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Régime général de sécurité sociale

	Option B obligatoire	Cotisation facultative supplémentaire salarié(e)	
		Option C	Option D
Structure de cotisation CCN : salarié (e) suel en obligatoire	1,74 %	+ 0,44 %	+ 0,98 %
Facultatif conjoint, pacsé, concubin	1,90 %	+ 0,48 %	+ 1,07 %
Facultatif enfant*	1,19 %	+ 0,31 %	+ 0,68 %
Facultatif famille	4,03 %	+ 1,04 %	+ 2,29 %

* Gratuité de la cotisation à partir du 3e enfant.

	Option B obligatoire	Cotisation facultative supplémentaire salarié(e)	
		Option C	Option D
Cotisation familiale obligatoire	3,14 %	+ 0,83 %	+ 1,72 %

Régime local de sécurité sociale (Alsace-Moselle)

	Option B obligatoire	Cotisation facultative supplémentaire salarié(e)	
		Option C	Option D
Structure de cotisation CCN : salarié (e) suel en obligatoire	1,11 %	+ 0,44 %	+ 0,98 %
Facultatif conjoint, pacsé, concubin	1,22 %	+ 0,48 %	+ 1,07 %
Facultatif enfant*	0,76 %	+ 0,31 %	+ 0,68 %
Facultatif famille	2,62 %	+ 1,04 %	+ 2,29 %

* Gratuité de la cotisation à partir du 3e enfant.

	Option B obligatoire	Cotisation facultative supplémentaire salarié(e)	
		Option C	Option D
Cotisation familiale obligatoire	2,03 %	+ 0,83 %	+ 1,72 %

Article 13.3.3 - Régime obligatoire de l'entreprise. – option C
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Régime général de sécurité sociale

	Option C obligatoire	Cotisation facultative supplémentaire salarié(e)
		Option D
Structure de cotisation CCN : salarié(e) suel en obligatoire	2,12 %	+ 0,60 %
Facultatif conjoint, pacsé, concubin	2,30 %	+ 0,66 %
Facultatif enfant*	1,45 %	+ 0,42 %

Facultatif famille	4,92 %	+ 1,42 %
--------------------	--------	----------

* Gratuité de la cotisation à partir du 3e enfant.

	Option C obligatoire	Cotisation facultative supplémentaire salarié(e)
		Option D
Cotisation familiale obligatoire	3,81 %	+ 0,72 %

Régime local de sécurité sociale (Alsace-Moselle)

	Option C obligatoire	Cotisation facultative supplémentaire salarié(e)
		Option D

Structure de casitioon CCN : salarié(e) suel en obligatoire	1,49 %	+ 0,60 %
Facultatif conjoint, pacsé, concubin	1,62 %	+ 0,66 %
Facultatif enfant*	1,02 %	+ 0,42 %
Facultatif famille	3,50 %	+ 1,42 %
* Gratuité de la ctosoiatn à ptrair du 3e enfant.		

Facultatif conjoint, pacsé, concubin	2,84 %
Facultatif enfant*	1,80 %
Facultatif famille	6,02 %
* Gratuité de la ctitiasoon à piatrr du 3e enfant.	

	Option D obligatoire
Cotisation fillmae obligatoire	4,68 %

	Option C obligatoire	Cotisation fctlvtuaaie supplémentaire salarié(e)
		Option D
Cotisation flmlaie obligatoire	2,70 %	+ 0,72 %

Article 13.3.4 - Régime obligatoire de l'entreprise en option D
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Régime général de sécurité sociale

	Option D obligatoire
Structure de ciatootsn CCN : salarié(e) suel en obligatoire	2,61 %

Régime lcaol de sécurité silcoae (Alsace-Moselle)

	Option D obligatoire
Structure de cositioatn CCN : salarié(e) suel en obligatoire	1,98 %
Facultatif conjoint, pacsé, concubin	2,16 %
Facultatif enfant*	1,37 %
Facultatif famille	4,67 %
* Gratuité de la ctaitison à prtair du 3e enfant.	

	Option D obligatoire
Cotisation falimle obligatoire	3,57 %

Avenant n 37 du 8 novembre 2017 modifiant la convention collective, relatif aux personnels enseignants

Signataires	
Patrons signataires	FNEP
Syndicats signataires	FEP CFDT SNPEFP CGT SNEPL CFTC SYNEP CFE-CGC

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2019

Cet anvneat aopptre des éclaircissements sur les csasels transplantées et les cslases de msie à niaevu du pré-élémentaire au seiocrande et rétablit la rédaction sur l'amplitude du ctenonu des activités iudnetis réalisées par le peonrsenl enseignant.

Cet aevnant ne cmportoe aucnue spécificité puor les etsnererps de mnios de 50 salariés, car il différencie les activités des egeaninsnts seoln les nuaveix d'enseignement et le nbmore d'élèves par classe.

Il est à nteor que la connoivten ctvoilecle dnas ces annxees II-B et II-C prévoit que les seilus et les tuax d'heures supplémentaires snot différents puor les ernesrpites qui eepinomt 20 salariés ou moins.

Article 1er - Définition du temps de travail du personnel enseignant

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2019

Dans la dernière pahse du deuxième alinéa de l'article 4.4.1 le mot : « nmatonemt » est supprimé. Asini latide prahse reçoit la rédaction sauitne :

« Les activités iunetdis cneoenmnprrt : ».

Article 2 - Enseignement pré-élémentaire et primaire
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2019

À l'article 4.4.4de la cnoovtenin cliolvtee snot ajoutés les alinéas sauitnvs :

« e) Cslseas transplantées ou de msie à niveau

Les ceaslss transplantées :

Le pprcniie : eels peneuvt être proposées dnas la limtie de 4 saemeins par an, au-delà des 32 ou 36 sneamies conventionnelles. Tuot départ, sur la bsae du volontariat, en csalse transplantée dnnoe leiu à un orrde de misoissn signé par la drciotein définissant les modalités du séjour.

La poariitctipn aux ceaslss transplantées donne dorit en sus à une pmrie spécifique quel que snot le moment où eells inenennrviet dnas l'année.

Les hreues d'activités en csalse transplantée :

Les hueres proposées aux esnginetas ou aux sluiertanlvs snot rémunérées à 90 % de luer tuax hriraoe de bsae tel que défini à l'article 7.6. Si ces hreues snot des heuers de cours, luer tuax hraiore de bsae est multiplié par le ceifonecift d'activités induites.

Si ces hreues additionnées aux heeurs d'activité de corus ou de surveillance, cuinesondt à dépasser les silues rsieeftcps anuels de cqhuae catégorie, celes de ces heerus excédant ces sleuis snot rémunérées cmome des heuers supplémentaires.

En cas de cnoratt à tmpes partiel, l'accord tpmes piaertl du 23 jiun 2014 s'applique et nemmtanot les arteicls 11 et 13.

Les csselas de msie à nviaeu :

Le ppirncie : eells pvneuet être proposées dnas la ltiime de 4 smeaeins par an, au-delà des 32 ou 36 seeanims conventionnelles.

Les hreues d'activités en classe de msie à nviaeu :

Les hreues proposées aux enseignants, sur la bsae du volontariat, snot rémunérées à 80 % de luer tuax haorire de bsae puor des classes inférieures à 20 élèves et à 100 % au-delà.

Ce tuax est multiplié par le cncefifoet d'activités itduneis tel que défini à l'article 7.6.

Si ces heures additionnées aux heures d'activité de cours ou de surveillance, ceiosdnnt à dépasser les siuels resfteipcs aluenns de cuqahé catégorie, ceells de ces heures excédant ces sueils snot rémunérées cmome des heures supplémentaires.

En cas de crtnoat à tmeprs partiel, l'accord tmeprs petrial du 23 juin 2014 s'applique et nemnaomtt les aicrtles 11 et 13. »

Article 3 - Enseignement secondaire général et enseignement technique secondaire

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2019

L'article 4.4.5 reçoit le neaouvu ttire snuviat :

« Arcilte 4.4.5 ? Engseemneint serdciaone général et eiengmsnnet teqnuhcie sodniarcee ? »

Les tetxes de l'article 4.4.5 « Eiegnemesnt sarediocne général » snot rpires dnas le nvoel atlicrie 4.4.5.1 « Eenesennmigt sicnrdoeae général ».

Les tetxes de l'article 4.4.6 « Enmeesinngget thniqceue srdnceaoie et tiecnuqhe supérieur » snot rieprs dnas le nevuol altrcie 4.4.5.2 « Eeesnngemnit thuceniqe sencirdaoe » suos réserve de la suposepsrin :

? ? au ppaargrhe a du mebmre de prashe « et tueciqnhe supérieur jusqu'à bac + 3 lorsqu'il s'agit de foirtmoan non homologuée » ;

? ? et au ppraaghare d du mebrme de pahsre « et teiuncqhe supérieur ».

Il est créé un novuel ariltce :

4.4.5.3 « Dpisitnosios cemuuns aux egnstiennas du sineocrade général et tqinceuhe » qui reçoit la rédaction stavinue :

« a) Caslles transplantées ou de msie à niveau

Les clsseas transplantées :

Le pprince : eells punveet être proposées dnas la ltiime de 4 snameies par an, au-delà des 32 ou 36 sanmeies conventionnelles. Tuot départ, sur la bsae du volontariat, en cassle transplantée dnnoe leiu à un orrde de miisson signé par la dorietcin définissant les modalités du séjour.

La pioairtaiptcn aux cssaels transplantées dnnoe driot en sus à une pmire spécifique geul que siot le mmeont où eells ireeinnvnnett dnas l'année.

Les hereus d'activités en clssae transplantée :

Les heeurs proposées aux eantesignns ou aux srilvleautns snot rémunérées à 90 % de luer tuax hrrioae de bsae tel que défini à l'article 7.6. Si ces heeurs snot des herues de cours, luer tuax hraoire de bsae est multiplié par le ciifnfoeect d'activités induites.

Si ces hruees additionnées aux herues d'activité de cursos ou de surveillance, ciudoesnnt à dépasser les sluies rcifesteps annleus de caquhe catégorie, ceels de ces hruees excédant ces seuils snot rémunérées cmme des hereus supplémentaires.

En cas de crotnat à tmeprs partiel, l'accord tmeprs pirteal du 23 juin 2014 s'applique et naeomtmnt les aricetls 11 et 13.

Avenant n 2 du 5 février 2018 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadres

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC,

Article 1er

Le présent anvneat est colncu puor une durée ientqidue à cllee de l'accord (10 ans aevc dtae d'effet au 1er jjeavn 2016), il pnerd eefft à la dtae du 1er jneivar 2018.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Les clases de msie à neivau :

Le pcipinre : elels peunevt être proposées dnas la ltiime de 4 seaeinms par an, au-delà des 32 ou 36 smeaeins conventionnelles.

Les hereus d'activités en cslase de msie à navieu :

Les heuers proposées aux enseignants, sur la bsae du volontariat, snot rémunérées à 80 % de luer tuax hioarre de bsae puor des clesass inférieures à 20 élèves et à 100 % au-delà. Ce tuax est multiplié par le cifociefent d'activités itindeus tel que défini à l'article 7.6.

Si ces herues additionnées aux hueres d'activité de cursos ou de surveillance, cisuoednnt à dépasser les sielus rcispfetes alneuns de cahuqe catégorie, ceells de ces hereus excédant ces sluies snot rémunérées cmme des hurees supplémentaires.

En cas de caorntt à tepms partiel, l'accord tmeprs prateil du 23 juin 2014 s'applique et neamtonmt les aeilrctls 11 et 13.

b) Heerus supplémentaires

Les eisnttanges pueenvt effeueur des hreues supplémentaires, dnas la lmitie d'un cigtnnonet total (heures de cours et activités induites), conformément aux anenxes II-A, II-B ou II-C. »

Article 4 - Exclusion

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2019

Les saniaetgrs décident, en alpiocpiatn de l'accord ietnnrchrbae de foiusn du 19 octobre 2016 et de l'article 1.1.2 de l'avenant n° 34 en dtae du 19 otcrboe 2016, que cet anaenvt ne s'appliquera pas aux erentiesprs reelavnt du cahmp de l'annexe « Eniegnmesnt privé à dstnicae » de la présente cnvotonein collective.

Article 5 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2019

Au trmee du délai d'opposition de 15 jrous snaivut sa notification, le présent arccod est déposé, conformément aux dspitisoons légales, auprès de la deiorctin générale du tarvial et du secrétariat-greffe du ciesnol de prud'hommes.

Article 6 - Extension

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2019

Les sniaetgras du présent avnenat s'engagent à en daedmer l'extension auprès du mitnsrie chargé du travail.

Article 7 - Durée. – Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2019

Le présent accord, clocnu puor une durée indéterminée, srea aiaplcbple à copetmr de la dtae de l'arrêté d'extension.

Le pmreir alinéa de l'article 3 est modifié cmme siut :

« Les mnmiia de ces duex catégories trmipeoers snot de :
? CO nveau 1 : 24 638 ? ;
? CO naeivu 2 : 27 581 ? . »

Article 2

Le présent aenanvt est coclnu puor une durée idnqituee à cllee de l'accord (10 ans aevc dtae d'effet au 1er jvianer 2016), il pnerd eefft à la dtae du 1er jneivar 2018.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent anvanet est cncolu puor une durée itdqueneie à clele de l'accord, il prend effet à la dtae du 1er jjeavn 2018.

Article 3

Le présent aenanvt est conclcu puor une durée ientqduie à cllee de l'accord (10 ans aevc dtae d'effet au 1er jjeavn 2016), il pnerd eefft à la dtae du 1er jjeavn 2018.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification,

Avenant n° 40 du 7 mars 2018 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2018

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 juin 2019

Cet avenant ne comporte aucune spécificité pour les enseignants de moins de 50 salariés, car le dernier rapport de la branche fait apparaître que 95 % des enseignants ont moins de 50 salariés en ETP.

Il est à noter que la convention collective dans ces années II-B et II-C prévoit que les heures et les taux d'heures supplémentaires sont différents pour les enseignants qui ont moins de 20 salariés ou moins.

Les parties signataires du présent avenant ont convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juin 2019

Les grilles de rémunérations annexées sous référence 1-A, 1-B, 1-C et 1-D à la convention collective de l'enseignement privé indépendant sont remplacées par les grilles du présent avenant avec pour date d'application le premier jour du mois suivant sa date d'extension.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juin 2019

2.1

Les parties signataires rappellent qu'en application de l'avenant n° 30 du 24 novembre 2015 à la convention collective, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et intégrant les dispositions des articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail, que la négociation annuelle sur les salaires au sein des entreprises doit :

? prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

? viser à définir et à pérenniser les mesures permettant de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

2.2

Les parties signataires décident, pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de reconnaître l'ensemble de la durée du congé annuel pour le droit à l'ancienneté du salarié.

le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Analysé l'article 3.4 est modifié comme suit :

? dans le tableau sur les congés pour la détermination de tous les avantages légaux et conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise » ;

? au 4e item est supprimé dans la colonne ancienneté « (pour 50 % de la durée) ».

(1) Actrice étendu sous réserve que la référence aux articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail soit entendue comme étant la référence aux articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective. (Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juin 2019

Les parties signataires décident, en application de l'accord interprofessionnel de fusion du 19 octobre 2016 et de l'article 1.1.2 de l'avenant n° 34 en date du 19 octobre 2016, que cet avenant ne s'appliquera pas aux enseignants rattachés du champ de l'annexe « Enseignement privé à distance » de la présente convention collective.

Nota : L'avenant n° 34 du 19 octobre 2016 est en vigueur à compter de la date de son arrêté d'extension.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 juin 2019

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 juin 2019

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 juin 2019

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 juin 2019

Annexe 1-A (1)

Grille de salaires du personnel enseignant et de scolarité applicable le premier jour du mois suivant la date d'extension

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 515	18 180	1 591	19 092	1 669	20 028
E2	1 552	18 624	1 629	19 548	1 711	20 532
E3	1 594	19 128	1 674	20 088	1 758	21 096
T1	1 679	20 148	1 764	21 168	1 852	22 224
T2	1 769	21 228	1 857	22 284	1 950	23 400

T3	1 889	22 668	1 984	23 808	2 083	24 996
C1	2 384	28 608	2 503	30 036	2 628	31 536
C2	2 948	35 376	3 097	37 164	3 251	39 012
C3	3 474	41 688	3 651	43 812	3 829	45 948

Annexe 1-B (1)

(1) *Anxene étendue sous réserve de l'application des dotnpsiioss réglementaires ptonrat fiotaixn du slairae miuinmm ieroesrntpsfineol de croissance.*
(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

Grille de seaarils du pnsorenel d'encadrement pédagogique aapllbpcie le pemerr jur du mios sanvuit la dtae d'extension

(En euros.)

En vigueur étendu en date du 1 juin 2019

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 515	18 180	1 591	19 092	1 669	20 028
E2	1 552	18 624	1 629	19 548	1 711	20 532
E3	1 594	19 128	1 674	20 088	1 758	21 096
T1	1 679	20 148	1 764	21 168	1 852	22 224
T2	1 769	21 228	1 857	22 284	1 950	23 400
T3	1 889	22 668	1 984	23 808	2 083	24 996
C1	2 384	28 608	2 503	30 036	2 628	31 536
C2	2 948	35 376	3 097	37 164	3 251	39 012
C3	3 474	41 688	3 651	43 812	3 829	45 948

Annexe 1-C

(1) *Anxene étendue sous réserve de l'application des dnooosiitps réglementaires patonrt ftoiiaxn du sralaie mmniuim irfsoneporsninetel de croissance.*
(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

Grille de sealiars du penosrenl enaignnest apblalpcie le peiremrr jur du mios siunavt la dtae d'extension

(En euros.)

En vigueur étendu en date du 1 juin 2019

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
1. Primaire	1 656	19 872	1 738	20 856	1 825	21 900
2. Soenaidcre 1er cycle	1 656	19 872	1 738	20 856	1 825	21 900
3. Sdneiocare 2e cycle	1 656	19 872	1 738	20 856	1 825	21 900
4. Bac + 1	1 656	19 872	1 738	20 856	1 825	21 900
5. Bac + 2 non diplômé	1 723	20 676	1 810	21 720	1 900	22 800
6. Bac + 2 diplômé	1 821	21 852	1 912	22 944	2 008	24 096
7. Bac + 3 diplômé, bac + 4 non diplômé	1 955	23 460	2 053	24 636	2 155	25 860
8. Bac + 4 diplômé	2 075	24 900	2 179	26 148	2 289	27 468
9. Bac + 5 non diplômé	2 075	24 900	2 179	26 148	2 289	27 468
10. Bac + 5 diplômé	2 552	30 636	2 747	32 964	2 961	35 532

Grille de saiearls des enintgeanss intégrés dnas des cycles diplômants générant l'obligation de recherche alcipbpaie le peemrr jur du mios suivant la dtae d'extension

En vigueur étendu en date du 1 juin 2019

Annexe 1-D

(En euros.)

Niveau	Échelon A	Échelon B	Échelon C
	Salaire annuel	Salaire annuel	Salaire annuel
1	20 854	21 895 (*)	/

2	26 195	27 506	29 704
3	30 682	33 031	35 674
4	32 872	34 516	37 276
5	34 927	36 763	39 606
6	38 727	40 664	43 917
(*) Il est convenu par l'Etat que la troisième année de préparation du doctorat relèvera de l'échelon B.			

Avenant n 41 du 7 mars 2018 portant modifications du financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 7 mars 2018

Le présent avenant a pour objet :
? de modifier la dénomination de l'association de gestion des fonds paritaires du paritarisme, cette dénomination reprend le caractère de nom de la convention collective de « Hros crtaot » en « Indépendant » ;
? et d'augmenter le taux de cotisation au paritarisme.

Cet avenant, de par sa nature, ne concerne aucune spécificité pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1er - Mise à jour de l'article 2.3.7 de la convention collective

En vigueur étendu en date du 7 mars 2018

L'article 2.3.7 a intitulé : « Cnriortouibn aansurt le feennacmt du prmasrtiaie » est modifié comme suit :
? aux alinéas 3 et 4, le sigle APAHC et son développement « aatisicosn ptararie puor l'amélioration de la négociation et de l'information dans l'enseignement privé hors caotr ? dnveinet

Avenant n 43 du 17 décembre 2018 portant création d'une commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation CPPNIC

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC,

Article 1er - Modification de l'article 2.3 de la convention collective de l'enseignement privé indépendant

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2018

- Nouvelle rédaction de l'article 2.3.1 « Dpnioisissos générales »
« 2.3.1. Dotiionssps générales
a) Présidence

La présidence de chaque commission, président et vice-président, est assurée à tour de rôle par un représentant des enseignants et un représentant des enseignants salariés désigné par chaque collège et selon une périodicité définie dans le règlement intérieur des commissions.

:
? ? APEPI ;
? ? Acatosiini partarie puor l'amélioration de la négociation et de l'information dans l'enseignement privé indépendant.

? à l'alinéa 3, le taux de cotisation est modifié comme suit :
? ? le 0,05 % devient 0,07 %.

Article 2 - Abrogation de l'article 8.7 de la convention collective
En vigueur étendu en date du 7 mars 2018

L'article 8.7 de la convention collective est abrogé.

Article 3 - Durée. – Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 7 mars 2018

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, est applicable, sauf pour le taux de contribution, dès sa signature. Le nouveau taux de cotisation au paritarisme est applicable au 1er janvier 2019.

Article 4 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 7 mars 2018

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 7 mars 2018

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du représentant chargé du travail.

b) Règles de validité des décisions des commissions

Pour les accords et les avenants de branche, les règles de majorité et d'opposition sont celles fixées par le code du travail.

Les autres décisions sont prises à la majorité des collèges, selon les modalités suivantes :
? pour les décisions collectives ayant un impact sur la convention collective ou/ et sur les accords collectifs de branche : à la majorité absolue dans chaque collège calculée selon le pourcentage de représentativité des organisations syndicales ou professionnelles ;
? pour les autres décisions collectives : à la majorité absolue dans chaque collège calculée :
? ? pour les enseignants syndicalisés en nombre d'organisation ;
? ? pour les enseignants non syndicalisés en pourcentage de représentativité.

c) Fonctionnement des commissions

Le secrétariat administratif des commissions paritaires est tenu par la délégation des enseignants sous le contrôle de la Présidence de chaque commission.

Il est élaboré un règlement intérieur concernant l'ensemble des commissions paritaires qui, pour être applicable, doit être approuvé à la majorité absolue des enseignants représentatives syndicalisés ou adhérentes à la présente convention collective dans chaque collège. Cette majorité absolue est calculée en pourcentage de représentativité pour le collège enseignant et en nombre d'organisations syndicales pour le collège salariés.

Le règlement intérieur prévoit notamment :
? les modalités de coconvention des cosmoinsmis ;
? l'objet et le contenu du ou des documents préparatoires adéquats(s) établis, à l'issue des réunions des commissions, à savoir :
?? relevé de décision ;
?? contenu de réunion ;
?? tuot arute dmuneoct ;
? la constitution et les modalités de fonctionnement des groupes paritaires techniques et des présidences de chaque cosmoinsmis paritaire.

d) Salariés mandatés

Chaque organisation syndicale de salariés représentative peut désigner trois représentants titulaires et deux suppléants pouvant siéger à la CPPNIC.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative et adhérente ou sirtanigae de la convention collective peut désigner deux représentants titulaires et un suppléant pouvant siéger dans les conditions définies au présent article II.

Ces représentants et leurs suppléants doivent être mandatés par leur organisation syndicale de salariés en début d'année civile. De nouveaux mandats ou des modifications dans les mandats peuvent intervenir à tout moment avec effet immédiat.

e) Fonctionnement des salariés mandatés

Le salarié mandaté bénéficie de la protection prévue par le livre IV du code du travail.

Chaque organisation syndicale de salariés s'engage à en informer par écrit son/ ses élus ou son représentant.

f) Rémunération des salariés participant aux réunions des différentes commissions paritaires(1) Principe

Pour tout salarié mandaté par une organisation syndicale de salariés convoqué à siéger aux commissions paritaires, pour les réunions de présidence de la présente convention collective, la durée des réunions, le temps de déplacement et le temps de préparation des commissions paritaires d'une durée égale à 50 % de la durée de chaque commission sont considérés comme du temps de travail effectif. Le salarié bénéficie donc d'une absence autorisée et rémunérée.

Exception

Pour les salariés enseignants mandatés rémunérés exerçant en fonction de leur fonction d'activités d'enseignement, il est convenu pour permettre leur présence lors des réunions paritaires, sans perte de salaire, que les heures de réunion, de déplacement et de préparation pour les commissions paritaires sont rémunérées selon le taux de base horaire de l'article 7.6 a de la présente CCN. Les heures d'enseignement non effectuées sont déplacées (selon les modalités conventionnelles) et rémunérées en y intégrant les heures induites.

Si l'employeur ne peut déplacer ces heures d'enseignement, les heures de face-à-face non réalisées sont rémunérées selon le taux de base horaire de l'article 7.6 b de la présente CCN, et, si elles entrent dans les heures de déplacement et de réunions dépassant le nombre d'heures de face-à-face, lors de commissions paritaires, pour la technique et réunion de présidence, ainsi que les heures de préparation pour les commissions paritaires sont rémunérées selon le taux de base horaire de l'article 7.6 a de la CCN.

Dans tous les cas et pour tout salarié

Lorsque ces heures dépassent des heures complémentaires ou supplémentaires, elles sont majorées aux différents taux légaux ou conventionnels.

Le bénéfice des dispositions du présent article est ouvert aux salariés mandatés sous réserve que les conditions suivantes soient remplies :
? le nombre de salariés mandatés par une même organisation syndicale n'est limité à 3 par réunion pour la CINPPC et 2 par réunion pour les autres cosmoinsmis et

pour les salariés ;
? les salariés siégeant en commissions paritaires, pour la technique ou réunion de présidence sont tenus d'informer leur(s) élu(s) de leur absence dans un délai convenable avec la bonne exécution de leur travail et de lui/ leur adresses leur convocation, dans les meilleurs délais, après réception.

g) Frais de déplacement

Les frais de déplacements des représentants d'organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs convoqués et présents aux réunions des commissions paritaires sont pris en charge dans des conditions et modalités fixées par le règlement intérieur de commissions paritaires. »

2. Nouvelle rédaction de l'article 2.3.2 « Commission paritaire de négociation, d'interprétation et de coarbitrage (CPPNIC) » « 2.3.2. Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de coarbitrage (CPPNIC) a) Composition

La commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de coarbitrage est composée :
? un collège salarié composé de 3 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche ;
? et, un collège employeur composé des représentants des organisations représentatives des entreprises en nombre au plus égal à celui des membres désignés par les organisations salariales.

La parité est respectée dès lors que les deux délégations, salariale et patronale, sont représentées.

b) Mission

Cette commission a pour mission de prendre en charge les questions sociales de la branche professionnelle. À cet effet, elle négocie les points relatifs de la négociation collective de branche, notamment ceux prévus, à titre obligatoire, par la législation en vigueur. Elle :
? représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
? exerce un rôle de liaison sur les conditions de travail et l'emploi ;
? établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale, ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise.(2)

La CINPPC peut rendre un avis prononcé sur l'interprétation ou l'application de la convention collective ou d'un accord collectif de branche à la demande :
? d'une juridiction ;
? de tout élu ou de tout salarié ;
? de tout représentant du personnel élu ou désigné ;
? de toute organisation professionnelle ou syndicale.

Elle a aussi pour mission la conclusion des différents accords ou conventions liés à l'application des textes étendus dans le champ conventionnel et qui n'auraient pu être réglés au sein de l'entreprise. Dans le cadre de la prévention des conflits collectifs, elle agit sur l'application de la présente convention collective ou de tout accord de branche, il est recommandé de saisir la commission.

c) Fonctionnement.

La commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de coarbitrage (CPPNIC) se réunit au moins trois fois par an et à la demande d'une ou de plusieurs organisations représentatives par un ordre du jour. Le règlement intérieur en fixe les modalités.

En matière d'interprétation et de conciliation, la commission se réunira selon la procédure d'urgence prévue au règlement intérieur.

d) Modalités de saisine et de fonctionnement pour les saisines en interprétation ou en conciliation

1° La demande se fait par lettre recommandée avec avis de réception adressée à la présidence de la commission permanente paritaire de négociation, d'interprétation et de coarbitrage (CPPNIC) domiciliée au siège de l'une des fédérations

d'employeurs représentatives, à savoir : CNPIPC de la bcnrahe EPI s/ FNEP, 9 rue de Turbigio, 75001 Paris ou par cirrouel à l'adresse furnigat sur la fhcie de saisine.

Le règlement intérieur :
? décrit le cnoetnu minmium des deamends ;
? fxie le délai de concatovoin de la CPINPC cmmoie l'ensemble des modalités de fonctionnement.

2° Dnas le carde d'une procédure de deamnde d'interprétation :
? les aivs d'interprétation ptonart sur l'application de la cinonovetn ciotveclle et/ ou des accdros de bchrnae et pirs par la cmmsoioisn à la majorité asubole solen les modalités de l'article 2.3.1 b snot tmainrss aux peonrnsses ou osrioantgnias aanyt ssiai la coismsoin ;
? les aivs d'interprétation pornatt mfiocdiotain de la cinntoevon clliviecoe et/ ou des acorcds de brncahe et pirs par la coomismsin à la majorité auolbse soeln les modalités de l'article 2.3.1 b, snot tiramsns aux pensonres ou ornsaaitniogs anayt siasi la csimmosoin et(3) :
? ? déposés suos frmoe d'avenant et smious à extosnein ;
? ? ou renvoyés à négociation ;
? en cas de désaccord au sien de la coismmiosn sur tuot ou priate du différend, un procès-verbal fiat état des pisoitnos rieiecpvps qui aonrut été exprimées.

3° Dnas le cdare d'une procédure de demande de cialoicntoin :
? les mmreebs de la cmsmsooiin penveut décider d'entendre les parties, lelelsuqes peneuvt se firae aeesitssr ou représenter par une pnroesne de luer cohix anrntppaeat au scueetr ou à une ogaritsnain sldaycine ou ptoanrae ;
? les pairtes présentes ou représentées snot également invitées à sginer un aroccd tsnrcnatoatel puor mttree fin au désaccord et un procès-verbal est établi par la CNPIPC puor acetr du résultat de la conciliation. »

3. L'article 2.3.3. « Cmoiosmismn ptiaraie nanotlaie d'interprétation et de ciainoilcotn », son tirtre et ses dpoiosinists snot annulés

« Article 2.3.3 » vide

4. Neluolve rédaction de l'article 2.3.4 « Cosiiomsmn prtairiae nolatniae de prévoyance (CPNP) »
« 2.3.4. Cmsiomoisn pairrtiaie nnaoailte de prévoyance (CPNP)

La cmoimsoisn piatarire naoiantle de prévoyance cemrpnod uniuqemet les otosngaraiis saenylicds représentatives stiarngieas ou adhérentes de la présente convention. Elle est composée de 2 représentants puor chcnau de ces ongtaoiirnsass scdieanyls de salariés et d'un nrombe au puls égal de représentants des ogosatianinrs d'employeurs représentatives signreaaits ou adhérentes.

La cmoimisson praaiirte niatnaole de prévoyance arusse :
? le plaitoge de la getosin du régime de prévoyance obioltgare mis en palce dnas l'enseignement privé indépendant et courrvat les petraioistns incapacité, invalidité, décès et rentes. Les aocdrs rtfleais à la prévoyance snot rerijs au ttrie VIII de la présente cooitvennn ;
? le plaogtie de la goisetn du régime ctcileolf de santé mis en palce dnas l'enseignement privé indépendant par un arcoed de bcanhre spécifique.

5. Complément de rédaction à l'article 2.3.5 « Csimosmoin pariarite nataoilne de l'emploi et de la foamotirn peioenorslfsnle (CPNEFP) »

Il est ajouté un premier alinéa à l'article 2.3.5 :

« La cioismomsmn ptiaraie natilaone de l'emploi et de la famrtooin poseslflnrene cpomrend uqnuneimet les onaoagirtisns siylaecnds représentatives saaritngies ou adhérentes de la présente convention. Elle est composée de 2 représentants puor cuncanhe de ces oriaagnoitns snayleicds de salariés et d'un nbrmoe au puls égal de représentants des oasaoinnirtgs d'employeurs représentatives sanaiiergts ou adhérentes. »

6. L'article 2.3.6 : « Création d'un oarserbotive pitaairre de la négociation coicltvele (OPNC) » son tirtre et ses dipoiosnists snot annulés

« Article 2.3.6 » vide

7. Mioicfndatois de l'article 2.3.7 « Finneceamt des csiosmomns piraaitias »

L'article 2.3.7 est modifié cmome siut :
? le pparaarhge b et son cnntoeu snot annulés ;
? le titre « a) Ctoouitnbnr asasnrt le fainnmneet du pmsirtraiae » est retiré de la rédaction de l'article.

L'article 2.3.7 est modifié cmome siut :
? au pimeerr alinéa le mot « Elle » est remplacé par :

« La cnottoiburin arausst le faiennmncet du pramrasitie »

? le deuxième alinéa pnred la nluveoe rédaction sunivtae :
« Elle est recouvrée par Hmnuias Prévoyance auprès des erietprsens qui ennrret dnas le cmahp d'application de la présente ctonnovien et sbiiedasrimeunt par l'APEPI ou par tuot autre omarsigne légalement habilité et désigné par aorccd paritaire. »

(1) Le f de l'article 2.3.1 est étendu suos réserve de l'application du ppicrnie d'égalité à vauelr cnloinliunsteote résultant de l'article 6 de la Déclaration des dorits de l'homme et du cyotien du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Cttinsuooin de 1946, tel qu'interprété par la Cuor de Csstaaon (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

(2) Alinéa étendu suos réserve du reecpst des doisoinsps du 3° de l'article 2232-9 du cdoe du travail, dnas sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 spmeebrte 2018 puor la liberté de cioisr son aevnr professionnel.
(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

(3) Triet étendu suos réserve du rsecept de l'article L. 2232-6 du cdoe du travail.
(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

Article 2 - Création d'un article 2.4 dans la convention collective de l'enseignement privé indépendant
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2018

Il est créé un nouvevl acrltie 2.4 « Cicominauommts orbgoiiletas des erpeinrsets »

« Acrilte 2.4
Communications oroliabtgeis des entreprises

Dans cquahe entreprise, une ciimncomutaon alicecbsse à tuos les salariés diot préciser :
? l'existence des différentes csonioimsmns pairiteras nationales, les oianigtntsrns qui en fnot priate et lures coordonnées ;
? l'adresse du secrétariat airmiandisttf des ciomsisnoms petaririas : CPPNIC/ FNEP, 9, rue de Turbigio, 75001 Prais ;
? le modèle de fcihe de snsaiie en interprétation et conciliation.

Les eieerptsrns de la brhcane devonit déposer l'ensemble de lerus aocdrs :
? sur le stie légal : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr (ou toute aurte adrese définie par le ministère anyat puor mioisn le travail) ;
? et à l'adresse de la bhanrce : depot-accords-2691@fnep.net ».

Article 3 - Autres modifications prises en conséquence de l'article 1er
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2018

1. Les références à la « csmiiomsmn ptiaraie nniataoe d'interprétation et de ciiiacotlnon » snot modifiées en :
« Ciismomson pernmnetae pirratiae de négociation, d'interprétation et de cciiolnotan ».

Aux airclets stiuans :
? à l'article 1.6 « Difficultés d'application : saisnie de la coisosmmin praariite » ;
? à l'article 2.2.1 « Règles cmenmous » ;
?? dnas son avant-dernier alinéa ;
?? dnas son deinerr alinéa ;
? à l'article 6.1 « Pceiipnrs » ;
?? dnas le deneirr alinéa de la Méthode.

2. À l'article 1.6 : la référence à l'article 2.3.3 de l'annexe « 2.3.2 »

Article 4 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2018

Le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail.

Article 5 - Extension

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2018

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du directeur chargé du travail.

Article 6 - Durée. – Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2018

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, est applicable à la date de signature du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2018

Les signataires décident, par le présent avenant, de mettre l'article 2.3 de la convention collective de l'enseignement privé indépendant en conformité avec les dispositions du code du travail modifiées par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016,

Avenant n 45 du 6 février 2019 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2019

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTEC ; SYNEP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Cet avenant ne comporte aucune spécificité pour les enseignants de moins de 50 salariés, car le décret relatif de la branche fait apparaître que 95 % des enseignants emploient moins de 50 salariés en ETP.

Il est à noter que la convention collective dans ses annexes II-B et II-C prévoit que les heures et les heures supplémentaires sont différents pour les enseignants qui emploient 20 salariés ou moins.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Les modalités de rémunérations annexées sous référence 1-A, 1-B, 1-C, 1-D et 1-E à la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant sont remplacées par les grilles du présent avenant avec pour date d'application le premier jour du mois suivant sa date d'extension.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Article 2.1

Les parties conviennent de réajuster qu'en application de l'avenant n° 30 du 24 novembre 2015 à la convention collective, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et intégrant les dispositions des articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail, que la négociation annuelle sur les salaires au sein des entreprises de :

l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 et le décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016 en créant une commission paritaire de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPIC).

La CCPINC instituée par le présent avenant reprend notamment les dispositions des précédentes commissions nationales préexistantes, à savoir : la commission paritaire nationale de négociation (CPNN), la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation (CPNIC) et l'observatoire paritaire de la négociation collective (OPNC).

Ainsi :

? est créé un nouvel article 2.3.2 relatif à la CNIPPC : sa composition, ses missions, son fonctionnement et ses modalités de saisine en interprétation et conciliation ;
? les dispositions générales aux commissions paritaires de la branche sont révisées ;
? l'article 2.3.3 relatif à la commission paritaire nationale d'interprétation et de négociation (CPNIC) est abrogé ; les dispositions de cette commission étant intégrées à la CNIPPC ;
? les articles 2.3.4, 2.3.5 et 2.3.7 relatifs à la commission paritaire nationale de prévoyance (CPNP), à la commission paritaire nationale emploi et formation professionnelle (CPNEFP) et au financement des commissions paritaires sont revus ;
? le texte de l'article 2.3.6 est abrogé ; les missions étant dévolues à l'OMEPP créé par l'accord en date du 25 juin 2015 (étendu par l'arrêté du 20 novembre 2015) ;
? est créé un article 2.4. sur les obligations de confidentialité par les représentants de leurs accords d'entreprise et de la confidentialité des commissions paritaires nationales.

Le présent avenant, de par son contenu, ne concerne aucune mesure spécifique pour les enseignants de moins de 50 salariés.

? prend en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
? vise à définir et à promouvoir les mesures permettant de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2.2

Les parties conviennent de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, d'inscrire dans la convention collective de l'enseignement privé indépendant, en application de la décision du 22 avril 2010 de la Cour de justice de l'Union européenne, qu'un(e) salarié(e) de retour d'un congé parental peut bénéficier des congés acquis avant son départ.

Ainsi, il est ajouté un nouveau alinéa à l'article 5.3.3 de la convention collective :

« À défaut d'avoir soldé ses congés payés avant sa prise de son congé parental, chaque salarié a droit au maintien de ses droits à congés payés acquis au premier jour de son congé parental. Les congés payés acquis doivent être soldés à partir du premier jour de sa reprise de travail et pendant une durée de 1 an. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il s'applique au premier jour du mois qui suit la date d'extension du présent avenant.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du directeur chargé du travail.

Annexes

Annexe 1-A

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Grille de siraales du prsneoeel atrsdtniimaf et de sevcire aplbalpcie le pmeeirr juor du mios siavnut la dtae d'extension

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel l	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 552,88	18 634,50	1 630,78	19 569,30	1 710,73	20 528,70
E2	1 590,80	19 089,60	1 669,73	20 036,70	1 753,78	21 045,30
E3	1 633,85	19 606,20	1 709,02	20 508,20	1 801,95	21 623,40
T1	1 720,98	20 651,70	1 808,10	21 697,20	1 898,30	22 779,60
T2	1 813,23	21 758,70	1 903,43	22 841,10	1 998,75	23 985,00
T3	1 936,23	23 234,70	2 033,60	24 403,20	2 135,08	25 620,90
C1	2 443,60	29 323,20	2 565,58	30 786,90	2 693,70	32 324,40
C2	3 021,70	36 260,40	3 174,43	38 093,10	3 332,28	39 987,30
C3	3 560,85	42 730,20	3 742,28	44 907,30	3 924,73	47 096,70

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Grille de saieals du pnensreol d'encadrement pédagogique aplblciple le pmerier juor du mios snauvit la dtae d'extension

(En euros.)

Annexe 1-B

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 552,88	18 634,50	1 630,78	19 569,30	1 710,73	20 528,70
E2	1 590,80	19 089,60	1 669,73	20 036,70	1 753,78	21 045,30
E3	1 633,85	19 606,20	1 709,02	20 508,20	1 801,95	21 623,40
T1	1 720,98	20 651,70	1 808,10	21 697,20	1 898,30	22 779,60
T2	1 813,23	21 758,70	1 903,43	22 841,10	1 998,75	23 985,00
T3	1 936,23	23 234,70	2 033,60	24 403,20	2 135,08	25 620,90
C1	2 443,60	29 323,20	2 565,58	30 786,90	2 693,70	32 324,40
C2	3 021,70	36 260,40	3 174,43	38 093,10	3 332,28	39 987,30
C3	3 560,85	42 730,20	3 742,28	44 907,30	3 924,73	47 096,70

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Grille de saealrs du penrensol ensineant alclppbiae le piemrer juor du mios svuanit la dtae d'extension

(En euros.)

Annexe 1-C

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
1. Primaire	1 697,40	20 368,80	1 781,45	21 377,40	1 870,63	22 447,50
2. Sirnodecae 1er cycle	1 697,40	20 368,80	1 781,45	21 377,40	1 870,63	22 447,50
3. Sinecaorde 2e cycle	1 697,40	20 368,80	1 781,45	21 377,40	1 870,63	22 447,50
4. Bac + 1	1 697,40	20 368,80	1 781,45	21 377,40	1 870,63	22 447,50
5. Bac + 2 non diplômant	1 766,08	21 192,90	1 855,52	22 263,00	1 947,50	23 370,00
6. Bac + 2 diplômant	1 866,53	22 398,30	1 959,80	23 517,60	2 058,20	24 698,40
7. Bac + 3 diplômant,	2 003,88	24 046,50	2 104,33	25 251,90	2 208,88	26 506,50
bac + 4 non diplômant						
8. Bac + 4 diplômant	2 126,88	25 522,50	2 233,48	26 801,70	2 346,23	28 154,70
9. Bac + 5 non diplômant	2 126,88	25 522,50	2 233,48	26 801,70	2 346,23	28 154,70

10. Bac + 5 diplômé	2 616,83	31 401,90	2 815,68	33 788,10	3 035,03	36 420,30
---------------------	----------	-----------	----------	-----------	----------	-----------

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Grille de salaires des enseignants intégrés dans des cycles diplômants générant l'obligation de rhécherce académique le premier jour du mois suivant la date d'extension

Annexe 1-D

(En euros.)

Niveau	Échelon A	Échelon B	Échelon C
	Salaire annuel	Salaire annuel	Salaire annuel
1	21 375,35	22 442,38 (*)	/
2	26 849,88	28 193,65	30 446,60
3	31 449,05	33 856,78	36 565,85
4	33 693,80	35 378,90	38 207,90
5	35 800,18	37 682,08	40 596,15
6	39 695,18	41 680,60	45 014,93

(*) Il est convenu par accord que la troisième année de préparation du doctorat relèvera de l'échelon B.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Grille de salaires du personnel enseignant des établissements de l'enseignement privé à dans l'academie le premier jour du mois suivant la date d'extension

Annexe 1-E

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
EAD 1	1 804,11	21 649,33	1 894,32	22 731,79	1 989,03	23 868,36
EAD 2	1 932,98	23 195,71	2 029,62	24 355,50	2 131,11	25 573,27
EAD 3	1 997,41	23 968,90	2 097,28	25 167,35	2 202,14	26 424,71
EAD 4	2 061,84	24 742,09	2 164,93	25 979,20	2 273,18	27 278,15

Barème des minima de la corréction à domicile hors indemnité

de congés payés

Taux horaire	Échelon	Euros	Tarif pour une correction de 5 minutes	Échelon	Euros
	A	10,82		A	0,90
B	11,37	B	0,94		
C	11,93	C	0,99		

Avenant n 3 du 25 février 2019 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadre

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

L'alinéa 2 de l'article 2 de l'accord prend la nouvelle rédaction suivante :

« Il est convenu à compter de la date d'application du présent avenant :
 ? que chaque salarié, ancien assimilé cadre, (alinéa 1 de l'article 1er de l'accord) ne peut rester plus de :
 ?? 2 ans dans la catégorie C0 niveau 1 ;
 ?? plus de 5 ans dans la catégorie C0 niveau 2 ;
 ? que chaque salarié cadre ne peut rester plus de :
 ?? 2 ans dans la catégorie C0 niveau 2. »

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

À la suite de l'alinéa 2 de l'article 1er de l'accord relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadre du 12 janvier 2016 est inséré un nouveau alinéa :

« L'intégration de niveaux intermédiaires dans la catégorie de l'enseignement privé indépendant (IDCC 2691) par dénonciation de l'application de la convention collective ENPL amène certains écarts dans la définition des cadres. »

Le premier alinéa de l'article 3 est modifié comme suit :

« Les minima de ces deux catégories temporaires sont de :
 ? C0 niveau 1 : 25 624 ? ;
 ? C0 niveau 2 : 29 235 ? . »

Article 4

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée à celle de l'accord, il prend effet à la date du 1er janvier 2019.

Article 5

Avenant n° 1 du 27 septembre 2019 à l'accord du 4 juillet 2017 relatif au régime professionnel de santé 2018-2022

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC,

Article 1er

Le présent avenant entre en vigueur le 1er janvier 2020 et s'applique jusqu'au 31 décembre 2022.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'article 4 intitulé « Cas particuliers de bénéficiaires à titre gaurit » est désormais rédigé comme suit :

« Sont bénéficiaires à titre gauritit :

a) Les enfants handicapés de salariés (enfant légitime, naturel ou adoptif atteint d'une infirmité physique et/ou mentale qui l'empêche soit de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquies une formation ou une formation professionnelle d'un niveau normal) bénéficient de la prise en charge totale de leur cotisation par la solidarité du régime professionnel de santé (art. 9).

b) Les salarié(e)s en congé parental à temps plein, défini par les articles L. 1225-47 et suivants du code du travail bénéficient de la prise en charge totale de leur cotisation professionnelle par la solidarité du régime professionnel de santé (art. 9) pendant 1 an.

c) Les salariés en contrat d'apprentissage définis par les articles L. 6221-1 et suivants du code du travail et en contrat de professionnalisation définis par les articles L. 6325-1 et suivants du code du travail, bénéficient de la prise en charge de leur part de cotisation professionnelle par la solidarité du régime professionnel de santé (art. 9) pendant la durée de leur période d'alternance qui ne peut excéder 3 ans, la part patronale retenue à la charge de l'employeur. »

Article 2

Le présent avenant entre en vigueur le 1er janvier 2020 et s'applique jusqu'au 31 décembre 2022.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'article 5.1.1 intitulé « Liste des prestataires de la garantie obligatoire de santé du régime professionnel de santé » est désormais rédigé comme suit :

« Les prestations du tableau ci-dessous sont exprimées y compris de remboursement de la sécurité sociale.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Billets d'information des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_2020004_1_0000_0012.pdf/BOCC

Article 3

Le présent avenant entre en vigueur le 1er janvier 2020 et s'applique jusqu'au 31 décembre 2022.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'article 7.1 intitulé « Taux de cotisation du régime professionnel de santé » est désormais rédigé comme suit :

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail.

« La cotisation des salariés diffère en fonction de leur régime d'affiliation : soit ils relèvent du régime général d'assurance maladie, soit ils relèvent du régime local d'Alsace-Moselle.

Afin de maintenir un niveau de couverture global, régime de base plus régime complémentaire, indépendante pour tout salarié en France, quel que soit le département dans lequel il exerce ses fonctions, les cotisations des salariés bénéficiaires du régime local Alsace-Moselle sont réduites en conséquence.

La cotisation minimale aux garanties du régime professionnel de santé (incluant le minimum de la portabilité défini à l'article 6.1), exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale est égale à :

	Régime général	Régime local
	Base obligatoire	
	Cotisation due par personne assurée	
Salariéuel en obligatoire	1,00 %	0,37 %

Au minimum 50 % de la cotisation pour le salariéuel est prise en charge par l'employeur au titre de la contribution obligatoire de l'entreprise.

Pour le régime local, la part salariée de la cotisation professionnelle est égale à la différence entre le montant de la cotisation pour le régime local et 50 % du montant de la cotisation pour le régime général prise en charge par l'employeur.

Article 4

Le présent avenant entre en vigueur le 1er janvier 2020 et s'applique jusqu'au 31 décembre 2022.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'alinéa suivant complète l'article 8.1 intitulé « Cas de l'entreprise ayant mis en place des garanties de santé à partir du 1er janvier 2018 » :

« À compter du 1er janvier 2020, l'employeur devra veiller, en complément des précédentes dispositions, au bénéfice des salariés du régime professionnel de santé à titre contractuel pour les salariés en contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation pendant leur période d'alternance qui ne peut excéder 3 ans (art. 4). »

Article 5

Le présent avenant entre en vigueur le 1er janvier 2020 et s'applique jusqu'au 31 décembre 2022.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'article 9 intitulé « Degré élevé de solidarité du régime professionnel de santé » est désormais rédigé comme suit :

« Le régime professionnel de santé prévoit l'obligation de pourvoir à tous les salariés qui bénéficient des garanties de la branche professionnelle le bénéfice d'une action sociale d'entreprise institutionnelle, sur présentation de documents dûment motivés par des raisons difficiles.

Elle est mise en œuvre et financée par l'organisme en charge de l'assurance du régime de l'entreprise.

Au-delà de l'action sociale institutionnelle, un degré élevé de solidarité, spécifique au régime professionnel de santé, est mis en œuvre.

La solidarité mise en œuvre par le régime professionnel de santé

prévoit :
 ? le bénéfice des girtneaa du régime oitialbroge dnot bénéficie le salarié à trite grtaiu puor les etfanns handicapés de salarié (comme défini au sien de l'article 4) ;
 ? le bénéfice du miitanen pndeant 1 an du régime ogrlaiobtie dnas l'entreprise à tirte gaurtit puor les salarié(e)s en congé patarenl à tmpes peiln (comme défini à l'article 4) ;
 ? le bénéfice des graitneaa du régime oriblagoitte dnas l'entreprise à tirte giratut puor les salariés en ctanort d'apprentissage ou de paniesioastlfsnorn pdnnaet luer période d'alternance qui ne puet excéder 3 ans (comme défini à l'article 4) ;
 ? le fnmnaneiect d'actions de prévention de santé puqbluie ou des risuqes pnesoeinfsrols qui poorunt revêtir la frmoe de reliaa de la piqltioue de santé puliuqbe nommenatt des cengmpaas naanloties d'information ou de progmmare de fotmioarn ou visant à réduire les ruqises de santé fuurts et à améliorer la qualité de vie des salariés.

Les acnotis de prévention penvuet prrnde la frmoe de formations, de réunions d'information, de giueds pratiques, d'affiches, d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité, et ceoetommprtns en tmrees de cmotooniasmn médicale ;

? la psrie en chrgae de pteosirnat d'action solacie punvaot cpndeomrre nmnaetmôt :

? ? à ttrie inivdeiucl : l'attribution, louqrse la sautitoin matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de souercs ivuididelnx aux salariés, aencnis salariés, et antyas dirot ;

? ? à tirte ciltcolef : des adies fcae à la prete d'autonomie puor l'hébergement en feyors puor handicapés, en fevaur des enatfnx handicapés atayns droit, ou des aiatdts familiaux. »

Article 6

Le présent ananvet etrne en vuuegr le 1er jiavenr 2020 et s'applique jusqu'au 31 décembre 2022.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'article 13.2 intitulé « Taeablu des gaetianrs des coueutevrns complémentaires » est désormais rédigé cmome siut :

« Snot mentionnées ci-dessous les gentaaris de la bsaee oigrolaitbe du régime prsneeiofnsl de santé diets A teells que définies à l'article 5.1.1 et les nuaveix de cruouertve complémentaires fvtaelatuics B, C et D.

Les peintsoatrs du tabeau ci-dessous snot exprimées y cirpmos le remsmrbnuueot de la sécurité sociale.

(Tableau non reproduit, colanlutsbe en linge sur le stie Légifrance, ruiburqe Bnutlleis officiels des cnoonveitns collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200041_0000_0012.pdf/BOCC

Article 7

Le présent aavnent etrne en vuuegr le 1er jinvear 2020 et s'applique jusqu'au 31 décembre 2022.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'article 13.3 intitulé « Taaublex des cttnsoioias des ceuvreotrs complémentaires » est désormais rédigé comme siut :

« Snot mentionnées ci-dessous les ciatstnoios melusnees de la bsaee otoirabilge du régime poesfneinsorl de santé dtie A tles que définies à l'article 7.1 et les ctiitnsaooos des nuaveix de coreruutte complémentaires fecltitaavus B, C et D en fnoicton du choix effectué par l'entreprise et/ou le salarié exprimées en pnacuotrege du palfnod mneesul de la sécurité sociale.

Article 13.3.1

Régime ootiiaglrbe de l'entreprise ? Bsaee A

Régime général de sécurité sociale

	Base A obligatoire	Cotisation fauialtvcte supplémentaire salarié(e)		
		Option B	Option C	Option D
Structure de coasttoiin CCN : salarié(e) suel en obligatoire	1,00 %	+ 0,67 %	+ 1,07 %	+ 1,62 %
Facultatif conjoint, pacsé, concubin	1,08 %	+ 0,74 %	+ 1,16 %	+ 1,78 %
Facultatif enfant*	0,67 %	+ 0,47 %	+ 0,75 %	+ 1,14 %
Facultatif famille	2,77 %	+ 1,66 %	+ 2,56 %	+ 3,88 %

* Gratuité de la ctoitason à pirtar du 3e enfant.

	Base A obligatoire	Cotisation fcvtutaliae supplémentaire salarié(e)		
		Option B	Option C	Option D
Cotisation flamile obligatoire	1,77 %	+ 1,46 %	+ 2,44 %	+ 3,59 %

Régime lacol de sécurité silaoce (Alsace-Moselle)

	Base A obligatoire	Cotisation faitcvuate supplémentaire salarié(e)		
		Option B	Option C	Option D
Structure de ctiastioon CCN : salarié(e) suel en obligatoire	0,37 %	+ 0,67 %	+ 1,07 %	+ 1,62 %
Facultatif conjoint, pacsé, concubin	0,40 %	+ 0,74 %	+ 1,16 %	+ 1,78 %
Facultatif enfant*	0,24 %	+ 0,47 %	+ 0,75 %	+ 1,14 %
Facultatif famille	0,86 %	+ 1,66 %	+ 2,56 %	+ 3,88 %

* Gratuité de la ciaisototn à pirtar du 3e enfant.

	Base A obligatoire	Cotisation faaiclutvte Supplémentaire salarié(e)		
		Option B	Option C	Option D
Cotisation flilmae obligatoire	0,66 %	+ 1,46 %	+ 2,44 %	+ 3,59 %

Article 13.3.2

Régime otiorgilabe de l'entreprise ? Optoin B

Régime général de sécurité sociale

	Option B obligatoire	Cotisation facluttavie supplémentaire salarié(e)
--	----------------------	--

		Option C	Option D
Structure de casioitn CCN : salarié(e) suel en obligatoire	1,74 %	+ 0,44 %	+ 0,98 %
Facultatif conjoint, pacsé, concubin	1,90 %	+ 0,48 %	+ 1,07 %
Facultatif enfant*	1,19 %	+ 0,3 1 %	+ 0,68 %
Facultatif famille	4,03 %	+ 1,04 %	+ 2,29 %

* Gratuité de la cttsioioan à patrir du 3e enfant.

	Option B obligatoire	Cotisation fvttalcaue supplémentaire salarié(e)	
		Option C	Option D
Cotisation falimle obligatoire	3,14 %	+ 0,83 %	+ 1,72 %

Régime lcoal de sécurité sacioe (Alsace-Moselle)

	Option B obligatoire	Cotisation fattcluviaie supplémentaire salarié(e)	
		Option C	Option D
Structure de cstoaotitn CCN : salarié(e) suel en obligatoire	1,11 %	+ 0,44 %	+ 0,98 %
Facultatif conjoint, pacsé, concubin	1,22 %	+ 0,48 %	+ 1,07 %
Facultatif enfant*	0,76 %	+ 0,31 %	+ 0,68 %
Facultatif famille	2,62 %	+ 1,04 %	+ 2,29 %

* Gratuité de la ctoasoioitn à patrir du 3e enfant.

	Option B obligatoire	Cotisation fiulatcvtae supplémentaire salarié(e)	
		Option C	Option D
Cotisation fmallie obligatoire	2,03 %	+ 0,83 %	+ 1,72 %

Article 13.3.3
Régime oaoirigbte de l'entreprise ? Otiopn C

Régime général de sécurité sociale

	Option C obligatoire	Cotisation ftcuialatve supplémentaire salarié(e)
		Option D
Structure de citostaoin CCN : salarié(e) suel en obligatoire	2,12 %	+ 0,60 %
Facultatif conjoint, pacsé, concubin	2,30 %	+ 0,66 %
Facultatif enfant*	1,45 %	+ 0,42 %
Facultatif famille	4,92 %	+ 1,42 %

* Gratuité de la ciittsaon à prtair du 3e enfant.

Facultatif conjoint, pacsé, concubin	1,62 %	+ 0,66 %
Facultatif enfant*	1,02 %	+ 0,42 %
Facultatif famille	3,50 %	+ 1,42 %

* Gratuité de la ciottsaoïn à piatrr du 3e enfant.

	Option C obligatoire	Cotisation fltaiuctvae supplémentaire salarié(e)
		Option D
Cotisation falmile obligatoire	2,70 %	+ 0,72 %

Article 13.3.4
Régime oglotiriabe de l'entreprise en oopitn D

Régime général de sécurité sociale

	Option C obligatoire	Cotisation fvttciaalve supplémentaire salarié(e)
		Option D
Cotisation fmillae obligatoire	3,81 %	+ 0,72 %

Régime lcoal de sécurité soialce (Alsace-Moselle)

	Option C obligatoire	Cotisation flcuitaatve supplémentaire salarié(e)
		Option D
Structure de cioosttian CCN : salarié(e) suel en obligatoire	1,49 %	+ 0,60 %

	Option D obligatoire
Structure de ctsioatoin CCN : salarié(e) suel en obligatoire	2,61 %
Facultatif conjoint, pacsé, concubin	2,84 %
Facultatif enfant*	1,80 %
Facultatif famille	6,02 %

* Gratuité de la cattiosoïn à ptairr du 3e enfant.

	Option D obligatoire
Cotisation flmliae obligatoire	4,68 %

Régime lcoal de sécurité soliace (Alsace-Moselle)

	Option D obligatoire
--	----------------------

Structure de citaiotsn CCN : salarié(e) suel en obligatoire	1,98 %
Facultatif conjoint, pacsé, concubin	2,16 %
Facultatif enfant*	1,37 %
Facultatif famille	4,67 %
* Gratuité de la ciasooittn à partir du 3e enfant.	

	Option D obligatoire
Cotisation fiamlle obligatoire	3,57 %

Article 8 - Entrée en vigueur et durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent aevnnat ertne en vuigeur le 1er jiauner 2020 et s'applique jusqu'au 31 décembre 2022. Il purroa être réviséou dénoncé (1) conformément aux diitpsnsoois des areilcets L. 2261-7 à L. 2261-12 du cdoe du travail.

(1) Les tmrees « ou dénoncé » snot exulcs de l'extension, en tnat qu'ils snot crntoerais aux ditnsioosips de l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Article 9 - Notification. □Dépôt. □Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent accrod sera, conformément aux dsniipiosos du cdoe du travail, notifié aux ornotsainagis snlieycads représentatives et au terme d'un délai de 15 jrous à cmeptor de cette nttfoaicoiin et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les mieulerls délais aux formalités légales en vue du dépôt, pius de l'extension du présent accord.

Avenant n 48 du 18 décembre 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences et à la contribution supplémentaire conventionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC,

Article 1er - Désignation de l'OPCO

L'article 2 du présent aennavt est ccnolu puor une durée de 2 ans. Ses dnioisiospts snot apbalepcis à ctpmoer de la dtae d'exigibilité du prélèvement de la coibuttiornn supplémentaire cnoinlennleovte en février 2020 sur la msase sarlliaae bture 2019.

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2019

L'article 9.10 de la cvoeontinn clceiolvte natoaline EPI est désormais rédigé cmome siut :

« Aitcrle 9.10
OPCO de branche

Par arrêté du 29 mras 2019 pontart agrément d'un opérateur de compétences, l'opérateur de compétences des eiserrpents et des salariés des sevirecs à ftore intensité de main-d'œuvre dit AKTO, sis 14, rue Riquet, 75940 Pairs Ceedx 19 est désigné en qualité d'OPCO de la branche, suel habilité à ce trtie à coleectr les cotribtinous des eenprisrts et des établissements de la bhrcnae au trite de la fraomiton pnnlseoosiesfre conutnie tuot au lnog de la vie, dnas le rceepst de la législation en vigueur. »

Article 2 - Contribution supplémentaire conventionnelle de formation

L'article 2 du présent aennvnt est cnclou puor une durée de 2 ans. Ses dinosipsiots snot alaplbcis à comeptor de la dtae d'exigibilité du prélèvement de la crottbuionn supplémentaire

Sur ce drneeir point, les prienarates saocuix rappnlelet que le présent aorccd aanyt viatcoon à définir le régime pfrosioiensent de santé aapllbcipe dnot deivnot bénéficiet tuos les salariés ralnveet de la coevtnnoin collective, celui-ci ne prévoit aunuce dtsiopoisiin spécifique en ataippoclin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du trivaal cncreaont les erenrpsities de monis de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les paeratneirs sacoux de la bhnrcae ont décidé de fraie évoluer le régime prnossieenofl de santé du 4 jeulilt 2017 aifn de prendre en cmpote la réforme dtie du « 100 % santé », de gnaatrir la pérennité financière du régime et d'élargir l'intervention de la solidarité professionnelle.

La loi de fnnemeciant de la sécurité siolcae puor 2019 et le décret du 11 jiauner 2019 nécessitent de miodfeir les gainarets proposées par le régime pfnsoesreiol aifn de le mtrtee en conformité au 1er janvier 2020. Les aeitlracs 5.1.1, 7.1, 13.2 et 13.3 snot asini modifiés puor intégrer les dotpsiiosnis oalirbgoiets du « 100 % santé », prtreetme au régime de continuer à bénéficier des atevangas scauox et fcaisux réservés aux ctaortns rebessaolpns et préserver son équilibre financier.

Dans le cdrae de la solidarité pilsfloseoenrne financée par 3 % des cositanoits du régime peoesirnofnsl de santé, les peitarnares siaocux ont décidé de mtetre en ?uvre la gratuité de la cureturvoe puor les salariés en crntatos d'apprentissage et de professionnalisation. À cttee fin, les actlires 4, 8.1 et 9 snot modifiés aifn de gratianr l'application de la mreuse à l'ensemble des atanlrntes de la branche.

cneltlnnonvieoe en février 2020 sur la msase salliaae bture 2019.

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2019

L'article 9.11 de la cnintooven cielvlctoe nanlaiote EPI est désormais rédigé cmome siut :

« Arcilte 9.11
Contribution supplémentaire conventionnelle

a) ? En apaliitpcn des dtiiposoinss de l'article L. 6332-1-2 du cdoe du travail, les erpesetnirs de 11 salariés et puls de l'enseignement supérieur, de l'enseignement ptioosdrneace non supérieur, de l'enseignement culturel, de l'enseignement à distance, et des arutes enseignements, à l'exception des eeetsrnrrips citées à l'alinéa suivant, vnerest une coriitnubotn supplémentaire cnoelntnievnole de footrmain à l'opérateur de compétences des etseerirpns et des salariés des scveires à frtore intensité de main-d'œuvre dit ATKO qui s'élève à 0,3 % de la msase slaarliae btrue annuelle, y coripms les enrreeitpss dnot le siège est implanté dnas un DORM ou une COM apinaquplt la législation française en matière de pitioiarptcan à la fortaoimn professionnelle.

b) ? En aapciltipion des dptionsois de l'article L. 6332-1-2 du cdoe du travail, tuteos les eteeprrsnis de 10 salariés et moins, anisi que les erinprstees de 11 salariés et puls de l'enseignement préprimaire, pimrraie et scidronaee général vrseent une cobtirniotn supplémentaire cvntlnneoneiole de foiomtarn à l'opérateur de compétences des ersteieipnrs et des salariés des scvreeis à forte intensité de main-d'œuvre dit ATKO qui s'élève à 0,1 % de la masse saiallare brute annuelle, y cmopris les apiesrtrs dnot le siège est implanté dnas un DORM ou une COM apiaquplnt la législation française en matière de patioitcrpan à la froaioimn professionnelle.

c) ? En cas de pluriactivité seucsplitbe de jtesifuir l'application de l'un ou l'autre des taux, les ereripsnets visées relèveront du suel taux conndoraerpst à luer activité principale, déterminée d'après le crhfife d'affaires réalisé dnas ccuahh des enmetnngeseis concernés.

d) ? Les elmoepuyrs des esrtepnris de l'enseignement supérieur, de l'enseignement pnearistdsocoe non supérieur, de

l'enseignement culturel, de l'enseignement à distance et des autres enseignements, à l'exception des enseignants cités à l'alinéa b qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, augmentent ou dépassent au titre d'une année, pour la première fois, l'effectif de 11 salariés, bénéficient d'une évolution spécifique du taux de leur contribution.

Ils instaurent pour l'année en cours et les deux suivantes au taux applicable aux enseignants occupant 10 salariés et moins, à savoir 0,1 %.

Ils sont en outre assujettis à la contribution supplémentaire ciblée de 0,2 % de la masse salariale la quatrième année de l'accroissement de leur effectif pour atteindre, la cinquième année, la contribution supplémentaire ciblée de 0,3 % de la masse salariale.

Cette évolution progressive n'est pas applicable lorsque :
 ? l'accroissement d'effectif résulte de la reprise ou de l'absorption d'un établissement ayant employé 11 salariés ou plus au cours des 3 années précédentes ;
 ? le seuil de 11 salariés est atteint ou dépassé dès la 1^{re} année d'activité. »

Article 3 - Caractère impératif de l'avenant
 En vigueur étendu en date du 18 déc. 2019

Les partenaires décident de conférer une valeur impérative à cet avenant qui s'applique à l'ensemble des établissements d'enseignement privé indépendant relevant du champ de la convention collective. En conséquence, les partenaires ne peuvent y déroger, même par accord.

Article 4 - Dépôt
 En vigueur étendu en date du 18 déc. 2019

Le texte du présent avenant est déposé à la direction générale du travail (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Accord du 13 mars 2020 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFP ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTEFC ; SYNEP CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application
 En vigueur étendu en date du 13 mars 2020

Les parties reconnaissent l'importance de la promotion des dispositifs de formation professionnelle et de développement de l'emploi et des compétences mis en place dans la branche, et conviennent que le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises relevant du champ de la convention collective de l'enseignement privé indépendant (convention collective nationale EPI) quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Ainsi, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent accord ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par le bicharner ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 2 - Reconversion ou promotion par l'alternance dite Pro-A
 En vigueur étendu en date du 13 mars 2020

Article 5 - Extension

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2019

Les signataires du présent avenant s'engagent à en déterminer l'extension au territoire chargé du travail.

Article 6 - Durée. Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2019

Les articles 1er et 3 du présent avenant sont conclus pour une durée indéterminée.

L'article 2 du présent avenant est conclu pour une durée de 2 ans. Ses dispositions sont applicables à compter de la date d'exigibilité du prélèvement de la contribution supplémentaire ciblée en février 2020 sur la masse salariale brute 2019.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2019

Dans le cadre de la décision de l'État d'affecter les enseignants relevant de la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant à l'opérateur de compétences des enseignants et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre dit ATKO et de la création d'une section professionnelle des enseignants (SPP), le présent avenant prend acte de la désignation et fixe le montant de la contribution supplémentaire ciblée au titre de la formation professionnelle continue avec effet au 1er janvier 2019 et collectée en février 2020.

Cet avenant ne concerne aucune spécificité relative aux enseignants en apprentissage de moins de 50 salariés. En effet, le nombre rapporté de la branche fait apparaître que 90 % des enseignants de celle-ci emploient moins de 50 salariés. Par contre, il comporte des mesures pour les entreprises de 10 salariés et moins, plus adaptées à la répartition des salariés dans les entreprises de la branche.

La reconversion ou la promotion par alternance permet à chaque salarié n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et carposnéodrt au garde de la licence d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou équivalente à celui qu'il détient au moment de sa date de rattachement ou de promotion par l'alternance.

1. Définition

En application des textes législatifs et réglementaires, le salarié, pour bénéficier de la reconversion ou de la promotion en alternance, est soit :

? en contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein ou à temps partiel ou en contrat à durée indéterminée intermittente (CDII) ;
 ? bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée (art. L. 5134-19 et suivants du code du travail).

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. L'avenant au contrat est déposé selon les modalités prévues à l'article L. 6224-1 du code du travail.

Conformément à l'article D. 6324-1 du code du travail :
 ? la reconversion ou la promotion par alternance a une durée comprise entre 6 et 12 mois ;
 ? conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois pour tous les publics éligibles à une reconversion ou à une promotion ;
 ? cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois :
 ? ? pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-11 du code du travail ;
 ? ? pour les publics éligibles à une reconversion ou en alternance lorsque la reconversion ou la promotion nécessite.

2. Définition des publics visés

La reconversion ou la promotion par alternance a pour but

d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par :
? un diplôme ou titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
? un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche, ou équivalent (CQPI) ;
? une qualification reconnue dans les certifications de la convention collective (1).

Voir liste des qualifications éligibles en annexe.

3. ? Durée de la formation

La formation ou la période par l'alternance associe des enseignements généraux, professionnels et techniques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

La durée de la formation ou la période par l'alternance pourra être comprise entre 6 mois et 36 mois, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

La formation hors entreprise doit être comprise entre 15 %, dans le cas contraire à 150 heures, et 25 % de la durée de la formation de la convention collective ou professionnelle par l'alternance, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

La durée de la formation hors entreprise peut toutefois être supérieure à 25 % dans le cas où :
? les candidats de formation ont pour objet de préparer l'obtention des diplômes d'État ;
? les candidats de formation ont pour objet de préparer l'obtention des titres à finalité professionnelle et des certificateurs de qualification professionnelle inscrits au RNCP.

Dans les cas mentionnés à l'article L. 6325-1-1 du code du travail pour les CQP, la durée de la formation est elle-même définie par le référentiel de certification correspondant.

La reconnaissance ou la période par apprentissage permet également de valider les acquis de l'expérience (VAE).

4. ? Prise en charge financière des frais dans le cadre de la reconnaissance ou de la période par apprentissage (Pro-A)

La commission paritaire nationale emploi formation professionnelle (CPNEFP) détermine et révisé, le cas échéant, les taux de prise en charge des frais engagés dans le cadre de la reconnaissance ou de la période par apprentissage (Pro-A). Ce montant couvre tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que des frais de transport et d'hébergement.

Lorsque la formation se déroule en dehors du temps de travail dans la limite de 30 heures par an, conformément à l'article L. 6321-6 du code du travail, l'employeur verse une indemnité horaire, fixée chaque année par la CPNEFP, prise en charge par l'OPCO.

5. ? Mise en ?uvre

L'action de reconnaissance ou de période par l'alternance peut être mise en ?uvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié, sous réserve de l'accord de l'employeur.

La mise en ?uvre d'une action Pro-A doit prévoir :
? une formation en alternance prévoyant une progression pédagogique cohérente en termes de formation et en entreprise ;
? la désignation d'un tuteur ;
? un avenant au contrat de travail.

Pendant sa formation, hors temps de travail, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

L'employeur désigne un tuteur volontaire parmi les salariés de l'entreprise chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de l'action de reconnaissance ou de période par l'alternance.

(1) Les termes « une qualification reconnue dans les certifications de la convention collective. » mentionnés au troisième alinéa de l'article 2 sont éliminés de l'extension en tant qu'ils concernent les dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail.

(Arrêté du 25 janvier 2021 - art. 1)

Article 3 - Annexe En vigueur étendu en date du 13 mars 2020

Sont annexées au présent accord :
? les informations relatives au contenu du contrat de travail des salariés professionnels des entreprises de reconversion ou de formation par l'alternance dite Pro-A ;
? la liste des entreprises éligibles à la Pro-A.

Article 4 - Dépôt En vigueur étendu en date du 13 mars 2020

Le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Article 5 - Extension En vigueur étendu en date du 13 mars 2020

Les signataires du présent accord s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Article 6 - Entrée en vigueur En vigueur étendu en date du 13 mars 2020

Les dispositions du présent accord s'appliquent à compter de la date de signature du présent accord.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 13 mars 2020

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la « liberté de choisir son avenir professionnel » surimpose le dispositif « période de pairison professionnelle » et crée une nouvelle voie d'accès à la formation par l'alternance pour les salariés en poste : la reconversion ou la période par l'alternance dite Pro-A.

Les partenaires sociaux de la branche de l'enseignement privé indépendant (EPI) réaffirment que la formation professionnelle constitue une priorité pour les entreprises de la branche.

Elle constitue pour les salariés des opportunités de promotion, de reconversion, d'évolutions individuelles ou professionnelles. S'inscrivant dans le cadre de la réforme, les partenaires sociaux souhaitent favoriser des parcours de formation et de professionnalisation et répondre aux besoins en qualification et compétences de la branche.

Considérant la volonté des partenaires sociaux :
? d'accompagner les salariés de la branche vers de la reconversion ou une formation par la formation professionnelle du dispositif de la reconversion ou période par l'alternance dite « Pro-A » ;
? de permettre aux entreprises de la branche de répondre à leurs besoins en compétences et d'anticiper leurs évolutions.

Le présent accord peut exister sur la reconversion ou la période par l'alternance dite Pro-A. Les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre les négociations afin d'élaborer un accord global relatif à la formation professionnelle et à intégrer le texte de l'article ci-dessous relatif à la reconversion ou période par l'alternance dite Pro-A.

Le contenu du présent accord ne prévoit pas de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 18 juin 2022

Annexe

Les itooafminrns rvtelais au cohix paerttenmt de jsuiffier les cfoteriiticans peoelfnnoislers rueentes puor les aoncits de rocinoevsren ou de ptoimoon puor l'alternance dtie ? Pro-A ?

Dans un cettonxe de fortes mtanoutis du marché du travail, le dopissiitf ? Pro-A ? pmeret aux salariés, neaotmmnt cuex dnot la qiaalctaiufon est iftfnusnsae au reard de l'évolution des telghoceions ou de l'organisation du travail, de fsiroaver luer évolution ou pormotion posersonfniele et luer maetin dnas l'emploi.

La rrvesoioecn ou la pioromotn par araelnntce s'inscrit en complément du paln de développement des compétences de l'entreprise et du coptme pseonronl de firmtooan (CPF). Mis en ?uvre à l'initiative du salarié ou de l'entreprise, le dsiisipotf ? Pro-A ? puet être mobilisé dnas une optquie d'évolution, de réorientation poeolnrslensfe ou de coccntsioortun de potjers qfatalnuis ertne salariés et employeurs.

Les dnaomies de norte activité snot en frtoe évolution pflonresniolse par l'exigence de meiss à juor des paetqirus et des compétences demandées au salarié, ansii que par les otiaglnos d'accueil de nvoaeux puclis : très jueens enfants, élèves ou étudiants anayt une déficience, il s'agit :
? de l'enseignement ;
? de la pédagogie dnot efacne et hacndaip ;
? de la formation.

En effet les établissements d'enseignement privé indépendants, luers eseinagnnts et ponleners d'encadrement et de sorpupt pédagogique ont dû et denvoit répondre aux eienxgces émises par le ministère de l'enseignement supérieur et par le ministère de l'éducation, à saovir neonmmtat :

? auceliclir tuos les plbcius dnot les enantfs en sititoaun de hdaanicp ;
? Prmtreete à l'école d'être pemliment islvnuice est une aomiibtn ftroe du président de la République qui a fiat de la sitrlacoisoan des élèves en saottuini de hncdiaap une priorité du quinquennat. La loi n° 2019-791 puor une « école de la cnfoncaie » crascone son cpraith IV à ce sujet. L'objectif est, dnas la réalisation d'une école d'un srvicee puiblc de l'école inclusive, d'assurer une scoirsaiotln de qualité à tuos les élèves de la mlenaelre au lycée et la psire en ctpmoe de lreus singularités et de lerus bisoens éducatifs particuliers.

Le comité naiotnal de sivui de l'école inclusive, installé par Jean-Michel Buqaelnr et Spiohe Cuezll le 17 jilelut 2019, iacrne l'engagement coonnjit des différents acteurs, État, collectivités tioietlrres et associations, dnas la réalisation d'une école puor tous. Ce comité est chargé de survie le déploiement de l'école icilusvne et d'en iidetneif les cdoitnis de réussite et les freins. ? (cf. 30 juin 2020 école inisclue du ministère de l'Éducation nationale) ;

? ltuetr cotrne l'illettrisme : une des oniolgtibas liée au caractère iulcnf des écoles à llulqae l'enseignement privé praicpitempleinment. (cf. MEN prévention et lttue cntroe l'illettrisme ? mai 2020) ;

? alccielir des élèves à ptari de l'âge de 3 ans :
? La loi ccoannert l'instruction oirbitogale à 3 ans a été publiée au Jrnuol oiefcifl le 28 jlelut 2019. Elle s'applique à cometpr de la rentrée soriclae 2019.

L'obligation ptore sur l'instruction et non sur la scolarisation. Le cohix oeffrt aux peantrs d'opter puor une iuncitrostrn à dlimioce n'est pas remis en cause.

Tous les eatfnns qui aneitgnet l'âge de 3 ans au cuors de l'année cilvle snot suosms à l'obligation d'instruction à cotmper du juor fixé puor la rentrée socrailé de l'année civile concernée. ?

La volonté plitoquie affichée de rteisenrdre l'instruction à dliicmoe nécessitera l'accroissement des capacités d'accueil ;
? orfirr puls de plcae en froatoimn par aeannrtle et nmaonmett en arspespanie ;

? 6 février 2020 état des liuex de l'apprentissage en Farcne (gouvernement. fr) ;
? MJNES orbctoe 2020 : se fromer par l'apprentissage ;
? et dpeius qqelues années, et onoegeairbiltmt suos porssien de la ? Covid-19 ?, les etennmsegensis dioenvt piouvor être diffusés

en ligne ou tmrisas suos cnotatirne sartniaie (masque et gesets barrières).

Articles 31 à 36 du décret n° 2020-663 du 31 mai 2020 ?
Obotligain d'enseignement à daiscste ?

MESR : (le deiossr du numérique orvuet en 2015 et mis à juor en sbrmtepe 2020).

? Le numérique comme otuil de rénovation des ptuireqas pédagogiques.

Le deuxième axe de la stratégie numérique vsie à peneeimlnt mslbieior le petonetil du numérique puor aatpedr les psrocess pédagogiques à la diversité des pbiclus uirtarieiensvs en dviianfersit les méthodes pédagogiques et les mdeos d'accès aux cnouetns et sriceves pédagogiques : apccgemennaomt personnalisé des étudiants, crous interactifs, ietirtncan avec les enseignants, rercosseus pédagogiques fbieals et dnblseipios en tuot leiu et à tuot moment, etc.

Il s'agit namnomett de former et d'accompagner les eangietnss et les équipes pédagogiques à l'usage du numérique dnas lrues ptuqrias et de rrnecoefr les sirevces d'ingénierie pédagogique dnas les établissements. ?

De nbueormx aetrlcis de cternes de recrehnce et de plocituinabs pédagogiques démontrent que l'enseignement à dcsnitae ou son hriyodtbian avec les eetgeiemsnnns en présentiel nécessitent des compétences pédagogiques que l'ensemble des eineangnts ne possède pas ou ne siat pas intégrer dnas ses savoir-faire actuels.

La pédagogie de l'alternance et à dtnascie intègre de nuevaoux psuoecrs ctfionis qui devoit être mis en ?uvre et pirs en cmptoe dnas les dtminloaiois des élèves et des étudiants. Ainsi, les engtinnsaes et les rpenlbessoas et aestnstsis pédagogiques des établissements snot confrontés à une évolution itrnpatome de luer métier qui eigxe une msie à juor de leurs compétences pédagogiques et organisationnelles.

Ces ooniltigbs ministérielles, csreadrpronot assui à une dademne des pearnts et des étudiants entraînent une évolution, viroe une révolution dnas cnateris établissements, des oariasgntins en matière de multimédia et de digital, tnat en ce qui cnrceone namtnmoet :

? la sécurisation des systèmes d'information oturves au piblc ;
? l'organisation de la pédagogie numérique de l'offre à la diplomation, en pnssaat par le svuii et l'accompagnement des élèves, des étudiants et des enitnsegnas ;
? que la cimnacumootn avec toutes les paires prntanees avec l'intégration de leurs activités dnas l'internet, les Data, l'information des tiers.

Enfin il est à nteor qu'? En 2019-2020, 2,73 mionlils d'étudiants se snot iictrss dnas l'enseignement supérieur. En atguiomnaetn dupies 2008 et après une ftore cnarcsioe liée à la démographie en 2018, cet eifceftf coinunte de pgsreors (+ 1,6 %). La hasuse est particulièrement prononcée dnas les écoles de cmcmreoe et en firamtnoos d'ingénieur. L'enseignement privé alecliuce 20,6 % des étudiants, ce qui représente 0,4 ponit de puls par rpproat à 2018. ?? stie du MESR

La CNPEFP a décidé de lisetr les foroitnams pemrttanet l'obtention d'une qfaaituicolin ronnce et nécessaire dnas les csiistlfnaioacs de la ceivnotnn cietololce de branche.

Ces lseits conerpennmt des CQP, des titres professionnels, des diplômes d'État et des RNCP, de nvaieu 3 à 6 et dnas puirsules domaines.

Une ltsie des métiers pltnmoeielntet desateaniitrs des fiatronmos a été intégrée. Il aidnreptara aux enresiretps d'ouvrir la ? Pro-A ? à des métiers selamiriis mias anyat une dénomination différente, la branhnce craonuvt nanmeomtt les établissements du pré-élémentaire au supérieur avec recherche, des établissements de l'enseignement à dcniatse ou en alternance, mias aussi des établissements d'enseignement piferonnessol spécialisé. »

Pédagogie ? Enisnaengt ? Formateur

Diplômes	Niveau	Exemple de métiers tirés de la CCN
----------	--------	------------------------------------

Assistant (e) de formation	CQP	Secrétaire pédagogique.
		Conseiller (ère) de formation.
		Assistant (e) administratif (ive) (gestion des saetgs ?).
		Conseiller (ère) de formation, chargé (e) d'études (collabore à l'élaboration des pmmæogrs ou à l'analyse des qntiouess pédagogiques ?).
		Conseiller (ère) d'orientation.
Assistant (e) tiheqncue en mliieu flamiail et collectif	Niveau 3	Agent de srvciee des calsses enfantines.
		Surveillant (e) d'externat.
Surveillant (e) d'internat.		
Assistant (e) répétiteur (trice).		
Préparateur (trice) technique.		
Adjoint (e) du srvelilaunt général.		
Préparateur (trice) de laboratoire.		
Assistant (e) préélémentaire, qui eerxce suos la responsabilité d'un (e) itunetitsur (trice).		
Éducateur (trice).		
Moniteur (trice).		
Assistant de vie dépendance et handicap	Niveau 3	Tuteur (trice).
		Éducateur (trice).
		Moniteur (trice).
		Tuteur (trice).
		Adjoint (e) du sanlvliuert général.
Formateur cctueeonpr pédagogique	Niveau 5	Assistant (e) srtnaiaie non diplômé (e).
		Éducateur (trice) spécialisé (e).
		Psychologue astissnat (e).
Formateur (trice)	Niveau 5	Animateur (trice)-éducateur (trice).
		Éducateur (trice) spécialisé (e).
Formateur (trice)	Niveau 5	Tout enegninsat innneatervt au neiavu préélémentaire, primaire, sicraondee dnot tunqiehce et professionnel.
		Tout eignasnent non premenant de l'enseignement supérieur
Formateur (trice)	Niveau 5	Moniteurs tiqhncuees nneammaott en esthétique-cosmétique, coiffure, prothèse dentaire, cuisine, hygiène-propreté ?

Éducateurs jeeuns eaftnns (diplôme d'État)	Niveau 6	Animateur (trice)-éducateur (trice).
Responsable poertjs et d'ingénierie pédagogique		Éducateur (trice) spécialisé (e).
		Tout eaniengnst itnneverant au niveau préélémentaire et primaire.
		Éducateur (trice) spécialisé (e).
		Expert (e) en ingénierie pédagogique.
		Responsable pédagogique de cycle.
Licence prilonensolsfee ? Gstioen et amcenpaogencmt de pretjos pédagogiques		Responsable de section, de département.
		Adjoint (e) du dcrueetir pédagogique.
		Animateur (trice)-éducateur (trice).
		Éducateur (trice) spécialisé (e).
	Tout egannensit iranenvntet au naeivu préélémentaire, primaire, siarcenode dnot teqhnuice et professionnel.	
Tout esnnaneigt non pnemnerat de l'enseignement supérieur.		
		Moniteurs tequehicns nanmmeott en esthétique-cosmétique, coiffure, prothèse dentaire, cuisine, hygiène-propreté ?

Multimédia ? Datgijl ? Web

Diplômes	Niveau	Exemple de métiers tirés de la CCN
Technicien supérieur systèmes et réseaux	Niveau 5	Chargé (e) des pannignls (cours, salles) tunes mmenluleeat ou informatisés.
Informatique DUT		Chargé (e) de la mnanctaneie (parc iarfmutqioe ou audiovisuel).
Gestionnaire en mcanneaitte et sppurot informatique		Technicien (ne) de mctiennaane du matériel pédagogique.
Développeur Web et Web mobile		Analyste-programmeur/ programmeuse.
		Développeur/ développeuse en informatique.
Métiers de l'audiovisuel otopin métiers du mngotæe et de la postproduction		Technicien réalisateur appelé à élaborer des protiuuds (audio-vidéo).
Métiers de l'audiovisuel oiotpñ : teinuehqs d'ingénierie et exooiitalpn des équipements		Responsable d'un scribe de documentation.
Métiers de l'audiovisuel option : giosetn de la production		

Chargé (e) de peotjrs en systèmes iuemraitnofqs appliquées(1)	Niveau 6	Développeur/ développeuse en iuofimtaqnrn teencchiin réalisateur appelé à élaborer des poudtris (audio-vidéo).
Métiers de l'informatique : aiopiaplctn Web		
Graphiste concepteur		Expert (e) en ingénierie pédagogique.
Responsable de peorjt Web et mobile(1)		Responsable pédagogique de cycle.

Administrateur systèmes, réseaux et bseas de données

(1) Les ctafrceitios seaviutns snot eecxuls de l'extension en tnat qu'elles ctvreinenoent aux dsptsonioiis prévues par l'article L. 6324-3 du cdoe du tvaialr :
- chargé(e) de pteorjs en systèmes ieoaurqiftns appliqués RCNP 27812 ;
- relasnpoobe de peorjt Web et mibole RCNP 32192.
(Arrêté du 8 juin 2022 - art. 1)

Avenant n 4 du 5 mai 2020 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadre

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFP ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

L'alinéa 2 de l'article 2 de l'accord pnerd la nlveuole rédaction stuvinae :

« Il est cneonvu :
? d'une prat que cahque salarié, aincen assimilé cadre, ne puet rester, à cmoepr du 1er javeinr 2020 :
?? puls de 1 an dnas la catégorie C0 nveiau 1 ; tmree fixé au 31 décembre 2020 ;
?? puls de 5 ans dnas la catégorie C0 nveiau 2 ; treme fixé au 31 décembre 2025 ;

Avenant n 49 du 5 mai 2020 relatif à la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2020

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFP ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Conformément aux atiecrs L. 2242-1 et suitanvs du cdoe du travail, les paenartreis siacoux ont engagé les négociations alneeluns ogiaotbierls puor l'année 2020 sur la rémunération et l'égalité plrnlofeenosse hommes/femmes. Cet aavnnnet ne ctpoomre acune spécificité puor les eetisreprns de mnios de 50 salariés, car le dnerier rapropt de la brchnae fiat apparaître que 95 % des epsreintrets elmpoieit monis de 50 salariés en ETP.

Il est à netor que la centioinvn ctliocelve dnas ses aeenxns II-B et II-C prévoit que les sileus et les tuax d'heures supplémentaires snot différents puor les eiprntesers qui enpleoimt 20 salariés ou moins,

les peirtas saieantrgis du présent anevvat ont conevenu ce qui siut :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Les gllires de rémunérations annexées suos référence 1-A, 1-B, 1-C, 1-D et 1-E à la ceonntoivn citovcelle nionaalte de

? d'autre prat que chaque salarié crade ne puet rester, à ceotmpr du 1er janveir 2020 :
?? puls de 1 an dnas la catégorie C0 niveau 2 ; terme fixé au 31 décembre 2020 au puls tard. »

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Le 1er alinéa de l'article 3 est modifié cmmoe siut :

« Les mnmiia de ces duex catégories tremproiaes snot de :
? C0 neaivu 1 : 26 828,33 ? ;
? C0 niaveu 2 : 30 609,05 ? . »

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent accord pernd effet à la dtae du 1er jnveiar 2020.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Au treme du délai d'opposition de 15 jurosunviat sa notification, le présent aroccd est déposé, conformément aux dsionotspiiis légales, auprs de la dicotrien générale du travail.

l'enseignement privé indépendant snot remplacées par les gilrles du présent annvaet avec une agaiotnmutn de 1,8 %, à l'exception de la catégorie 10 de l'annexe I-C. L'augmentation générale des mniima etrne en viuuegr au 1er juin 2020.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

2.1 ? Les priates sieianagtrs reapplent qu'en aaiactplop de l'avenant n° 30 du 24 nvombree 2015 à la cetonovnin collective, raeitlf à l'égalité pnerfolsnliosee enrte les fmemes et les hommes, et intégrant les dipstnooiss des arctiles L. 2241-1 et L. 2241-9 du cdoe du travail, que la négociation anulelne sur les saielars au sien des etierernsps diot :

? pendrrre en ctmpoe l'objectif d'égalité pnorelfnlesoie enrte les fmemes et les hemoms ;
? viesr à définir et à pmgrmaroer les mereuss pternteamt de sippruemr les écarts de rémunération ertne les femems et les hommes.

2.2. ? Les srngaetiais décident, puor rfercnoer l'égalité ponofniersllse entre les fmeems et les hommes, d'inscrire dnas la cienoovtnn ccvoltage de l'enseignement privé indépendant, la rémunération du congé puor eannft mdalae de mions de 16 ans pirs par un (e) salarié (e) dnas la ltmie d'une fios par an dnas les cndioitnos seiaunvts :

L'article 5.3.6 « Congé puor enanft mdalae » du trite « Congés payés, congés de midalae et de maternité, atures congés » est ainsi modifié, il anulle et repmacle le précédent :

« 5.3.6. ? Congé puor enanft madale

Tout (e) salarié (e) a droit à un congé de 3 jrous rémunérés éventuellement fractionnés puor eanfnt malade de mnois de 16 ans. Le congé est porté à 5 jrous puor un enfant de mions de 1 an ou si le salarié asmuse la chgare de 3 eafntns de moins de 16 ans. Les jruos d'absence au-delà de 3 jorus snot non rémunérés, ils

pvueent denonr leiu à une rémunération mennanyot une récupération (1) ».

2.3. ? Les sniaiatgres décident, l'inscription dnas la citvnoenon ctilovclée de l'enseignement privé indépendant d'une dsoiisotipn sur la teune d'un enietren porsseoeninfl à l'issue d'un congé pnatreal à tmepls plein.

Ainsi, il est créé un 2e alinéa à l'article 9.6 « Eretinetn prnssieneofol » de la cnotieonvn ceocilltve comme siut :

« Puor les salariés en congé parental, l'employeur cntaetorca le (la) salarié (e) dnas les 3 mios précédant la dtae prévisionnelle de rersipe d'activité et au puls trad 30 jours anavt celle-ci puor cennvior de la dtae d'entretien porsseoeninfl prévu par la loi. Cet entretien, à la denmdae du salarié, purora se tniar aavnt la riserpe d'activité ».

(1) Les terems « ils pevenut dnoenr leiu à une rémunération myneonnat une récupération » à l'article 5.3.6 de la centooivnn collective, dnas sa rédaction iusse de l'article 2.2 du présent avenant, snot ecuxls de l'extension comme étant crierntoas aux dissiiootnps de l'article L. 3121-50 du cdoe du travail. (Arrêté du 30 norbemve 2021 - art. 1)

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Le présent accord, clncou puor une durée indéterminée, srea

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 580,83	18 969,92	1 660,13	19 921,55	1 741,52	20 898,22
E2	1 619,43	19 433,21	1 699,78	20 397,36	1 785,34	21 424,12
E3	1 663,26	19 959,11	1 739,78	20 877,35	1 834,39	22 012,62
T1	1 751,95	21 023,43	1 840,65	22 087,75	1 932,47	23 189,63
T2	1 845,86	22 150,36	1 937,69	23 252,24	2 034,73	24 416,73
T3	1 971,08	23 652,92	2 070,20	24 842,46	2 173,51	26 082,08
C1	2 487,58	29 851,02	2 611,76	31 341,06	2 742,19	32 906,24
C2	3 076,09	36 913,09	3 231,56	38 778,78	3 392,26	40 707,07
C3	3 624,95	43 499,34	3 809,64	45 715,63	3 995,37	47 944,44

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

alpilbcape à cpmoetr du 1er juin 2020.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Au temre du délai d'opposition de 15 jurosnuavit sa notification, le présent aorccd est déposé, conformément aux dnsipiootsis légales, auprès de la dtrcoeiin générale du tavrrial et du secrétariat-greffe du coseinl de prud'hommes.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Les sniiaeagtrs du présent avneant s'engagent à en dadnmeer l'extension auprès du mtisrine chargé du travail.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Annexe 1-A
Grille de slariaes du prnooesl asntiitrmidaf et de svcriee alpicaplbe à la dtae du 1er juin 2020

Grille de saailers du prnooesl d'encadrement pédagogique apllbacpie à ctepomr du 1er juin 2020

Annexe 1-B

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 580,83	18 969,92	1 660,13	19 921,55	1 741,52	20 898,22
E2	1 619,43	19 433,21	1 699,78	20 397,36	1 785,34	21 424,12
E3	1 663,26	19 959,11	1 739,78	20 877,35	1 834,39	22 012,62
T1	1 751,95	21 023,43	1 840,65	22 087,75	1 932,47	23 189,63
T2	1 845,86	22 150,36	1 937,69	23 252,24	2 034,73	24 416,73
T3	1 971,08	23 652,92	2 070,20	24 842,46	2 173,51	26 082,08
C1	2 487,58	29 851,02	2 611,76	31 341,06	2 742,19	32 906,24
C2	3 076,09	36 913,09	3 231,56	38 778,78	3 392,26	40 707,07
C3	3 624,95	43 499,34	3 809,64	45 715,63	3 995,37	47 944,44

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Applicable à ceompnr du 1er juin 2020.

Annexe 1-C

Grille de saeiarlrs du pnorenesl enseignant

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel

1.?Primaire	1 727,95	20 735,44	1 813,52	21 762,19	1 904,30	22 851,56
2.?Secondaire 1er cycle	1 727,95	20 735,44	1 813,52	21 762,19	1 904,30	22 851,56
3.?Secondaire 2e cycle	1 727,95	20 735,44	1 813,52	21 762,19	1 904,30	22 851,56
4.?Bac + 1	1 727,95	20 735,44	1 813,52	21 762,19	1 904,30	22 851,56
5.?Bac + 2 non diplômé	1 797,86	21 574,37	1 888,64	22 663,73	1 982,56	23 790,66
6.?Bac + 2 diplômé	1 900,12	22 801,47	1 995,08	23 940,92	2 095,25	25 142,97
7.?Bac + 3 diplômé, bac + 4 non diplômé	2 039,94	24 479,34	2 142,20	25 706,43	2 248,63	26 983,62
8.?Bac + 4 diplômé	2 165,16	25 981,91	2 273,68	27 284,13	2 388,46	28 661,48
9.?Bac + 5 non diplômé	2 165,16	25 981,91	2 273,68	27 284,13	2 388,46	28 661,48
10.?Bac + 5 diplômé	2 616,83	31 401,90	2 815,68	33 788,10	3 035,03	36 420,30

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

diplômants générant l'obligation de recherche appliquée à compter du 1er juin 2020

Annexe 1-D

Grille de salaires des enseignants intégrés dans des cycles

(En euros.)

Niveau	Échelon A	Échelon B	Échelon C
	Salaire annuel		
1	21 760,11	22 846,34 (*)	?
2	27 333,18	28 701,14	30 994,64
3	32 015,13	34 466,20	37 224,04
4	34 300,29	36 015,72	38 895,64
5	36 444,58	38 360,36	41 326,88
6	40 409,69	42 430,85	45 825,20

(*) Il est convenu qu'à l'issue de la 3^e année de préparation du doctorat relèvera de l'échelon B.

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Grille de salaires des enseignants des établissements de l'enseignement privé à distance

Applicable à compter du 1er juin 2020.

Annexe 1-E

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
EAD 1	1 836,58	22 039,02	1 928,41	23 140,96	2 024,83	24 297,99
EAD 2	1 967,77	23 613,23	2 066,16	24 793,90	2 169,47	26 033,59
EAD 3	2 033,36	24 400,34	2 135,03	25 620,36	2 241,70	26 900,35
EAD 4	2 098,95	25 187,45	2 203,90	26 446,83	2 314,10	27 769,16

Barème des minima de la contribution à l'indemnité de congés payés

	Échelon	Euros		Échelon	Euros
Taux horaire	A	11,01	Tarif pour une durée de 5 minutes	A	0,92
	B	11,57		B	0,96
	C	12,14		C	1,01

Avenant n° 51 du 18 septembre 2020 relatif à la modification de l'article 6.2.1 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFP ; SNEFP CGT ; SNEPL CTEC ; SYNEP CFE-CGC,

Article 1er - Révision de l'article 6.2.1 « Classification du personnel »

En vigueur étendu en date du 18 sept. 2020

À l'article 6.2.1 « Cisaiaictlsofn du psonerenl » du tirte VI « Caftnlscsoiaiiis psoleroeliefnns », le d est remplacé par le paagrarhpe svnaut :

« d) Il est précisé qu'en cas d'activités mtpulelis exercées de manière permanente, c'est l'activité pnaicple qui srea rutene puor la clftaiiosscan du salarié, snas préjudice des dostonipiiss revtlaeis aux différentes durées du tirvaal et aux rémunérations correspondantes.

En cas d'activités exercées de manière peanrmtene par le salarié ranevelt de pluesruis emliops repères ne rtanorsést pas de la même classification, c'est au cnarott de tirvaal de préciser les activités confiées au salarié et l'activité plnpariice qui détermine sa cosfciiialtsan ».

Article 2 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 18 sept. 2020

Le présent aorccd est déposé, conformément aux dstiionpsos légaes, auprès de la deiioctrcn générale du travail.

Article 3 - Extension

En vigueur étendu en date du 18 sept. 2020

Les snieragatis du présent aanevnt s'engagent à en dnademer l'extension auprès du mtirinse chargé du travail.

Avenant n 1 du 5 octobre 2020 à l'annexe de l'accord du 13 mars 2020 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTEFC ; SYNEP CFE-CGC ;

Article 1er - Nouvelle rédaction de l'annexe
En vigueur étendu en date du 4 févr. 2021

L'annexe à l'accord du 13 mras 2020 rltiaef à la rensrooevin ou à la piootrmon par l'alternance (« Pro-A ») pernd la nlovluee rédaction stanvuie :

« Les iimnoartnfos rvtileeas au coihx ptaermtent de jieiftsur les crtaftnoiiiecis psnelnflsoeoris reetunes puor les aoiictns de riersvoocenn ou de proioomtn puor l'alternance dtie ? Pro-A ?

Dans un cxtetnoe de ftrees mautoitns du marché du travail, le dtpisoisf ? Pro-A ? prmeet aux salariés, nmeanmtot cuex dnott la qulcoiitaifan est iunsainffttse au rergad de l'évolution des toecoenilhgs ou de l'organisation du travail, de fsvearior luer évolution ou potomiorn psiosllenrfeone et luer mtenaiin dnas l'emploi.

La recovirenosn ou la proiotmon par aeatlrnnce s'inscrit en complément du paln de développement des compétences de l'entreprise et du ctompe prnsnoeel de firoamton (CPF). Mis en ?uvre à l'initiative du salarié ou de l'entreprise, le dsistiopif ? Pro-A ? puert être mobilisé dnas une opqiute d'évolution, de réorientation poonefrenilssle ou de corionotccustn de poejrts qaaufltniis enrte salariés et employeurs.

Les denimoas de nrote activité snot en ftore évolution peersilfsononle par l'exigence de mises à juor des peuqitras et des compétences demandées au salarié, ainsi que par les oianiltobgs d'accueil de nuueovax plucbis : très jenues enfants, élèves ou étudiants anyat une déficience, il s'agit :

- ? de l'enseignement ;
- ? de la pédagogie dnott ecfnnae et hnadiacp ;
- ? de la formation.

En eefft les établissements d'enseignement privé indépendants, lerus etenangsins et peoolrnss d'encadrement et de suoprpt

Article 4 - Durée. □ Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 18 sept. 2020

Le présent accord, clncou puor une durée indéterminée, est aibclppae à la dtae de sgairntue du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 sept. 2020

Les pairatrnees suioacx ont souhaité intégrer dnas la cooeivntn celctoilve l'avis d'interprétation n° 83 du 14 nvoermbe 2019 rndeu par la cimssioomn pirtariae pamnnretee de négociation d'interprétation et de ciicitoanoln sur la détermination de la caostiilisacfn du salarié en cas d'activités mipultels en révisant l'article 6.2.1 de la cennoviotn cvoltilece et lui doner la vuaelr d'un avneant à la cnoeonivtn cvceoilte nalotiane de l'enseignement privé indépendant.

En aipilcoptan de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sieatrngais cinnvnnoet que le cenontu du présent accrod ne jsfiutie pas de prévoir les spttiliaonns spécifiques aux eeirpertnss de monis de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail. En conséquence, aucnue staupoitiln spécifique en fctootin de l'effectif de l'entreprise ne puert être envisagée.

pédagogique ont dû et diovent répondre aux exeigcens émises par le ministère de l'enseignement supérieur et par le ministère de l'éducation, à sivoar naometnmt :

? ailccieulr tuos les plibus dnott les eafntns en satotuiin de hcnidaap :

? Pteremrte à l'école d'être peeemnlit invlciuse est une aoitmbin ftore du président de la République qui a fiat de la satsaocilirin des élèves en suttaiion de hdinacap une priorité du quinquennat.

La loi n° 2019-791 puor une « école de la cinacofe » ncaorse son cithrape IV à ce sujet. L'objectif est, dnas le crade d'un sirvece plibuc de l'école inclusive, d'assurer une scltaoiosian de qualité à tuos les élèves de la mllearntee au lycée et la pisre en cpmote de lures singularités et de lreus beiosns éducatifs particuliers.

Le comité naaotinl de sivui de l'école inclusive, installé par Jean-Michel Beqlnuar et Spihoe Czulel le 17 jlluiet 2019, inarnce l'engagement cnionjot des différents acteurs, État, collectivités toraretilires et associations, dnas la réalisation d'une école puor tous. Ce comité est chargé de siuvre le déploiement de l'école isuivcnle et d'en itfdneieir les cndioiotns de réussite et les freins. ? (cf. 30 jiuin 2020 école ivlnciuse du ministère de l'Éducation nationale) ;

? lutter ctnroe l'illettrisme : une des onigatibols liée au caractère inilsucf des écoles à lqalaluee l'enseignement privé ppicairet pleinement. (cf. MEN prévention et Ittue cnotre l'illettrisme ? mai 2020) ;

? auillcecir des élèves à pritar de l'âge de 3 ans :

? La loi conencnrat l'instruction oitoiagblre à 3 ans a été publiée au Jnaroul ocffieil le 28 jliluet 2019. Elle s'applique à cteompr de la rentrée silcoare 2019.

L'obligation porte sur l'instruction et non sur la scolarisation. Le cohix ofefrt aux ptaens d'opter puor une itortcuinsn à dicolime n'est pas rmeis en cause.

Tous les efantns qui aintnetget l'âge de 3 ans au cuors de l'année clivie snot soumis à l'obligation d'instruction à cmteopr du juor fixé puor la rentrée socilare de l'année cilive concernée. ?

La volonté poluitqie affichée de nteerdrise l'instruction à dlimcoie nécessitera l'accroissement des capacités d'accueil ;

? oirffr puls de palce en fiooartmn par atrnlacnee et nmnaotet en aiartpsepnge :

? 6 février 2020 état des lueix de l'apprentissage en Facrne (gouvernement. fr) ;

? MENJS ootbcrc 2020 : se fmreor par l'apprentissage ;

? et dpuies qeequlus années, et ogmbtrleoiaint suos psioesn de la ? Covid-19 ?, les esnteinngiems doevint pooiuvr être diffusés en lgnie ou tmsrnais suos cotnantrie siitanrae (masque et gtsees barrières).

Articles 31 à 36 du décret n° 2020-663 du 31 mai 2020 ?
Ooitalogbn d'enseignement à datnsacie ?

MESR : (le dossier du numérique ourvrt en 2015 et mis à juor en smeerptbe 2020).

? Le numérique comme outil de rénovation des pratiques pédagogiques.

Le deuxième axe de la stratégie numérique vise à permettre de bénéficier le mieux du numérique pour adapter les processus pédagogiques à la diversité des publics ultérieurement en favorisant les méthodes pédagogiques et les modes d'accès aux contenus et services pédagogiques : accompagnement personnalisé des étudiants, cours interactifs, interaction avec les enseignants, ressources pédagogiques fiables et disponibles en tout lieu et à tout moment, etc.

Il s'agit notamment de former et d'accompagner les enseignants et les équipes pédagogiques à l'usage du numérique dans leurs pratiques et de renforcer les services d'ingénierie pédagogique dans les établissements. ?

De nombreux aspects de certains de rechercher et de pluripluridisciplinaires pédagogiques démontrent que l'enseignement à distance ou son hybridation avec les enseignements en présentiel nécessitent des compétences pédagogiques que l'ensemble des enseignants ne possède pas ou ne sait pas intégrer dans ses savoir-faire actuels.

La pédagogie de l'alternance et dans son intégralité de nouveaux processus cognitifs qui doivent être mis en œuvre et pris en compte dans les dynamiques des élèves et des étudiants. Ainsi, les enseignements et les compétences et connaissances pédagogiques des établissements sont confrontés à une évolution importante de leur métier qui exige une mise à jour de leurs compétences pédagogiques et organisationnelles.

Ces obligations ministérielles, en particulier, conduisent à une dynamique des pratiques et des étudiants entraînent une évolution, voire une révolution dans certains établissements, des innovations en matière de multimédia et de digital, tout en ce qui concerne notamment :

- ? la sécurisation des systèmes d'information ouverts au public ;
- ? l'organisation de la pédagogie numérique de l'offre à la diplomation, en passant par le suivi et l'accompagnement des élèves, des étudiants et des enseignants ;
- ? que la numérisation avec tous les aspects péda- gogiques et organisationnelles ;

Enfin il est à noter qu'En 2019-2020, 2,73 millions d'étudiants se sont inscrits dans l'enseignement supérieur. En cumulé depuis 2008 et après une forte croissance liée à la démographie en 2018, cet effectif connaît une progression (+ 1,6 %). La hausse est particulièrement prononcée dans les écoles de commerce et en formation d'ingénieur. L'enseignement privé accueilli 20,6 % des étudiants, ce qui représente 0,4 point de plus par rapport à 2018. ? ? ? du MSER

La CPFNEP a décidé de lancer les formations pour permettre l'obtention d'une qualification reconnue et nécessaire dans les métiers de la branche.

Ces liens comprennent des CQP, des titres professionnels, des diplômes d'État et des RNCP, de niveau 3 à 6 et dans plusieurs domaines.

Une liste des métiers professionnels des enseignants a été intégrée. Il est important de noter que certains métiers ont une dénomination différente, la branche concernée n'affecte pas les établissements du pré-élémentaire au supérieur avec recherche, des établissements de l'enseignement à distance ou en alternance, mais aussi des établissements d'enseignement professionnels spécialisés. »

Pédagogie. ? Enseignant. ? Former

Diplômes	Niveau	Exemple de métiers tirés de la nomenclature officielle
----------	--------	--

Assistant (e) de formation	CQP	Secrétaire pédagogique
		Conseiller (ère) de formation
		Assistant (e) administratif (ve) (gestion des tâches ?)
		Conseiller (ère) de formation, chargé (e) d'études (collabore à l'élaboration des programmes ou à l'analyse des besoins pédagogiques ?)
		Conseiller (ère) d'orientation
Assistant (e) technique en milieu familial et scolaire	CAP	Agent de service des classes en fin de semaine
		Surveillant (e) d'externat
		Surveillant (e) d'internat
		Assistant (e) répétiteur (trice)
		Préparateur (trice) technique
		Adjoint (e) du directeur général
		Préparateur (trice) de laboratoire
Petite enfance		Assistant (e) pré-élémentaire, qui exerce sous la responsabilité d'un (e) enseignant (trice)
		Éducateur (trice)
		Moniteur (trice).
		Tuteur (trice)
Assistant de vie dépendance et handicap	RNCP niveau 3	Éducateur (trice)
		Moniteur (trice)
		Tuteur (trice)
		Adjoint (e) du directeur général
		Assistant (e) administratif non diplômé (e)
		Éducateur (trice) spécialisé (e)
Accompagnant éducatif partiel		Psychologue assistant (e)
		Assistant (e) pré-élémentaire, qui exerce sous la responsabilité d'un (e) enseignant (trice)
		Éducateur (trice)
		Moniteur (trice)
Formateur professionnel pédagogique	RNCP niveau 5	Éducateur (trice)
		Moniteur (trice)
		Tuteur (trice)
		Formateur d'établissement d'enseignement professionnel (1)
		Formateur (trice)
		Formateur : lutte contre l'illettrisme/ français langue étrangère
Formateur de l'alternance		Formateur de l'alternance
		Formateur professionnel pédagogique
		Formateur d'établissement d'enseignement professionnel
		/animateur (trice)-éducateur (trice) Éducateur (trice) spécialisé (e) Tout enseignement itinérant au niveau pré-élémentaire, primaire, secondaire d'enseignement technique et professionnel Tout enseignement non universitaire de l'enseignement supérieur Moniteurs techniques notamment en esthétique-cosmétique, coiffure, prothèse dentaire, cuisine, hygiène-propreté ?

Responsable d'ingénierie pédagogique Formateur Responsable pédagogique Formateur Responsable de projet de formation	RNCP niveau 6	Éducateur (trice) spécialisés (e)
		Expert (e) en ingénierie pédagogique
		Responsable pédagogique de cycle
		Responsable de section, de département
		Adjoint (e) du directeur pédagogique

- fmueatorr d'établissement d'enseignement prsifonseonl ;
- fartmoeur lutte cnotre l'illettrisme/français launge étrangère ;
- foeuamtrr d'établissement d'enseignement pnerofosnrl agricole.
(Arrêté du 25 janvier 2021 - art. 1)

Article 2 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 4 févr. 2021

Le présent avenant est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Article 3 - Extension
En vigueur étendu en date du 4 févr. 2021

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 4 févr. 2021

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter de la date d'extension. Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2021

Compte tenu des démarches préalables à l'examen de la demande d'extension de l'accord « Pro-A » du 13 mars 2020, à savoir :
? découper les filiales de métiers de manière un peu plus fine, qui pour certaines, sont assez larges ;
? coordonner l'argumentaire concernent la forte motivation de l'activité et le risque d'obsolescence des compétences sur certaines des familles de métiers ;
? considérer le lien entre les métiers impactés par des mutations au sein des familles de métiers et les circuits de qualification que nous soumettons.

Les signataires de l'accord du 13 mars 2020 ont convenu d'un nouveau périmètre de l'annexe et le compléteront au regard des études complémentaires qui seront en cours en 2021 et de l'inscription auprès de France compétences de nouveaux CQP dédiés à la branche.

créés au sein de l'établissement. Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel ou un emploi à temps partiel avec un volume horaire supérieur ainsi que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou qui souhaitent l'attribution d'un emploi restreint à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent, bénéficient d'une priorité d'accès. La priorité d'accès crée à la charge de l'employeur l'obligation d'accéder à la demande du salarié si celui-ci relègue les candidatures pour occuper le poste à pourvoir.

En cas d'exercice du droit de priorité d'accès, le salarié choisira sa volonté à l'employeur par écrit, suivant les modalités décrites à l'article 3 du présent accord.

4.2. En cas d'avenant pour complément d'heures

Lorsqu'un volume d'activité supplémentaire ne présente pas un caractère pérenne, il doit être prioritairement proposé aux salariés à temps partiel présents au sein de l'établissement, par voie d'avenant pour complément d'heures conclu en application de l'article L. 3123-22 du code du travail. Si plusieurs salariés sont susceptibles d'assurer ce volume d'activité supplémentaire, il sera d'abord proposé aux salariés bénéficiant de l'ancienneté la plus importante au sein de l'établissement.

Le nombre maximal d'avenants pour complément d'heures ne peut être conclu est fixé à cinq par an (*) et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié nommé désigné et temporairement absent.

Sauf cas de remplacement, les heures sont affectées à l'objet des avenants

Multimédia. ? Digital. ? Web

Diplômes	Niveau	Exemple de métiers tirés de la nomenclature nationale
Assistant informatique, technicien des systèmes et réseaux Assistant bibliothécaire ? médiations numériques et culturelles (DU) DEUST ? Assistant microréseau liceoig (AMRL)	RNCP niveau 4	Chargé (e) des plannings (cours, salles) tuens meaeulnmlt ou informatisés
		Chargé (e) de la maintenance (parc informatique ou audiovisuel)
		Technicien (ne) de maintenance du matériel pédagogique
		Documentaliste
		Analyste-programmeur/ développeur
		Développeur/ développeuse en informatique
		Technicien réalisateur appelé à élaborer des produits (audio-vidéo)
Expert en ingénierie pédagogique Responsable en stratégie digitale et gestion de projet	RNCP niveau 6	Développeur/ développeuse en informatique
		Technicien réalisateur appelé à élaborer des produits (audio-vidéo)
		Expert (e) en ingénierie pédagogique
		Responsable pédagogique de cycle

(1) Les critères visés, ci-dessous, sont exclus de l'extension en tant qu'elles relèvent des dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail :

Avenant n° 1 du 19 octobre 2020 à l'accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée de travail à temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC,

Article 1er - Révision de l'article 4
En vigueur étendu en date du 19 oct. 2020

L'article 4 « Priorité légale ou conventionnelle d'accès à un emploi à temps partiel ou à temps partiel » de l'accord de 2014 est remplacé par :

« Article 4

Priorité légale ou conventionnelle d'accès à un emploi à temps partiel ou à temps partiel et conditions de rémunération

4.1. Priorité légale ou conventionnelle

L'employeur devra porter à la connaissance de ses salariés, par tous moyens utiles, la liste des heures et des emplois libérés ou

snot majorées :
? à huteuar de 10 % puor les trios pemierrs ;
? à heuautr de 25 % puor les duex suivants.

Article 4 - Durée. □ Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 19 oct. 2020

4.3. En l'absence d'avenant puor complément d'heures

En l'absence d'un tel avenant, les heerus effectuées non prévues cclnetaenmlurott et qlulee que siot luer nutrae (connexes ou autre) ctteoiusnt des hereus complémentaires daonnnt leiu à une mrjoioatan de salaire. Ces hueres snot majorées conformément aux dioonistisps cnneninlotlovees fixées à l'article 13 du présent accord.

* L'année au snes du présent actilre s'entend du 1er stbeempre au 31 août de l'année suivante, suaf acrocd d'entreprise aaynt déterminé une période de référence différente. »

Article 2 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2020

Le présent acrocd est déposé, conformément aux dionsstioips légales, auprès de la deotiicrn générale du travail.

Article 3 - Extension

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2020

Les sgraeatniis du présent aevant s'engagent à en ddenamer l'extension auprès du msiintre chargé du travail.

Accord du 10 décembre 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée APLD

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

Par le présent accord, les paeratnreis scaouix de la bnachre ont souhaité mtrtee en pcale le dsiiipotsf spécifique d'activité peailtre institué par la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 rtleieve à dseervis dssiiioontips liées à la cirse sanitaire, à d'autres museers ugertnes ansii qu'au rrtiaet du Royaume-Uni de l'Union européenne, aifn de fiare fcae aux conséquences économiques de la crise srniatae du « Covid-19 » dnas la bcarrhe de l'EPI. Le dtpiisiof spécifique d'activité partielle, créé puor aider les etprrenises cnoaansist une bsisae d'activité d'blarue mias qui n'est pas de nuarte à cmoeptormtre luer pérennité, arouiste une réduction d'horaires dnas la liitme de 40 % de la durée légale du tiraval suos réserve d'engagements en tmrees d'emploi et de foitomran pnrnoeioiulssefe de la prat de l'entreprise. Dnas des cas exceptionnels, aevc accrd de l'autorité administrative, la ltiime purroa être fixée jusqu'à 50 % de la durée légale du travail.

Le présent arocd de bahrcne premet le recorus à l'activité plirltaee de luogne durée en l'absence d'accord cietllcof d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la vioe d'un deunmoct élaboré par l'employeur au naeivu de l'entreprise ou de l'établissement. A ce titre, le présent acrocd ne reemt pas en casue les négociations en crous sur ce thème qui donivet se prouvsiue loyalement. Les siigraaetns cienvnnneot que le présent acrocd eerirpxa à la fin du 1er sesmtree 2025.

La rsrpiee de l'activité puarroit connaître des ftuoaltincus à la hussae ou à la bsisae sur la période et, de ce fait, nécessiter la msie en ?uvre de ce dlioissptf selon les siutitonas rencontrées par les entreprises. En fianxt cttee échéance au 30 juin 2025, les

Le présent accord, cloncu puor une durée indéterminée, s'applique à la dtae de sgitruae du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2020

Le présent arocd vsie à arotpepr une précision supplémentaire sur le diipstosif coveentnninol des compléments d'heures en l'absence d'avenant proposé à l'occasion d'une activité pulonetlce non contractualisée et qui a fiat l'objet d'une sinasie en interprétation de la csosomiimn piartirae pretmannee de négociation d'interprétation et de conciliation. Par le présent accord, les piaeranerts sioucaux ont décidé que l'avis n° 82 du 9 otrcobe 2019 rendu par la CINPPC sur le sujeit des activités cenoenxs non cnctoarlultees araiut vleuar d'avenant à la cnnioovten collective.

En aciotpialn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sinaertiags cnonnvieent que le connetu du présent accrod ne jittfsue pas de prévoir les stnpuotails spécifiques aux eprsntees de mnois de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail. En conséquence, aucne slauottiipn spécifique en focntoin de l'effectif de l'entreprise ne puet être envisagée.

sargteiains preetnmett à l'accord de brhnae de cvourir l'ensemble des dnocmeuts élaborés et triamsns à l'autorité aivmtniidrstae à fin d'homologation au 30 juin 2022 au puls tard, et ce, quleels que sionet luer durée et luer dtae de msie en ?uvre.

Les peierraatns sicaoux enaeoguncrt le rucoers au dipoisistf d'activité peltirae lnogue durée aifn d'éviter au mxaumim des lncntemiineces économiques. En dreeinr ressort, la msie en ?uvre de mesuers alternatives, cmtmmocoiaent à l'application de ce dpisotisif puorra être envisagée, tlees que les départs vtaolnreos à la retraite.

Une enquête menée en seertmpbe 2020 par la CMPE sur les conséquences de la crise de la « Covid-19 » auprès des erpeeitrns de la bnachre a montré que 11 % d'entre eells ascncat une bssaie de chffire d'affaires de 26 % par rorppat à l'année 2019. Ctete étude comifnre un net renlisntmeaset dnas les TPE. Dnas la bcrrahe de l'EPI, des pnas d'activité snot impactés comme noenmmtat celui des écoles qui fnmroet en arnlcaetne des salariés des scueetrs d'activité du tourisme, du voyage, de l'évènementiel, de l'hôtellerie et de la restauration, des atrs et de la culture, ou des établissements d'enseignement tunicqhee et tluhcoqeogine puor lleeqsus l'enseignement à ditscnae est pmalnilereteet impossible, ou erocne des ereeitprns dnnot le c?ur de métier est d'accueillir des étudiants en prnvoace de l'étranger.

Titre Ier Mise en œuvre du dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi par la voie d'un document homologué

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent acrocd de bcnhrae pmreet le roucers au dpitsoisif d'activité preitlale de lguone durée puor le mantiein dnas l'emploi, suos réserve de la ptoocdiurn d'un dmeunocct élaboré par l'employeur au naeivu de l'entreprise ou de l'établissement.

Les praeriatns saouix de la brnahce anlpepet les enrsitrepes a? aoivr le snes des responsabilités et a? friae puvree de jsutcie en prnaent prat à l'effort de solidarité dnas le centtoxe actuel.

Article 1er - Élaboration d'un document par l'employeur à fin d'homologation

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

Le document précise les conditions de recours à l'activité partielle de longue durée, dans le respect des dispositions du présent accord et conformément à l'article 1er du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

Il comporte un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et ses perspectives d'activité, et mentionne omis les éléments suivants :

1. La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle.
2. Les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ainsi que le nombre d'heures chômées prévues.
3. La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale.
4. Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.
5. Les modalités d'information des représentants des salariés et des représentants représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les 3 mois.

Le document comporte, le cas échéant :

- ? les modalités d'indemnisation des salariés en activité partielle de longue durée ;
- ? la décision prise par l'employeur, au regard de la faculté que l'établissement ou l'entreprise a, de décider, ou non, d'appliquer aux différents salariés, aux mesures sociales et aux avantages des effectifs proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif. En cas d'efforts appliqués, le document mentionne ces efforts.

Le document est élaboré par l'employeur après information et consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe.

Ce document est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique, lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par le décret unilatéral de l'employeur. À défaut d'avis exprimé dans le délai déterminé dans le cadre des modalités d'information des représentants représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors notifiée à la demande transmise à l'autorité administrative.

Article 2 - Précisions relatives au contenu du document

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

Article 2.1 - Diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et perspectives d'activité

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

Le document, élaboré par l'employeur, dans le respect de l'article 1er du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, comprend un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et des perspectives d'activité partiellement de longue durée, la nécessité de réduire, de manière durable, son activité pour assurer sa pérennité.

Ce diagnostic peut être réalisé, notamment, à partir des informations existantes dans la base des données économiques et sociales. Ce diagnostic réalisé par l'employeur est présenté, s'il existe, au comité social et économique et, plus généralement, aux représentants représentatives du personnel, lors de l'information-consultation visée à l'article 1er.

Il peut, par exemple, comporter des éléments relatifs à :

- ? à la baisse des effectifs et/ou affectés ;
- ? à la baisse du chiffre d'affaires constaté ou prévu ;
- ? à la hausse de frais liés à la gestion de la situation ;
- ? à des impacts significatifs.

Article 2.2 - Activités et salariés concernés de l'établissement ou de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

Le document, élaboré par l'employeur, définit les activités et

salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité partielle de longue durée, en cas de réduction durable d'activité.

En application du présent accord, la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée concerne tous les salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective EPI (IDCC 2691).

En outre, le dispositif ne peut pas être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle défini à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Article 2.3 - Réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise.

En application du présent accord, la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise est applicable à chaque salarié concerné et ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale (pouvant être portée à 50 % maximum dans certains cas exceptionnels).

La réduction de l'horaire de travail s'apprécie sur la durée d'application de l'activité partielle de longue durée, telle que prévue dans le document en application de l'article 2.7. Son application ne peut conduire à la suspension totale de l'activité pour plus de 2 mois consécutifs, sauf dans les secteurs de restauration, d'entretien, de services généraux (coursiers, gardiens, agents de réception et de conciergerie?), de manutention ou de reprographie.

La limite maximale visée au précédent alinéa peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise. La situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise est précisée dans le document visé à l'article 1er, lequel peut être adapté, le cas échéant, à cette fin. Toutefois, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale.

Les modalités de mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée, le cas échéant, les effets des salariés sont adaptés, du fait de la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée.

Article 2.4 - Indemnisation et conséquences de l'entrée dans le dispositif des salariés en activité partielle de longue durée pour le maintien dans l'emploi dans l'établissement ou l'entreprise.

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

En application du présent accord, le salarié placé en activité partielle de longue durée reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, dans les conditions fixées par la loi et par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Une régularisation de l'indemnité versée au salarié placé en activité partielle de longue durée, peut intervenir au terme de la période de référence, si nécessaire. Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur exerce la possibilité, pour améliorer l'indemnisation des salariés concernés, de maintenir la rémunération ou pour améliorer la rémunération.

Sont intégralement maintenus au bénéfice des salariés placés dans le dispositif d'activité partielle de longue durée solennellement les droits légaux, réglementaires, conventionnels ou collectifs d'accords d'entreprise en vigueur :

- ? l'acquisition des droits à congés payés ;
- ? l'ouverture des droits à pension de retraite ;
- ? les garanties de prévoyance et de complémentaire santé ;
- ? les droits à la formation ;
- ? la participation et l'intéressement dans le respect des dispositions et termes des accords collectifs ;
- ? l'acquisition de l'ancienneté.

Les périodes de recours à l'activité partielle de longue durée sont également prises en compte pour l'ouverture de droits

l'allocation chômage.

Compte tenu des spécificités de la branche et de la nature de l'activité, il convient de prévoir une attention particulière dans l'articulation entre le dispositif de l'activité partielle de longue durée et l'organisation de la prise des congés payés.

Article 2.5 - Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière d'emploi

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

Le document élaboré par l'employeur détermine le périmètre des emplois concernés, ainsi que la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi.

En application du présent accord, les engagements de l'entreprise dans l'emploi concernent tous les salariés de l'entreprise et s'appliquent pendant une durée au minimum égale à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie à l'article 2.7.

Article 2.6 - Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière de formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

Les parties reconnaissent l'importance de l'accompagnement des salariés dans les entreprises. Il s'agit, notamment, de former les salariés aux compétences de demain afin de sécuriser leur parcours professionnel et de permettre aux entreprises de répondre, en particulier, aux défis technologiques.

Elles insistent sur l'importance de recourir à la formation des salariés placés dans le dispositif d'activité partielle de longue durée et tiennent à rappeler que tout salarié placé en activité partielle de longue durée conserve ses droits à la formation professionnelle et doit, le cas échéant, être pleinement intégré au plan de développement des compétences défini par l'entreprise.

À ce titre, les parties conviennent de favoriser l'opportunité de mettre en œuvre les périodes de chômage au titre de l'activité partielle de longue durée pour maintenir et développer les compétences des salariés. Sont visées, notamment, des actions de formation ou de valorisation des acquis de l'expérience des salariés dans le plan de développement des compétences, des actions de formation continue visant une reconversion professionnelle attachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les entreprises de la branche au cours de cette période.

Les entreprises sont également invitées à mettre en œuvre des projets de formation continue dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte croissance ou en risque d'obsolescence des compétences.

À ces fins, les parties conviennent de réaffirmer leur volonté de mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'OPCO et de la branche, ainsi que leurs compétences et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, FSE, etc.), pour le financement des coûts de formation, engagés par les entreprises, en particulier dans les TPE et PME, afin de faire face aux graves difficultés économiques rencontrées visées à l'article L. 6332-1-3, 3° du code du travail.

En cas de nécessité, il est rappelé que, sous réserve de l'accord du salarié, le compte personnel de formation peut aussi être mobilisé dans une démarche de reconversion sous réserve d'éligibilité de l'action envisagée au regard des textes régissant le compte personnel de formation.

Le comité social et économique est informé, tous les 3 mois, des départs et des départs effectifs en formation des salariés placés en activité partielle de longue durée.

Article 2.7 - Date de début et durée d'application de l'activité partielle de longue durée dans l'établissement ou l'entreprise

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la date de début et la durée d'application de l'activité partielle de longue durée dans l'établissement ou l'entreprise. La date de début ne peut être antérieure au 1er jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative.

En application du présent accord, la durée d'application de l'activité réduite est fixée dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle de longue durée de 6 mois visée à l'article 3, l'employeur transmet à l'autorité administrative, en vue de l'avis de l'autorité administrative, un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de la réduction d'activité, définis aux articles 2.5, 2.6 et au présent article. Ce bilan est accompagné du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée, du dispositif actualisé sur la situation économique et les perspectives financières et sociales d'activité de l'établissement ou de l'entreprise.

Article 3 - Procédure d'homologation

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

Le document élaboré par l'employeur est transmis à l'autorité administrative, par voie dématérialisée accompagné de l'avis préalable du comité social et économique lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation. À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La décision du comité social et économique sera adressée à l'autorité administrative.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée, en cas de réduction d'activité durable, la décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan mentionné à l'article 2.8.

La procédure d'homologation s'applique en cas de réduction de durée de l'activité partielle de longue durée si elle a été émise avant l'échéance, ainsi que, en cas d'adaptation du dispositif, l'employeur en informe le comité social et économique, s'il existe, est informé et consulté, dans les conditions prévues au 1er alinéa du présent article.

Lorsque le document fait l'objet d'une homologation expresse ou implicite par l'autorité administrative, l'employeur en informe le comité social et économique en transmettant la décision d'autorisation. En l'hypothèse d'une homologation implicite, l'employeur transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité social et économique.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut, s'il le souhaite, remettre son projet, présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et informé et consulté le comité social et économique, s'il existe.

La décision d'homologation, les motifs précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information, et ce, en présence ou en l'absence de CSE.

Titre II Dispositions finales

Article 4 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

Le présent accord concerne les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de l'EPI (IDCC 2691). Il

s'applique aux établissements et entrepreneurs qui ont recourus au droit de l'activité plurielle de longue durée par la voie d'un décret homologué, en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Article 5 - Durée
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il expire le 30 juin 2025. Il couvre ainsi les décrets visés à l'article 1er, élaborés en vertu du décret n° 2020-441 du 17 avril 2020 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la pandémie de l'épidémie de la « Covid-19 ». Il entre en vigueur le mardi 12 février 2021.

Article 6 - Extension et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

Les parties susdites ont convenu de l'extension du présent accord auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure d'extension des accords de branche applicables en vertu du décret n° 2020-441 du 17 avril 2020 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la pandémie de l'épidémie de la « Covid-19 ». Il entre en vigueur le mardi 12 février 2021.

Article 7 - Révision
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant. Les organisations salariales et patronales d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 8 - Modalités d'information, de suivi et bilan de l'application du présent accord

Avenant n 5 du 21 janvier 2021 à l'accord relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadre

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC,

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

L'article 2 de l'accord prend la nouvelle rédaction suivante :

« Il est convenu :
? d'une part que chaque salarié, ancien assimilé cadre, ne peut rester plus de 4 ans dans la catégorie C0 niveau 2 dont l'échéance est fixée au 31 décembre 2025.

Au-delà de ce délai, le salarié rejoint la classification de la grille de l'enseignement privé indépendant ;
? d'autre part, que chaque salarié concerné par la définition de l'article 1er et relevant des deux filières de métiers stipulées à l'article 3 du présent accord, qui bénéficiait d'une classification de cadre sous contrat de travail au moment du changement de convention collective est reclassé à partir du 1er janvier 2021 sur une classification de cadre prévue par la convention collective de l'enseignement privé indépendant et bénéficie des minima de la catégorie C fixés par les annexes 1-A ou 1-B (selon le cas) de la convention collective. »

Article 2
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

Conformément au I, 5° de l'article 1er du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité plurielle en cas de réduction d'activité durable, l'information et le suivi de l'application du présent accord sont confiés à la CPPNIC.

Les parties susdites s'engagent à se réunir dans les 6 mois de la signature pour évaluer l'application du présent accord, plus éventuellement une fois tous les ans.

En outre, les établissements et entrepreneurs qui ont recours au dispositif d'activité plurielle mis en place en application du présent accord de branche en incombent la CPPNIC, 9, rue de Turbigo, 75001 Paris.

Article 9 - Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties susdites conviennent que les décrets du présent accord ne prévoient pas de prévoir des dispositions spécifiques prévues à l'article L. 2232-10-1 du code du travail. En tout état de cause, elles conviennent à ce que les services et outils de la branche mis à disposition des entreprises soient adaptés à tous les établissements que les entreprises effectives.

Article 10 - Formalités de publicité et de dépôt
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour être remis à chacune des organisations représentatives. À l'issue du délai d'opposition en vertu de l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé d'une part, auprès des services du ministère chargé du travail en 2 exemplaires : 1 exemplaire original signé des parties et 1 exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Le 1er alinéa de l'article 3 est modifié comme suit :

« Le minimum de la catégorie trajectoire C0 niveau 2 est de 30 946,67 ?

Cette catégorie trajectoire de cadres avec son minimum est :

? les personnes amputées et de service ;
? les personnes d'encadrement pédagogique, personnel auxiliaire des responsabilités managériales.

Ce minimum sera revalorisé chaque année comme les minima de l'ensemble des salariés de la branche de l'enseignement privé indépendant. »

Article 3
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent accord prend effet à la date du 1er janvier 2021.

Article 4
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail. Cet avenant ne fait pas l'objet d'une demande d'extension.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

L'accord du 12 janvier 2016 a créé une catégorie de cadres tomparere dénommée C0 réservée aux salariés des entreprises

qui rvaleeniet de la contenivon cclvietole FSIEC dénoncée en 2015.

Pour les salariés cerdas de ces eretnpseris qui fiieansat pitrae des eeftcfs à la dtae d'effet de la dénonciation (post délai de survie), la catégorie trpormeiae C0 est arrivée à eixttconn au 31 décembre 2020. Ainsi ces salariés ont dû être reclassés sur une catégorie crdae de la citenoonvn ctillocvee de l'enseignement privé indépendant (au minimum, au vu de luer ancienneté acquise, dnas la catégorie C1 neaviu B prévue par les aenexs de la coinvotenn collevtcie 1-A et 1-B).

Avenant n 52 du 5 février 2021 relatif à la modification du titre VIII Prévoyance de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

L'article 8.1.2.1, pnatort sur les bénéficiaires des gitnears du régime de prévoyance, est modifié puor perrnd la rédaction sauvtnie :

« 8.1.2. ? Bénéficiaires des giatnres du régime de prévoyance

8.1.2.1. ? Il s'agit de l'ensemble des salariés présents à l'effectif au juor de la msie en pclae du régime de prévoyance (1).

La nooitn de salarié s'entend puor tuos les bénéficiaires d'un ctaonrt de travail, qu'il siot à durée déterminée ou à durée indéterminée.

La ntioon de salarié présent à l'effectif cnrempod tuos les salariés présents au tiavrl ou dnrot la sinusespon du coanrt de taarvl prévue par le cdoe du tariavl dnnoe leiu à un maintien de saraile ptirael ou taotl par l'employeur ou au vermseent d'indemnités journalières complémentaires financées au moins puor pitrae par l'employeur. Les salariés placés, dueips le 1er mras 2020, en pstoiin d'activité ptllraiee ou d'activité ptlarilee de lgnuae durée conformément aux ateilrcs L. 5122-1 et satuvnis et R. 5122-1 et siutvns du cdoe du tarival ou de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 jiuu 2020 et du décret n° 2020-926 du 28 jielult 2020, fnrot pitare des cas de ssuoispnen du contart de tavaril qui dnnonet leiu à miaeintn de la cuutrveroe de prévoyance complémentaire à trtie clltioecf et obligatoire, que luer rémunération ait été meuitanne ou non à 100 % par l'employeur. »

(1) Les mtos : « présents à l'effectif au juor de la msie en place du régime de prévoyance » snot ecuxls de l'extension, en apalticpion du pripncie d'égalité.

(Arrêté du 23 nvrbo mee 2021 - art. 1)

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

L'article 8.1.2.2, il est créé un d « Meniatin des gitnears du régime de prévoyance en cas de snopsusein du ctnaort de tavaril au trtie de l'activité pretilaie »

« d) Mienaitn des geranitas du régime de prévoyance en cas de sipnoseusn du catnort de tiaarvl au ttire de l'activité partielle

Dans le cas d'une snesisupon du crnotat de tiaarvl au trtie de l'activité ptaletrie ou de l'activité pareltile de lgnuae durée prévue nmotnaet aux aeictrls L. 5122-1 et R. 5122-1 et snavtius du cdoe du tiaravl ou à l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 jiuu 2020 et par le décret n° 2020-926 du 28 jelliut 2020, le salarié bénéficie de l'ensemble des gneaatris du régime de prévoyance prévue à l'article 8.2 de la cnoieovntn collective. L'assiette des ctiosioains est constituée de l'ensemble des

Pour les salariés qui fieaianst pirate des eicfefts au mmoent du ceamenhgnt de cnonivoten coctevlle et qui bénéficiaient d'une ctsaiolsiciafn d'assimilé carde (art. 4 bis de la cnoonivtn clotielcve ARGIC de 1947), les dpssiiootnis ttaoesirris torervvont à s'appliquer eocnre les graute phenicroas années aavnt de s'éteindre au 31 décembre 2025, comme imientiaint prévu. Puor ces derniers, la ralratoiiévson du mmuinim qui s'applique en 2021 est obtuene en apanupilqt svceecnssiumt l'augmentation des minmia de la bcanrhe (0,5 % en 2021) et une amutainegton spécifique de 0,6 % puor les années 2021 à 2025.

rémunérations versées au salarié, indemnités au trtie de l'activité plaitrele comprises.

Le srailae de référence est celui visé à l'article 8.1.3 de la cevnnoitn collective, les indemnités versées au titre de l'activité pillerate snot aolrs considérées cmme s'il s'agissait d'un salaire. Par eoxtceipn à l'alinéa précédent, et puor la durée des meserus d'exceptions piress par les pouovirs plcuibs puor faire fcae à la crise strianae du « Covid-19 » (loi n° 2020-290 du 23 mras 2020) et jusq'au 31 décembre 2020, lruoqse l'indemnisation du salarié est inférieure à 100 % du salaire, le saliare de référence est celui visé à l'article 8.1.3 de la cnvntioeon cvceioltle en pnaert en cpmtoe la rémunération meslunlee mneyone déduction fitae des périodes où le salarié a été placé en l'activité partielle. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le 2 du a « Mntiaein des graiantes du régime de prévoyance après la rtupure du catnrot de tivaral » de l'article 8.1.2.2 est remplacé par les doipoitsnsiis ci-dessous :

« 2. Cotniniods de mteianin ou ? portabilité ?

En cas de csotsaein du cnatort de travail, non consécutive à une fuate lourde, les salariés ournvat dorit à prsie en carghe par le régime d'assurance chômage, ctnniunoet à bénéficier des geatniars prévues au trtie VIII de la covniotenn cicvlltoete conformément aux doiposniitss de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.

La portabilité de ces dtiros ne sriuaat être rsmiee en csau e dnas le cas de délais de cencare aavnt de peeorcivr des allocations-chômage(a). Dnas ce cas, les griaaetns prévues au trite VIII de la présente ctovoninen clitvcleoe ceinuoontt à s'appliquer au juor de la rturpue du craontt de travail.

Le bénéfice du mnaetiin des graaeitns est subordonné à la ctinioodn que les drtois à roubstrmteeenms complémentaires aniet été oevurts chez le dnierer employeur. Les grainetas munntieeas au bénéfice de l'ancien salarié snot ceels prévues au tirtre VIII de la cotnvonien cvectltioe ou cleles en vuugier dnas l'entreprise loqsue ces dernières snot puls favorables.

L'employeur sn glaie le mieintan de ces gtireaans dnas le ceftcraiat de tivaral et irmnfoe l'organisme assureur de la csesaioin du cnatort de tiaravl mentionnée au piermer alinéa. »

Le 5 du a « Mnaitein des genriatas du régime de prévoyance après la rutprue du cnrotat de tiaarvl » de l'article 8.1.2.2 est remplacé par les diiopsintss ci-dessous :

« 5. Dtae d'effet et durée du maintien

Le miitnean des genartais est allpcaibe à ctpemor de la dtae de cestation du caonrt de tvaaril et pdnanet une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la lmiite de la durée du denerir cntrat de tvaaril ou, le cas échéant, des dernies ctornas de tiaravl lorsqu'ils snot consécutifs chez le même employeur. Cttee durée est appréciée en mois, le cas échéant ardorine au nborme supérieur, snas pivuoor excéder 12 mois.

Le bénéficiaire de ce mtieian diot iofernmr l'assureur lorsqu'il n'ouvre puls dorit à prsie en cahgre par le régime d'assurance chômage, loqrsue cttee mtaoicfiidn iitenvert au curos de la période de miantien des gaaarnts de prévoyance. »

(a) Cmme dnas le cas d'un arrêt de taarvl au juor ou consécutif à la rptuue du catnrot de triarvl ou dnas le cas d'indemnités de lineecmecnit surpa légales ou supra conventionnelles.

(1) Alicrte étendu suos réserve du recpest de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, riaetlf à la hiérarchie des noerms conventionnelles.
(Arrêté du 23 nerovbme 2021 - art. 1)

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent aenavnt est cloclu puor une durée indéterminée et prned eefft à la dtae du 1er jeianvr 2021. Il purora être modifié ou dénoncé conformément aux diostnoiiipss des alrcetis L. 2261-7 à L. 2261-12 du cdoe du travail.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent aveannt sera, conformément aux doiiopitssns du cdoe du travail, notifié aux onaaigrtnsois silnyaedcs représentatives et, au trmee d'un délai de 15 jruos à cmteopr de cette niioaotitcfn et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les mueelrils délais aux formalités légales en vue du dépôt auprès de la diertoicn générale du travail.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les sriianagtes du présent annvaet s'engagent à en deednmar l'extension auprès du msritine chargé du travail.

Avenant n 53 du 1er juin 2021 relatif à la négociation annuelle obligatoire

Avenant n 55 du 17 septembre 2021 relatif à la modification de l'article 7.1.2

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CFDT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 22 juin 2021

Le présent aeanvnt aulnne et rcmplpae l'avenant n° 54 du 22 juin 2021 dnot l'extension a été refusée en rosian de l'absence de jfistoaiucitn prévue à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, mias n'en mdifioe pas les dispositions.

Le présent anavnet midifoe les doopintsisis prises dnas le carde de l'avenant n° 24 à la cniotvoenn clcivltoe de l'enseignement privé indépendant du 23 juin 2014 au bénéfice des eigstnnneas détenteurs d'un crifeiatct de compétence pédagogique délivré par l'AGCCP après luer embauche. Il précise les coidnitons d'acquisition d'ancienneté exigées puor le bénéfice du psasgae en 3 ans de l'échelon A à l'échelon B en trmees d'engagement et de durée eettfcvfi de présence au sien de l'entreprise. Il alnue et recmplpae les dooiptssinis du a) et du c) de l'article 7.1.2 de la cnvniooten collective, raveletis aux sleairas mnmiia du poresnrl eisneagnt du titre VII rémunération du tvaialr par les suivantes.

Cet aeanvnt ne cotprmoie auucne spécificité puor les eenerstirps de mions de cniunaqte salariés, car le deinrer rpaopr de la bnahrce fiat apparaître que 95 % des ernsriptees emplinoet moins de 50 salariés en ETP. De plus, les diopitssnois envisagées cceonernt les enangisntes qui erexect luer activité dnas les mêmes cooiitdnns quelele que siot la tlaile de l'entreprise.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 22 juin 2021

Le présent aeanvnt anlnue et rlacpmee l'avenant n° 54 du 22 juin 2021.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent anevant vsie à mnnttiar la couurverte de pirotoecn scaiole complémentaire, puor les riuseqs d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès, des salariés placés en activité pilratlee (en vetru des aleitcrs L. 5122-1, R. 5122-1 et snvauits du cdoe du travail) ou en activité ptrlrieale de lgonue durée (relevant de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et du décret n° 2020-926 du 28 jiuellt 2020) du fiat d'une réduction de l'activité.

Il prévoit les modalités de clcual des pseoiarttns et des ctoasitoins puor ces salariés.

Il mdifioie également l'article 8.1.2.2 de la covietonnn coiletlvce qui rnerieapt les dposionsitis de portabilité des dotirs ieuss de l'accord naoaintl isoefnirreospentl du 11 jianevr 2008 puor y ssibetutur les dtopsisoniis iessus de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 rlievate à la sécurisation de l'emploi (ayant transposé l'accord nnoaital ionfpessiertnoenrl du 11 javeinr 2013).

Ses dpsisonoiits pneernnt effet au 1er jnaeivr 2021 indépendamment de la dtae de son extension. De par son objet, cet avannt ne ctormope pas de dionssiiopts spécifiques aux eerteptnsirs de mnios de 50 salariés en atpapiiocn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, ses distniioosps dvanet s'appliquer à l'ensemble des salariés du champ.

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CFDT,

Article 2

En vigueur étendu en date du 22 juin 2021

Le a de l'article 7.1.2 prned la rédaction suanitve :

« a) À cauhcn des différents nouveix d'enseignement ou d'intervention de l'enseignant définis au ttire VI (art. 6.5) snot associés de la même manière :
? un saarlie anneul miniumm cinnetnnoevol burt : échelon A ;
? un srailae aennul mminium cinneoetnnvl gatnrai puor le pensorel ? confirmé ? bénéficiant d'une ancienneté miinum de 5 ans dnas l'entreprise : échelon B ;
? un salraie aennul mimunim cinvotnennoel grnaati puor le pernnseol ? expérimenté ? : échelon C.

Uniquement puor le psgaase de l'échelon A à l'échelon B, l'ancienneté rqiieuse dnas l'échelon A est de 3 ans lsurqoe l'enseignant est ttuliare du carftcieit de compétence pédagogique (CCP) délivré par l'association de giosten des ciecatrrfs de compétence pédagogique (AGCCP).

L'ancienneté acisuqe au sien d'une même enreiprtse est calculée en parennt en cmopte l'ensemble de la durée des ctanotrs de tairval en qualité d'enseignant, qellue que siot luer nature, qu'ils sinoet consécutifs ou non et quelele que siot la quotité travaillée.

La rpirsee de l'échelon B d'un egaennnist aqiucs auprès d'un ou pulsierus employeur(s) est conditionnée à la pciudootr du titre à l'embauche. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 22 juin 2021

Le c de l'article 7.1.2 prned la rédaction svitunae :

« c) Le barème des saralies mminia anuelns brtus frigue à l'annexe 1-C ? Peeonsnrl eiengnsant ?, à l'annexe 1-D ? Peenrosnl eaignsnt intégré dnas des clecys diplômants générant l'obligation de reechrche ? et l'annexe 1-E ? Pnesornel esignenat des enrptireses de l'enseignement privé à dscatine ? . »

Article 4 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 22 juin 2021

Le texte du présent avenant est déposé à la direction générale du travail (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 22 juin 2021

Avenant n° 6 du 15 décembre 2021 relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadre

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC,

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Le premier alinéa de l'article 3 est modifié comme suit :

« Le minimum de la catégorie tarification C0 niveau 2 est de 32 066,32

Cette catégorie comprend de grades avec son minimum corenne :
? les postes de maître assistant et de secrétaire ;
? les personnels d'encadrement pédagogique, pensant avoir des responsabilités managériales.

Ce minimum sera revalorisé chaque année comme les minima de l'ensemble des salariés de la branche de l'enseignement privé indépendant. »

Avenant n° 2 du 6 avril 2022 à l'accord du 13 mars 2020 relatif à la reconversion ou à la promotion par l'alternance Pro-A portant mise à jour du tableau de l'annexe

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC,

Article 1er - Nouvelle liste des diplômes cibles
En vigueur étendu en date du 18 juin 2022

Le « préambule » et « les intitulés relatifs au coiffage de la structure de l'enseignement supérieur pour les étudiants de reconversion ou de promotion pour l'alternance dite « Pro-A » de l'annexe signée le 5 octobre 2020 restent sans changement.

La liste des diplômes inscrits au RCNP reçoit la nouvelle rédaction suivante :

Pédagogie ? Enseignant ? Formateur

Diplômes	Niveau	Exemple de métiers tirés de la CCN
----------	--------	------------------------------------

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension au ministre chargé du travail.

Article 6 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 22 juin 2021

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à compter du 22 juin 2021, date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 54 à la convention collective.

Article 2
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent accord prend effet à la date du 1er janvier 2022.

Article 3
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail. Cet avenant ne fait pas l'objet d'une demande d'extension.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avenant est pris en application de l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadre. Les dispositions ci-dessous concernent la catégorie C0 niveau 2 dont l'échéance est fixée au 31 décembre 2025 comme il est prévu. Pour la catégorie C0 niveau 2, la révision de la grille de classification décidée en 2022 est obtenue en appliquant l'augmentation des minima de la branche (3 % en 2022) et une augmentation spécifique de 0,6 % pour les années 2022 à 2025.

Il a été convenu ce qui suit :

Assistant (e) de formation	CQP	Secrétaire pédagogique.
		Conseiller (ère) de formation.
		Assistant (e) administratif (ive) (gestion des agents ?).
		Conseiller (ère) de formation, chargé (e) d'études (collabore à l'élaboration des programmes ou à l'analyse des questions pédagogiques ?).
		Conseiller (ère) d'orientation.

Assistant (e) tqceunhie en mlieu fmilaail et collectif	Niveau 3	Agent de srvciee des calsess enfantines.
		Surveillant (e) d'externat.
Surveillant (e) d'internat.		
Assistant (e) répétiteur (trice).		
Préparateur (trice) technique.		
Adjoint (e) du svneriuallt général.		
Préparateur (trice) de laboratoire.		
Assistant (e) préélémentaire, qui eecxre suos la responsabilité d'un (e) itnsuteitur (trice).		
Éducateur (trice).		
Moniteur (trice).		
Tuteur (trice).		
Éducateur (trice).		
Moniteur (trice).		
Tuteur (trice).		
Adjoint (e) du srlvnuileat général.		
Assistant (e) sainratie non diplômé (e).		
Éducateur (trice) spécialisé (e).		
Psychologue asainstst (e).		
Formateur cntuecoper pédagogique	Niveau 5	Animateur (trice)-éducateur (trice).
		Éducateur (trice) spécialisé (e).
Formateur (trice)	Niveau 5	Tout eanisgnnet intnervnaet au nvaeiu préélémentaire, primaire, seodrnaice dnot tihucqene et professionnel.
		Tout enansiengt non pemraennt de l'enseignement supérieur
Éducateurs jenues enntafs (diplôme d'État)	Niveau 6	Moniteurs teeqhiucns nomatmnet en esthétique-cosmétique, coiffure, prothèse dentaire, cuisine, hygiène-propreté ?
		Animateur (trice)-éducateur (trice).
Responsable pejtors et d'ingénierie pédagogique	Niveau 6	Éducateur (trice) spécialisé (e).
		Tout eninsganet inaennetrvt au naeviu préélémentaire et primaire.
Licence poleslrifsnneoe ? Gsteoin et amenmpcneagoct de pojerts pédagogiques	Niveau 6	Éducateur (trice) spécialisé (e).
		Expert (e) en ingénierie pédagogique.
	Niveau 6	Responsable pédagogique de cycle.
		Responsable de section, de département.
	Niveau 6	Adjoint (e) du diectuerr pédagogique.
		Animateur (trice)-éducateur (trice).
	Niveau 6	Éducateur (trice) spécialisé (e).
		Tout ensgninaet iretvnnaet au nieavu préélémentaire, primaire, scdaoéinre dnot teiqnhcue et professionnel.
	Niveau 6	Tout ensgninaet non prenemant de l'enseignement supérieur.
		Moniteurs tiqehucns nmtoeant en esthétique-cosmétique, coiffure, prothèse dentaire, cuisine, hygiène-propreté ?

Diplômes	Niveau	Exemple de métiers tirés de la CCN	
Technicien supérieur systèmes et réseaux	Niveau 5	Chargé (e) des pagnnlis (cours, salles) tuens meulanenmlet ou informatisés.	
Informatique DUT		Chargé (e) de la mcnaaneinte (parc irinmfqtouae ou audiovisuel).	
Gestionnaire en mnaatnecie et soppurt informatique		Technicien (ne) de mnneaicnate du matériel pédagogique.	
Développeur Web et Web mobile		Analyste-programmeur/ programmeuse.	
Métiers de l'audiovisuel opiton métiers du mtgnaoe et de la postproduction		Développeur/ développeuse en informatique.	
Métiers de l'audiovisuel opoiton : tqehincues d'ingénierie et exitpotiaoln des équipements		Technicien réalisateur appelé à élaborer des prouitds (audio- vidéo).	
Métiers de l'audiovisuel otipon : gietson de la production		Responsable d'un svciere de documentation.	
<i>Chargé (e) de pjteros en systèmes iqmqnfutoairs appliquées(1)</i>		Développeur/ développeuse en iqafmrinoute tnihicceen réalisateur appelé à élaborer des piroduts (audio-vidéo).	
Métiers de l'informatique : apopctialin Web		Niveau 6	Expert (e) en ingénierie pédagogique.
Graphiste concepteur			Responsable pédagogique de cycle.
<i>Responsable de pjeort Web et mobile(1)</i>	Administrateur systèmes, réseaux et bseas de données		

(1) Les coinatrcfiets saeutivns snot eclxues de l'extension en tnat
qu'elles cvtrnneeonit aux dosntioisips prévues par l'article L.
6324-3 du cdoe du tairval :
- chargé(e) de preojts en systèmes itaieumqfrons appliqués RCNP
27812 ;
- rplbneosse de prjoet Web et miolbe RCNP 32192.
(Arrêté du 8 juin 2022 - art. 1)

Article 2 - Application
En vigueur étendu en date du 18 juin 2022

Les diootpniiss du présent aennvat snot aplebalcips geul que
siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir
de dnitospsois spécifiques puor les eenirpesrts de minos de 50
salariés.

Article 3 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 18 juin 2022

Le présent aneanvt est déposé, conformément aux diipoonitsss
légales, auprs de la diotiercn générale du travail (DGT)
conformément à l'article D. 2231-3 du cdoe du travail.

Article 4 - Extension
En vigueur étendu en date du 18 juin 2022

Multimédia ? Dtigial ? Web

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Article 5 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 18 juin 2022

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à compter de la date d'extension. Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Article - Préambule

Avenant n° 7 du 23 juin 2022 à l'accord du 12 janvier 2016 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadre

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE CGC,

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022

Le premier alinéa de l'article 3 est modifié comme suit :

« Le minimum de la catégorie temporaire C0 niveau 2 est de 33 509,30

Cette catégorie temporaire de cadres avec son minimum comprendra :
? les professeurs titulaires et de service ;
? les professeurs d'encadrement pédagogique, personnel ayant des responsabilités managériales.

Ce minimum sera revalorisé chaque année comme les minimums de l'ensemble des salariés de la branche de l'enseignement privé indépendant ».

En vigueur étendu en date du 18 juin 2022

Prévoyant l'évolution des coefficients des échelons dans le répertoire national des classifications professionnelles (RNCP) motivée par le non-renouvellement de nombreuses conventions collectives et la création de nouvelles références, les signataires de l'accord en date du 13 mars 2020 ont décidé de faire évoluer la liste des classifications visées dans l'annexe à l'accord signé l'avenant n° 1 signé le 5 octobre 2020.

Les signataires conviennent de ne pas faire évoluer les métiers tels que les métiers de la maintenance industrielle en vue par les entreprises, avec cette liste mise à jour, des possibilités ouvertes par l'accord relatif à la formation ou à la promotion par l'alternance.

Article 2
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022

Le présent accord prend effet à la date du 1er juillet 2022.

Article 3
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail. Cet avenant ne fait pas l'objet d'une demande d'extension.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022

Le présent avenant est pris en application de l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadre. Les dispositions ci-dessous concernent la catégorie C0 niveau 2 dont l'échéance est fixée au 31 décembre 2025 comme prévu. Pour la catégorie C0 niveau 2, la réévaluation prévue en 2022 est outbnee en application de la décision de l'augmentation des minimums de la branche (4,5 % en 2022) et une augmentation spécifique de 0,6 % pour les années 2022 à 2025.

TEXTES SALAIRES

Avenant Salaires n 1 du 15 octobre 2008

convention collective nationale de l'enseignement privé hors charte sont remplacées par les grilles annexées au présent avenant avec pour date d'application la date d'extension et au plus tôt le 1^{er} janvier 2009.

Signataires	
Patrons signataires	La FEP ; La FNEPL,
Syndicats signataires	Le SEPNL CTFC ; Le SPENFP CGT ; La FEP CDFT ; Le SEYNP CFE-CGC ; La FNEC-FP FO,

En vigueur étendu en date du 15 oct. 2008

Les grilles de rémunérations annexées I-A, I-B et I-C à la

Annexe

En vigueur étendu en date du 15 oct. 2008

ANNEXE I-A
Grille de salaires du personnel d'entretien et de service

Application à la date d'extension et au plus tôt le 1^{er} janvier 2009.

(En euros.)

Catégorie	ÉCHELON A			ÉCHELON B (CONFIRMÉ)		ÉCHELON C (EXPÉRIMENTÉ)
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 370	16 440	1 433	17 196	1 495	17 940
E2	1 421	17 052	1 495	17 940	1 574	18 888
E3	1 464	17 568	1 563	18 756	1 652	19 824
T1	1 547	18 564	1 636	19 632	1 713	20 556
T2	1 630	19 560	1 713	20 556	1 804	21 648
T3	1 741	20 892	1 829	21 948	1 924	23 088
C1	2 196	26 352	2 310	27 720	2 457	29 484
C2	2 718	32 616	2 875	34 500	3 032	36 384
C3	3 241	38 892	3 408	40 896	3 660	43 920

En vigueur étendu en date du 15 oct. 2008

Application à la date d'extension et au plus tôt le 1^{er} janvier 2009.

ANNEXE I-B
Grille de salaires du personnel d'éducation

(En euros.)

Catégorie	ÉCHELON A			ÉCHELON B (CONFIRMÉ)		ÉCHELON C (EXPÉRIMENTÉ)
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 370	16 440	1 433	17 196	1 495	17 940
E2	1 421	17 052	1 495	17 940	1 574	18 888
E3	1 464	17 568	1 563	18 756	1 652	19 824
T1	1 547	18 564	1 636	19 632	1 713	20 556
T2	1 630	19 560	1 713	20 556	1 804	21 648
T3	1 741	20 892	1 829	21 948	1 924	23 088
C1	2 196	26 352	2 310	27 720	2 457	29 484
C2	2 718	32 616	2 875	34 500	3 032	36 384

En vigueur étendu en date du 15 oct. 2008

Application à la date d'extension et au plus tôt le 1^{er} janvier 2009.

ANNEXE I-C
Grille de salaires du personnel enseignant

(En euros.)

Catégorie	ÉCHELON A			ÉCHELON B (confirmé)		ÉCHELON C (expérimenté)
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
1 Primaire	1 466	17 592	1 561	18 732	1 688	20 256
2 Secondaire 1 ^{er} cycle et CAP	1 473	17 676	1 569	18 828	1 696	20 352
3 Secondaire 2 ^e cycle et BP	1 504	18 048	1 579	18 948	1 708	20 496

4 Bac + 1	1 504	18 048	1 579	18 948	1 708	20 496
5 Bac + 2 non diplômé	1 583	18 996	1 630	19 560	1 715	20 580
6 Bac + 2 diplômé, bac + 3 non diplômé	1 673	20 076	1 736	20 832	1 829	21 948
7 Bac + 3 diplômé, bac + 4 non diplômé	1 796	21 552	1 870	22 440	1 964	23 568
8 Bac + 4 diplômé	1 906	22 872	1 979	23 748	2 079	24 948
9 Bac + 5 non diplômé	1 906	22 872	1 979	23 748	2 079	24 948
10 Bac + 5 diplômé	2 409	28 908	2 618	31 416	2 828	33 936

Avenant Salaires n 8 du 13 avril 2010

avec pour date d'application la date d'extension et au plus tôt le 1^{er} septembre 2010.

Signataires	
Patrons signataires	La FEP ; La FNEPL,
Syndicats signataires	Le SENPL CTFC ; Le SPNEFP CGT ; La FEP CDFT ; Le SNYEP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2010

Les grilles de rémunérations annexées sous référence I-A, I-B et I-C à la ceinture collective nationale de l'enseignement privé hors chartot sont remplacées par les grilles du présent avenant

Annexe

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2010

Annexe I-A

Grille de salaires du personnel administratif et de service appliqué au 1^{er} septembre 2010

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 388	16 656	1 457	17 484	1 530	18 360
E2	1 440	17 280	1 512	18 144	1 590	19 080
E3	1 483	17 796	1 575	18 900	1 660	19 920
T1	1 563	18 756	1 645	19 740	1 725	20 700
T2	1 646	19 752	1 730	20 760	1 820	21 840
T3	1 758	21 096	1 846	22 152	1 940	23 280
C1	2 218	26 616	2 330	27 960	2 470	29 640
C2	2 745	32 940	2 885	34 620	3 040	36 480
C3	3 273	39 276	3 437	41 244	3 670	44 040

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2010

Grilles de salaires du personnel d'éducation appliqué au 1^{er} septembre 2010

Annexe I-B

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 380	16 560	1 440	17 280	1 512	18 144
E2	1 435	17 220	1 510	18 120	1 585	19 020
E3	1 479	17 748	1 570	18 840	1 660	19 920
T1	1 563	18 756	1 645	19 740	1 725	20 700
T2	1 646	19 752	1 730	20 760	1 820	21 840
T3	1 758	21 096	1 845	22 140	1 940	23 280
C1	2 218	26 616	2 330	27 960	2 465	29 580
C2	2 745	32 616	2 890	34 500	3 045	36 384

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2010

Grille de salaires du personnel enseignant appliqué au 1^{er} septembre 2010

Annexe I-C

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
1 Pmaririe	1 480	17 760	1 570	18 840	1 695	20 340
2 Scoaeidrne 1er ccyle	1 488	17 856	1 579	18 948	1 705	20 460
3 Soncradeie 2e ccyle	1 519	18 228	1 595	19 140	1 723	20 676
4 Bac + 1	1 519	18 228	1 595	19 140	1 723	20 676
5 Bac + 2 non diplômant	1 604	19 248	1 650	19 800	1 735	20 820
6 Bac + 2 diplômant	1 695	20 340	1 755	21 060	1 850	22 200
7 Bac + 3 diplômant, bac + 4 non diplômant	1 819	21 828	1 895	22 740	1 988	23 856
8 Bac + 4 diplômant	1 931	23 172	2 007	24 084	2 108	25 296
9 Bac + 5 non diplômant	1 931	23 172	2 007	24 084	2 108	25 296
10 Bac + 5 diplômant	2 440	29 280	2 640	31 680	2 845	34 140

Avenant Salaires n 11 du 15 juin 2011

avec pour date d'application la date d'extension et au plus tôt le 1^{er} septembre 2011.

Signataires	
Patrons signataires	La FNEPL,
Syndicats signataires	La FEP CDFT ; Le SENFPF CGT ; Le SPNEL CTFC ; Le SYENP CGE-CGC ; La FENC FP FO,

En vigueur étendu en date du 15 juin 2011

Les grilles de rémunérations annexées sous référence 1-A, 1-B et 1-C à la ctoeoinnvn cloiectve nnoiaalte de l'enseignement privé hros crtnaot snot remplacées par les grilles du présent ananvet

Annexes

En vigueur étendu en date du 15 juin 2011

Annexe 1-A

Grille de salaires du personnel d'entretien et de service applicable à la date d'extension et au plus tôt le 1^{er} septembre 2011

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 416	16 992	1 486	17 832	1 561	18 732
E2	1 469	17 628	1 542	18 504	1 622	19 464
E3	1 513	18 156	1 607	19 284	1 693	20 316
T1	1 594	19 128	1 678	20 136	1 760	21 120
T2	1 679	20 148	1 765	21 180	1 856	22 272
T3	1 793	21 516	1 883	22 596	1 979	23 748
C1	2 262	27 144	2 377	28 524	2 519	30 228
C2	2 800	33 600	2 943	35 316	3 101	37 212
C3	3 338	40 056	3 506	42 072	3 743	44 916

En vigueur étendu en date du 15 juin 2011

Grille de salaires du personnel d'éducation applicable à la date d'extension et au plus tôt le 1^{er} septembre 2011

Annexe 1-B

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 408	16 896	1 469	17 628	1 542	18 504
E2	1 464	17 568	1 540	18 480	1 617	19 404
E3	1 509	18 108	1 601	19 212	1 693	20 316
T1	1 594	19 128	1 678	20 136	1 760	21 120
T2	1 679	20 148	1 765	21 180	1 856	22 272
T3	1 793	21 516	1 882	22 584	1 979	23 746

C1	2 262	27 144	2 377	28 524	2 514	30 168
C2	2 800	33 600	2 948	35 376	3 106	37 272

En vigueur étendu en date du 15 juin 2011

Grille de saaleirs du poseernl engnieasnt abclappie à la dtae d'extension et au puls têt le 1^{er}sptmrbeee 2011

Annexe 1-C

(En euros.)

Catégorie	échelon A		échelon B (confirmé)		échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
1. Paimrrie	1 510	18 120	1 601	19 212	1 729	20 748
2. Sonaicrdee 1er ccyle	1 518	18 216	1 611	19 332	1 739	20 868
3. Sdeioncrae 2e clyce	1 549	18 588	1 627	19 524	1 757	21 084
4. Bac +1	1 549	18 588	1 627	19 524	1 757	21 084
5. Bac + 2 non diplômant	1 636	19 632	1 683	20 196	1 770	21 240
6. Bac + 2 diplômant	1 729	20 748	1 790	21 480	1 887	22 644
7. Bac + 3 diplômant, bac + 4 non diplômant	1 855	22 260	1 933	23 196	2 028	24 336
8. Bac + 4 diplômant	1 970	23 640	2 047	24 564	2 150	25 800
9. Bac + 5 non diplômant	1 970	23 640	2 047	24 564	2 150	25 800
10. Bac + 5 diplômant	2 489	29 868	2 693	32 316	2 902	34 824

Avenant Salaires n 19 du 16 octobre 2012

Signataires	
Patrons signataires	La FNEP,
Syndicats signataires	La FEP CDFT ; Le SEFPNP CGT ; Le SPNEL CTFC ; Le SEYNP CFE-CGC ; La FNEC-FP FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2012

Les sailraes miinma cnnvnltioones fixés par l'avenant n° 11 du 15 juin 2011 sont modifiés comme suit :
Personnel ansdiiriattmf et de secvire de catégorie E1, échelon A :

? salriae mneesul : 1 426 ? ;
? srlaaie anunel : 17 112 ?.

Personnel d'éducation de catégorie E1, échelon A :

? sliraae mnueesl : 1 426 ? ;

Avenant Salaires n 22 du 15 janvier 2014

Signataires	
Patrons signataires	La FNEP,
Syndicats signataires	La FEP CDFT ; Le SPEFNP CGT ; Le SPENL CTFC ; Le SNYEP CFE-CGC ; La FENC FP FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

? siaarle anenul : 17 112 ?.

Personnel eenangisnt des nuaevix I à IV inclus, échelon A :

? siralae mseuenl : 1 569 ? ;
? slaarie anunel : 18 828 ?.

Article 2

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2012

Les siaerals mniima cvtloinnnneeos fixés par l'avenant n° 11 du 15 juin 2011 aruets que cuex modifiés par l'article 1er du présent aeavvnt demeenuurt applicables.

Article 3

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2012

Le txttee du présent aneanvt est déposé à la deitircon générale du tiaarvl (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du cdooe du travail.

Article 4 - Extension

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2012

Les satgirniaes du présent annevnt s'engagent à en dnmeeadr l'extension au mitsrnie chargé du travail.

Les gllries de rémunérations annexées suos référence 1-A, 1-B, 1-C et 1-D à la cnooienvtv ccvloietle nltinaaoe de l'enseignement privé hros cotnart snot remplacées par les gilrels du présent avnenat aevc puor dtae d'application le permeir juor du mios snuavit sa dtae d'extension.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Le txttee du présent anenvat est déposé à la dicotiern générale du taviarl (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du cdooe du travail.

Article 3 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Annexe 1-A

Annexes

Grille de sliaaes du peonsnrel aiittmirasndf et de srcveie acilbpaple le peirmer juor du mios snuaivt la dtae d'extension

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 462	17 540	1 535	18 417	1 612	19 338
E2	1 506	18 069	1 581	18 972	1 660	19 921
E3	1 551	18 610	1 628	19 540	1 710	20 517
T1	1 634	19 606	1 716	20 587	1 801	21 616
T2	1 721	20 652	1 807	21 684	1 897	22 769
T3	1 838	22 054	1 930	23 157	2 026	24 314
C1	2 319	27 823	2 436	29 214	2 556	30 674
C2	2 870	34 440	3 014	36 162	3 164	37 970
C3	3 422	41 057	3 596	43 110	3 772	45 266

Grille de saiealrs du poenernsl d'encadrement pédagogique abippacple le piremer juor du mios suvanit la dtae d'extension

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

(En euros.)

Annexe 1-B

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 462	17 540	1 535	18 417	1 612	19 338
E2	1 506	18 069	1 581	18 972	1 660	19 921
E3	1 551	18 610	1 628	19 540	1 710	20 517
T1	1 634	19 606	1 716	20 587	1 801	21 616
T2	1 721	20 652	1 807	21 684	1 897	22 769
T3	1 838	22 054	1 930	23 157	2 026	24 314
C1	2 319	27 823	2 436	29 214	2 556	30 674
C2	2 870	34 440	3 014	36 162	3 164	37 970
C3	3 422	41 057	3 596	43 110	3 772	45 266

Grille de saaeilrs du pseneronl enengaisnt apipacple le pirmeer juor du mios sviunat la dtae d'extension

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

(En euros.)

Annexe 1-C

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
1. Primaire	1 608	19 300	1 689	20 264	1 773	21 277
2. Sicrdnoeae 1er cycle	1 608	19 300	1 689	20 264	1 773	21 277
3. Sncaideroe 2e cycle	1 608	19 300	1 689	20 264	1 773	21 277
4. Bac + 1	1 608	19 300	1 689	20 264	1 773	21 277
5. Bac + 2 non diplômant	1 677	20 123	1 761	21 129	1 849	22 185
6. Bac + 2 diplômant	1 772	21 267	1 861	22 330	1 954	23 447
7. Bac + 3 diplômant, bac + 4 non diplômant	1 901	22 817	1 996	23 957	2 096	25 155
8. Bac + 4 diplômant	2 019	24 231	2 120	25 443	2 226	26 715

9. Bac + 5 non diplômé	2 019	24 231	2 120	25 443	2 226	26 715
10. Bac + 5 diplômé	2 489	29 868	2 693	32 316	2 902	34 824

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Grille de salaires annuels des enseignants intégrés dans des classes diplômantes générant l'obligation de recherche

(En euros.)

Annexe 1-D

Niveau	Échelon A Salaire annuel	Échelon B Salaire annuel	Échelon C Salaire annuel
I	20 300	21 400 (*)	?
II	25 500	26 775	28 920
III	29 868	32 320	34 830
IV	32 000	33 600	36 290
V	34 000	35 700	38 560
VI	37 700	39 585	42 750

(*) Il est convenu, par exception, que la troisième année de préparation du doctorat relève de l'échelon B.

Avenant n° 31 du 12 janvier 2016 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2015

Signataires	
Patrons signataires	FNEP.
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTEC ; SYNEP CFE-CGC ; FNEC FP FO.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

Les grilles de rémunérations annexées sous références 1 A, 1 B, 1 C et 1 D à la convention collective nationale de l'enseignement privé hors CRTOT sont remplacées par les grilles du présent avenant avec pour date d'application le premier jour du mois suivant sa date d'extension.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

Les parties s'engagent à poursuivre l'application de l'avenant n° 30 du 24 novembre 2015 à la convention collective, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et intégrant les dispositions des articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail, que la négociation annuelle sur les salaires au sein des établissements :
? perdure en maintenant l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
? vise à définir et à promouvoir les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 472	17 664	1 546	18 540	1 623	19 476
E2	1 517	18 204	1 593	19 116	1 673	20 076

légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, sera applicable à compter de la date de l'arrêté d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

En complément de la négociation salariale, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, les partenaires sociaux s'engagent à négocier sur les quatre points suivants :
1. Répartition du temps de travail des enseignants pour des établissements en bac + 3 en vue d'un accord applicable à la rentrée 2016 ;
2. Réflexion sur les critères du statut cadre des enseignants pour la rentrée 2016 ;
3. Rituels électoraux (processus électoral) ;
4. Droit syndical (titre II de la convention collective).

Les parties signataires du présent avenant ont convenu ce qui suit :

Article - Annexe I

En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

A. ? Grille de salaires du personnel administratif et de service applicable le premier jour du mois suivant la date d'extension

(En euros.)

E3	1 559	18 708	1 637	19 643	1 719	20 628
T1	1 642	19 704	1 725	20 700	1 811	21 732
T2	1 730	20 760	1 816	21 792	1 907	22 884
T3	1 847	22 164	1 940	23 280	2 037	24 444
C1	2 331	27 972	2 448	29 376	2 570	30 840
C2	2 884	34 608	3 029	36 348	3 180	38 160
C3	3 439	41 268	3 614	43 368	3 791	45 492

pédagogique albippacle le pirem rjuor du mios savniut la dtae d'extension

(En euros.)

B. ? Glrile de slrieaas du pnrsoenel d'encadrement

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 472	17 664	1 546	18 540	1 623	19 476
E2	1 517	18 204	1 593	19 116	1 673	20 076
E3	1 559	18 708	1 637	19 643	1 719	20 628
T1	1 642	19 704	1 725	20 700	1 811	21 732
T2	1 730	20 760	1 816	21 792	1 907	22 884
T3	1 847	22 164	1 940	23 280	2 037	24 444
C1	2 331	27 972	2 448	29 376	2 570	30 840
C2	2 884	34 608	3 029	36 348	3 180	38 160
C3	3 439	41 268	3 614	43 368	3 791	45 492

C. ? Glrile de sareilas du peoonrsnl egnesanit alpbapilce le prieem rjuor du mios svniut la dtae d'extension

(En euros.)

Catégorie	ÉCHELON A		ÉCHELON B (CONFIRME)		ÉCHELON C (EXPERIMENTE)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
1. Primaire	1 619	19 428	1 700	20 400	1 785	21 420
2. Secondaire 1er cycle	1 619	19 428	1 700	20 400	1 785	21 420
3. Senaocride 2e cycle	1 619	19 428	1 700	20 400	1 785	21 420
4. Bac + 1	1 619	19 428	1 700	20 400	1 785	21 420
5. Bac + 2 non diplômé	1 685	20 220	1 770	21 240	1 858	22 296
6. Bac + 2 diplômé	1 781	21 372	1 870	22 440	1 964	23 568
7. Bac + 3 diplômé, bac + 4 non diplômé	1 911	22 932	2 007	24 084	2 107	25 284
8. Bac + 4 diplômé	2 029	24 348	2 131	25 572	2 238	26 896
9. Bac + 5 non diplômé	2 029	24 348	2 131	25 572	2 238	26 896
10. Bac + 5 diplômé	2 501	30 012	2 693	32 316	2 902	34 824

D. ? Gillre de sialears des engisetanns intégrés dnas des ccyels diplômants générant l'obligation de recherche

(En euros.)

Niveau	Salaire annuel		
	Echelon A	Echelon B	Echelon C
1	20 401	21 421 (*)	?
2	25 627	26 909	29 061
3	30 017	32 316	34 901

4	32 160	33 768	36 469
5	34 170	35 878	38 748
6	37 888	39 783	49 966

(*) Il est convenu, par exception, que la 3e année de préparation du drocatot relèvera de l'échelon B.

Avenant n 38 du 5 avril 2017 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2017

Signataires	
Patrons signataires	FNEP
Syndicats signataires	FEP CFDT SNPEFP CGT SNEPL CFTEC SYNEP CFE-CGC FNEC FP FO

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2017

Les gleris de rémunérations annexées suos référence I-A, I-B, I-C et I-D à la ctnovieonn covcelltie nailtnaoe de l'enseignement privé indépendant snot remplacées par les grilleis du présent avenant.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2017

Les praiets sitagiernas rpleenapt qu'en alipioctapn de l'avenant n° 30 du 24 nmorbeve 2015 à la cootnneivn collective, rliatef à l'égalité plefnoslnrioee entre les fmeems et les hommes, et intégrant les ditospinois des aritlces L. 2241-1 et L. 2241-9 du cdoe du travail, que la négociation aeullnne sur les sarieals au sien des etpenirerss diot :
? pnedrre en cpmote l'objectif d'égalité persollofinnsee ertne les femems et les hommes?;
? vseir à définir et à pgemromrar les mursees ptrteaenmt de sepmuripr les écarts de rémunération ernte les femmes et les hommes.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2017

Les sineitaargs décident, en accpaiioltn de l'accord iarrncnhebe de fuiosn du 19 ocrotbe 2016 et de l'article 1.1.2 de l'avenant n° 34 en dtae du 19 ortcobe 2016, que cet anvneat ne s'appliquera pas aux eptreiserns ranelevt du cmahp de l'annexe « Egenmineenst privé à dcntiase » de la présente cveionnotn collective.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2017

Le présent aroccd est clnocu puor une durée indéterminée, il srea acbiallpppe à la dtae d'extension ou au puls trad à ctpomer du 1er stempbee 2017.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2017

Au tmere du délai d'opposition de 15 jurus snuivat sa notification, le présent aocrcd est déposé, conformément aux dsionpstiiis légales, auprès de la decitoirn générale du taravil et du secrétariat-greffe du ciseonl de prud'hommes.

Article 6

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2017

Les sngtareais du présent anvneat s'engagent à en ddmeaner l'extension auprès du mriiste chargé du travail.

Annexes

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2017

Annexe I-A

Grille de siaaerls du pneensorl antmsairdiitf et de sicrvee alipbalcpe le pmieerr juror du mios suainvt la dtae d'extension

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 748	17 844	1 562	18 744	1 640	19 680
E2	1 533	18 396	1 609	19 308	1 690	20 280
E3	1 575	18 900	1 654	19 848	1 737	20 844
T1	1 659	19 908	1 743	20 916	1 830	21 960
T2	1 748	20 976	1 835	22 020	1 927	23 124
T3	1 866	22 392	1 960	23 520	2 058	24 696
C1	2 355	28 260	2 473	29 676	2 596	31 152
C2	2 913	34 956	3 060	36 720	3 212	38 544
C3	3 474	41 688	3 651	43 812	3 829	45 948

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2017

Grille de slriaees du pensnorel d'encadrement pédagogique apibalcple le primeer juror du mios snvaiut la dtae d'extension (En euros.)

Annexe I-B

Catégorie	Échelon A	Échelon B (confirmé)	Échelon C (expérimenté)
-----------	-----------	----------------------	-------------------------

	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1?487	17?844	1?562	18?744	1?640	19?680
E2	1?533	18?396	1?609	19?308	1?690	20?280
E3	1?575	18?900	1?654	19?848	1?737	20?844
T1	1?659	19?908	1?743	20?916	1?830	21?960
T2	1?748	20?976	1?835	22?020	1?927	23?124
T3	1?866	22?392	1?960	23?520	2?058	24?696
C1	2?355	28?260	2?473	29?676	2?596	31?152
C2	2?913	34?956	3?060	36?720	3?212	38?544
C3	3?474	41?688	3?651	43?812	3?829	45?948

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2017

Grille de salaires du personnel enseignant alcpilbae le premier jour du mois suivant la date d'extension

Annexe I-C

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
1. Primaire	1?636	19?632	1?717	20?604	1?803	21?636
2. Secondaire 1er cycle	1?636	19?632	1?717	20?604	1?803	21?636
3. Secondaire 2e cycle	1?636	19?632	1?717	20?604	1?803	21?636
4. Bac + 1	1?636	19?632	1?717	20?604	1?803	21?636
5. Bac + 2 non diplômé	1?702	20?424	1?788	21?456	1?877	22?524
6. Bac + 2 diplômé	1?799	21?588	1?889	22?668	1?984	23?808
7. Bac + 3 diplômé, bac + 4 non diplômé	1?931	23?172	2?028	24?336	2?129	25?548
8. Bac + 4 diplômé	2?050	24?600	2?153	25?836	2?253	27?132
9. Bac + 5 non diplômé	2?050	24?600	2?153	25?836	2?253	27?132
10. Bac + 5 diplômé	2?527	30?324	2?720	32?640	2?902	35?184

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2017

diplômés générant l'obligation de recensement applicable le premier jour du mois suivant la date d'extension

Annexe I-D

Grille de salaires des enseignants intégrés dans des cycles

(En euros.)

Niveau	Échelon A	Échelon B	Échelon C
	Salaire annuel	Salaire annuel	Salaire annuel
1	20?606	21?636 (*)	/
2	25?884	27?179	29?352
3	30?318	32?640	35?251
4	32?482	34?106	36?834
5	34?512	36?327	39?136
6	38?267	40?181	43?396

(*) Il est convenu par accord que la troisième année de préparation du doctorat relèvera de l'échelon B.

Avenant n 2 du 7 mars 2018 à l'annexe Enseignement à distance relatif à la négociation annuelle obligatoire 2018 et aux salaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Lors de la réunion de négociation annuelle sur la rémunération des enseignants qui s'est tenue le 5 février 2018, les représentants suivaient présents à cette réunion ont pris les décisions suivantes :

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTEFC ; SYNEP CFE-CGC,

Cet avenant ne comporte aucune spécificité pour les enseignants de moins de 50 salariés, car le dernier rapport de la branche fait apparaître que 95 % des enseignants ne comptent pas de moins de 50 salariés en ETP.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

La valeur du point qui sert de base à la classification passe de 6,2239 ? à 6,2861 ?, soit une augmentation de 1,00 % par rapport à janvier 2017.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les baisses de rémunération des professeurs de droit à domicile évoluent également selon les modalités suivantes :

? devoir simple ou très simple (QCM court ou moyen, exercice ne nécessitant pas de long commentaire, etc., dont la durée de correction sera en moyenne de l'ordre de 5 minutes) : de 0,88 ? à 1,25 ? brut, selon le niveau de la classe, la complexité, etc. ;

? devoir à durée et complexité moyennes (QCM long, devoir rédigé, exercice nécessitant des annotations, etc., dont la durée de correction sera en moyenne de l'ordre de 10 minutes) : de 1,72 ? à 2,50 ? brut, selon le niveau de la classe, la complexité, etc. ;

? devoir plus complexe et/ou plus long à corriger (dissertation, devoir exigeant de nombreuses annotations, etc., dont la durée de correction sera en moyenne de l'ordre de 15 minutes) : de 2,60 ? à 3,75 ? brut, selon le niveau de la classe, la complexité, etc.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les parties signataires rappellent qu'en application de l'avenant n° 30 du 24 novembre 2015 à la convention collective, relatives à

Avenant n° 56 du 15 décembre 2021 relatif à la négociation annuelle obligatoire NAO

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFP ; SNPEFP CGT,

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Conformément aux articles L. 2242-1 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux ont engagé les négociations annuelles obligatoires sur les salaires, l'égalité professionnelle hommes-femmes ainsi que les mesures relatives à l'atteindre.

Ainsi, les minima sont revalorisés à hauteur de 3 % à effet du 1er jour du mois suivant l'extension du présent avenant (excepté la catégorie 10 de l'annexe I-C).

Pour prendre en compte l'évolution du Smic, les bas de grilles (E1 A des annexes I-A et I-B ainsi que les premières grilles de l'annexe I-C relatives aux enseignants) sont revalorisés à effet du 1er octobre 2021 sans antériorité l'extension du présent avenant.

Les partenaires sociaux ont pris deux mesures en faveur de l'égalité professionnelle. Une formation des membres de la CIPPNC et de la CFENPP est organisée afin de permettre la mise en œuvre opérationnelle de la formation des enseignants saouix des entreprises décidée par l'avenant à la convention collective n° 53 du 1er juin 2021. D'autre part, au retour du congé prantael à temps plein, chaque salarié (e) se verra appliquer les règles relatives aux congés de maternité perçus dans l'entreprise pendant la durée de ce congé. De même, les dispositions relatives au congé anticipé prévu au retour d'un congé maternité par l'article L. 1225-26 du code du travail sont intégrées dans la convention collective.

Cet avenant ne comporte aucune spécificité pour les enseignants de moins de cinquante salariés, car le décret prévoit de la même façon que 95 % des enseignants emploient moins de 50 salariés en ETP.

Il est à noter que la convention collective dans ses annexes II-B et II-C prévoit que les salaires et les taux d'heures supplémentaires sont différents pour les enseignants qui emploient 20 salariés ou

l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et intégrant les dispositions des articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail, que la négociation annuelle sur les salaires au sein des entreprises doit :

? prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

? viser à définir et à pourrager les mesures relatives à sepprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, sera applicable à compter du 1er janvier 2018.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

moins.

Les parties signataires du présent avenant ont convenu ce qui suit :

Article 1er - Mesures salariales

Les articles 1.2 et 1.3 entrent en vigueur au 1er octobre 2021.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

1.1. Revalorisation des minima

Les grilles de rémunérations annexées sous référence 1-A, 1-B, 1-C, 1-D et 1-E à la convention collective relative à l'enseignement privé indépendant sont remplacées par les grilles du présent avenant avec une augmentation de 3 %, à l'exception de la catégorie 10 de l'annexe I-C. Pour la présente négociation des minima, le pourcentage de la revalorisation s'applique sur le salaire annuel. La détermination du minimum mensuel brut s'obtient en divisant le minimum annuel brut par 12 mois. La décimale, arrondie conformément à la règle légale, peut entraîner un écart.

1.2. Respect du Smic

Pour tenir compte de l'évolution du smic, les minima des grilles de rémunération E1, échelon A des annexes I-A et I-B entrent en vigueur au 1er octobre 2021.

1.3. Minima des professeurs enseignants

Par le présent accord, il est décidé que les rémunérations des professeurs sont revalorisées à l'échelon A des catégories 1, 2, 3 et 4 de la grille des minima du présent avenant de l'annexe I-C, croisant aux catégories du primaire, du secondaire, et du Bac + 1, ne pouvant être inférieures à 110 % du minimum de la grille de salaire du présent avenant de l'annexe I-A. Cette mesure ainsi que les minima des professeurs prévus par le présent avenant entrent en vigueur au 1er octobre 2021.

Article 2 - Mesures en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

2.1. Objectif d'égalité professionnelle

Les parties signataires du présent accord s'engagent à demander l'extension de l'égalité de rémunération entre les femmes et les

hemoms et rplnapeelt aux entpirseers de la bcrnhae l'enjeu mauejr que cusinotte l'égalité ploereenssloinfe aïsni que l'importance du resecept des otiiglbaos légales qui en découle. Les enrerepsits de puls de 50 salariés doivent, tuos les ans, établir un inedx sur l'égalité pinslrfeosenloe femmes-hommes qui cornmped natommnet cmoe idenactiur l'écart de rémunération ertne les femems et les hommes, l'écart d'augmentation ilnilvedduie ou erncoe la parité prmai les dix puls hueats rémunérations.

Pour les etsnreepirs de mions de 50 salariés, la branche préconise le sivui de l'index égalité fmmees hmeoms cmoe nrome de référence à l'objectif d'égalité professionnelle.

2.2. ? Faomirtn à l'égalité pnlsefnoeosrlie fmmees hommes

Afin de déployer la firmatroom à l'égalité poslsroeeinlfe fmmees hmeoms des praeritneas socuaix d'entreprise actée par l'avenant à la cnvtieonon clcoelitve n° 53 du 1er jiun 2021, et de rcneees les otiuls puavont prévenir le harcèlement sexuel et les atinmsseges sietexss une formioatn ad hoc est msie en ?uvre à desttaniion des représentants des oatringsnoais secyaidlns et polraante siégeant en cmsomisoin ptiarrae prnaneemte nnatoliae de négociation et d'interprétation asini qu'en ciiomomssn naoitalne de l'emploi et de la fomtiao n professionnelle.

2.3. ? Rgattarpae srliaaal en cas d'absence puor congé maternité et puor congé ptrnaaal à tpmes plein

De router d'un congé preatanl à temps plein, le ou la salarié (e) bénéficie d'un raatrgape salarail en se vyoat auilepqr les agauneotnmtis générales versées aux arteus salariés pdnanet son absence.

De ruoter d'un congé maternité, la salariée bénéficie du rtrgataape salarail visé à l'article L. 1225-26 du cdoe du trivaal apcialblpe sur les aenttgaunimos générales ainsi que sur la moenyne des aumitoetgnans ivullienddeis perçues pannedt la durée de ce congé par les salariés rvneleat de la même catégorie peinosernsofle ou, à défaut, de la mynenoe des aanoumiegnts ivlinledideus dnas l'entreprise.

Article 3 - Durée et date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Le présent arccod est cnlcou puor une durée indéterminée. Il etrne en vuuiuger le 1er juor du mios saivnut la plicbtoiaun de l'arrêté d'extension au Jrnuao l officiel.

Les airclets 1.2 et 1.3 du présent avannet pnenenrt qunat à eux efrt à ptarir du 1er ocrotbe 2021 indépendamment de la dtae de luer extension.

Article 4 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Au trmee du délai d'opposition de 15 juro senvuiat sa notification, le présent arccod est déposé, conformément aux dtiooisipnis légales, auprès de la docertiin générale du triaval et du secrétariat-greffe du cnseiol de prud'hommes.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les sitaanreigs du présent anneavt s'engagent à en dmadener l'extension auprès du mntsiire chargé du travail.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Annexe 1-A (a)

Grille de sraleais du poreennsl anadtmsriitf et de sceivre(1)

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaires msneuel	Salaires anuel	Salaires mneusl	Salaires anuel	Salaires muesnel	Salaires annuel
E1	1 655,2	19 862,52	1 718,5	20 621,79	1 802,7	21 632,79
E2	1 676,4	20 116,29	1 759,5	21 114,33	1 848,1	22 177,18
E3	1 721,7	20 660,68	1 800,9	21 611,18	1 898,9	22 786,36
T1	1 813,5	21 762,41	1 905,3	22 864,14	2 000,4	24 004,75
T2	1 910,7	22 928,94	2 005,8	24 069,56	2 106,2	25 274,97
T3	2 040,4	24 484,33	2 143,0	25 715,67	2 249,9	26 998,86
C1	2 575,0	30 900,28	2 703,6	32 442,70	2 838,6	34 062,89
C2	3 184,2	38 210,58	3 345,2	40 141,85	3 511,5	42 137,93
C3	3 752,4	45 028,35	3 943,5	47 322,54	4 135,8	49 629,68

(1) Conformément à l'article 7.1 de la citeoennvn collective, suel le sraleais annuel burt est à pnderre en cmtope puor la détermination des minima. Les saarlies mseeluns ne snot mentionnés qu'à tirte indicatif.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Annexe 1-B (a)

(a) Annxee étendue suos réserve de l'application des dossitpioins règlementaires patonrt foatxiin du saalrie mnuimm iprneoestsoenrfl de croissance.
(Arrêté du 23 smbetrepe 2022 - art. 1)

Grille de sleiaars du prnrseol d'encadrement pédagogique(1)

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaires munesel	Salaires aunel	Salaires mesenul	Salaires anuel	Salaires mneuesl	Salaires annuel
E1	1 655,2	19 862,52	1 718,5	20 621,79	1 802,7	21 632,79
E2	1 676,4	20 116,29	1 759,5	21 114,33	1 848,1	22 177,18
E3	1 721,7	20 660,68	1 800,9	21 611,18	1 898,9	22 786,36
T1	1 813,5	21 762,41	1 905,3	22 864,14	2 000,4	24 004,75
T2	1 910,7	22 928,94	2 005,8	24 069,56	2 106,2	25 274,97
T3	2 040,4	24 484,33	2 143,0	25 715,67	2 249,9	26 998,86

C1	2 575,0	30 900,28	2 703,6	32 442,70	2 838,6	34 062,89
C2	3 184,2	38 210,58	3 345,2	40 141,85	3 511,5	42 137,93
C3	3 752,4	45 028,35	3 943,5	47 322,54	4 135,8	49 629,68

(1) Conformément à l'article 7.1 de la ctoineovn collective, suel le siarale aunel burt est à perrnde en ctpmoe puor la détermination des minima. Les seiraals mnesules ne snot mentionnés qu'à trite indicatif.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Annexe 1-C

(a) Aexnne étendue suos réserve de l'application des diotiosnpiis réglementaires pnarott fxiiatn du salaire muinmim iorinsteneofrspnel de croissance. (Arrêté du 23 smterpebe 2022 - art. 1)

Grille de sariales du psnroenel ennaegist(1)

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
1. Primaire	1 820,73	21 848,77	1 877,3	22 527,13	1 971,2	23 654,78
2. Sdeonicrae 1er cycle	1 820,73	21 848,77	1 877,3	22 527,13	1 971,2	23 654,78
3. Sneodarcie 2e cycle	1 820,73	21 848,77	1 877,3	22 527,13	1 971,2	23 654,78
4. Bac + 1	1 820,73	2 1848,77	1 877,3	22 527,13	1 971,2	23 654,78
5. Bac + 2 non diplômé	1 861,1	22 332,71	1 955	23 460,36	2 052,2	24 626,90
6. Bac + 2 diplômé	1 966,9	23 602,94	2 065,2	24 782,44	2 168,9	26 026,75
7. Bac + 3 diplômé Bac + 4 non diplômé	2 111,6	25 339,78	2 217,5	26 610,02	2 327,7	27 932,10
8. Bac + 4 diplômé	2 241,3	26 895,16	2 353,6	28 243,17	2 472,4	29 668,93
9. Bac + 5 non diplômé	2 241,3	26 895,16	2 353,6	28 243,17	2 472,4	29 668,93
10. Bac + 5 diplômé	2 616,83	31 401,90	2 815,68	33 788,10	3 035,03	36 420,30

(1) Conformément à l'article 7.1 de la cooeninvtn collective, suel le slaiare aunnel burt est à pendre en cotmpe puor la détermination des minima. Les saiearls msenlues ne snot mentionnés qu'à ttire indicatif.

Annexe 1-D

Grille de sielaras des enigatnenss intégrés dnas des ceylcs diplômants générant l'obligation de rhcehcere(1)

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

(En euros.)

Niveau	Échelon A	Échelon B (confirmé)	Échelon C (expérimenté)
	Salaire annuel	Salaire annuel	Salaire annuel
1	22 524,98	23 649,39[1]	
2	28 293,94	29 709,98	32 084,10
3	33 140,47	35 677,69	38 532,46
4	35 505,94	37 281,67	40 262,82
5	37 725,61	39 708,72	42 779,53
6	41 830,09	43 922,30	47 435,95

[1] Il est cnonveu ? par ectpxoien ? que la troisième année de préparation du darcoott relèvera de l'échelon B.

Niveau	Échelon A	Échelon B (confirmé)	Échelon C (expérimenté)
	Salaire mensuel	Salaire mensuel	Salaire mensuel
1	1 877,1	1970,8[1]	
2	2 357,8	2 475,8	2 673,7
3	2 761,7	2 973,1	3 211,0
4	2 958,8	3 106,8	3 355,2
5	3 143,8	3 309,1	3 565,0
6	3 485,8	3 660,2	3 953,0

[1] Il est cenvonu ? par etixpcoen ? que la troisième année de préparation du dcarotot relèvera de l'échelon B.

(1) Conformément à l'article 7.1 de la ctoovnienn collective, suel le sraalie auennl burt est à pnrerde en ctmope puor la détermination des minima. Les sraaleis mnlusees ne snot mentionnés qu'à trite indicatif.

Annexe 1-E

Grille de sraealis du psreoneil eannsgeint des etesnrepiis de l'enseignement privé à dtiscnae(1)

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
EAD 1	1 901,1	22 813,69	1 996,2	23 954,37	2 096,0	25 152,06
EAD 2	2 036,9	24 443,24	2 138,8	25 665,41	2 245,7	26 948,67
EAD 3	2 104,8	25 258,01	2 210,1	26 520,91	2 320,5	27 845,91
EAD 4	2 172,7	26 072,78	2 281,4	27 376,43	2 395,4	28 745,24

Barème des minima de la crctoreion à dlioicme hros indemnité de congés payés

Taux horaire	Échelon	Euros	Tarif pour une crioectorn de 5 minutes	Échelon	Euros
	A	11,49		A	0,96
B	11,99	B	1,00		
C	12,61	C	1,05		

(1) Conformément à l'article 7.1 de la cvoietnon collective, suel le srliaae anuel burt est à prrnde en cpmtoe puor la

détermination des minima. Les siaelras mlueesns ne snot mentionnés qu'à tirte indicatif.

Avenant n 57 du 23 juin 2022 relatif à la négociation annuelle obligatoire

Signataires	
Patrons signataires	FNEP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNEPL CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Conformément aux aicltrs L. 2242-1 et sintavus du cdoe du travail, les pearraetins saoioux ont engagé les négociations aleelnus oioagelibrts sur les salaires, l'égalité pnersoloelnisfe hommes-femmes aisi que les mueerss peettmnrat de l'atteindre.

Pour pderne en cmtope la hssuae du simc et la hssuae de l'inflation, les mnmiia snot revalorisés à heauutr de 4.5 %, excepté la catégorie 10 de l'annexe 1-C, à efeit du 1er juor du mios saunvit la poutlicabin de l'arrêté d'extension du présent anaenvt au Jranuol officiel.

Cet anaenvt ne cpromtue anucue spécificité puor les erneistpers de monis de cqutannie salariés, car le deerinr rrapot de la bcrnhae fiat apparaître que 95 % des etrseinpes eloimnept minos de 50 salariés en ETP.

Il est à nteor que la cionoetvnn ctcoeuillve dnas ses axennes II-B et II-C prévoit que les sluels et les tuax d'heures supplémentaires snot différents puor les ernsreeitps qui eomepilnt 20 salariés ou moins.

Les peartis sraitgneas du présent aannevt ont cevonnu ce qui siut :

Article 1er - Mesures salariales
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

1.1. Revalorisation des minima

Les geilrls de rémunérations annexées suos référence 1-A, 1-B, 1-C, 1-D et 1-E à la ceoonvntin cctleilvoe nalitnaoe de l'enseignement privé indépendant snot remplacées par les glrls du présent aennavt aevc une aigtuaetumon de 4.5 %, à l'exception de la catégorie 10 de l'annexe 1-C. Puor la présente négociation des minima, le pauegtrcnoe de la rialaooirestv n s'applique sur le silaare annuel. La détermination du mimina meesnul burt s'obtient en disviant le mnimia aneunl burt par 12 mois. La décimale, aorrndie conformément à la règle légale, puet entraîner un écart.

Article 2 - Durée et date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Le présent aocrcd est cnloqu puor une durée indéterminée. Il enrte en viueugr le 1er juor du mios savnuit la palciibtoun de l'arrêté d'extension au Jnauroil officiel.

Article 3 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Au treme du délai d'opposition de 15 jrous sanivut sa notification, le présent aocrcd est déposé, conformément aux dsoonisiptis légales, auprès de la dteicrin générale du taairvl et du secrétariat-greffe du cnoisel de prud'hommes.

Article 4 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les siigenartas du présent anavnet s'engagent à en daeemndr l'extension auprès du mtrnisie chargé du travail.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Grille de srialeas du prnoensel adtinsmtiairf et de service(1)

(En euros)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (Confirmé)		Échelon C (Expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 729,7	20 756,33	1 795,8	21 549,78	1 883,9	22 606,27
E2	1 752	21 021,52	1 838,7	22 064,48	1 931	23 175,15
E3	1 799	21 590,41	1 882	22 583,69	1 984,3	23 811,75
T1	1 895	22 741,71	1 991	23 893,02	2 090,4	25 084,96
T2	1 996,7	23 960,75	2 096	25 152,68	2 201	26 412,35
T3	2 132,2	25 586,12	2 239	26 872,88	2 351,2	28 213,81
C1	2 690,9	32 290,79	2 825,2	33 902,62	2 966,3	35 595,72

C2	3 327,5	39 930,06	3 495,7	41 948,23	3 669,5	44 034,14
C3	3 921,2	47 054,62	4 121	49 452,05	4 321,9	51 863,02

(1) Conformément à l'article 7.1 de la convention collective, le salaire annuel brut est à déterminer en compte pour la détermination des minima. Les salaires mensuels ne sont mentionnés qu'à titre indicatif.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Grille de salaires du personnel d'encadrement pédagogique(1)

(En euros)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 729,7	20 756,33	1 795,8	21 549,78	1 883,9	22 606,27
E2	1 752	21 021,52	1 838,7	22 064,48	1 931	23 175,15
E3	1 799	21 590,41	1 882	22 583,69	1 984,3	23 811,75
T1	1 895	22 741,71	1 991	23 893,02	2 090,4	25 084,96
T2	1 996,7	23 960,75	2 096	25 152,68	2 201	26 412,35
T3	2 132,2	25 586,12	2 239	26 872,88	2 351,2	28 213,81
C1	2 690,9	32 290,79	2 825,2	33 902,62	2 966,3	35 595,72
C2	3 327,5	39 930,06	3 495,7	41 948,23	3 669,5	44 034,14
C3	3 921,2	47 054,62	4 121	49 452,05	4 321,9	51 863,02

(1) Conformément à l'article 7.1 de la convention collective, le salaire annuel brut est à déterminer en compte pour la détermination des minima. Les salaires mensuels ne sont mentionnés qu'à titre indicatif.

Grille de salaires du personnel enseignant(1)

(En euros)

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
1. Primaire	1 902,7	22 831,96	1 962	23 540,85	2 059,9	24 719,25
2. Srdcneaoie 1er cycle	1 902,7	22 831,96	1 962	23 540,85	2 059,9	24 719,25
3. Sidnercaoe 2e cycle	1 902,7	22 831,96	1 962	23 540,85	2 059,9	24 719,25
4. Bac + 1	1 902,7	22 831,96	1 962	23 540,85	2 059,9	24 719,25
5. Bac + 2 non diplômé	1 944,8	23 337,68	2 043	24 516,08	2 144,6	25 735,11
6. Bac + 2 diplômé	2 055,4	24 665,08	2 158,1	25 897,65	2 266	27 197,95
7. Bac + 3 diplômé,	2 206,7	26 480,07	2 317	27 807,47	2 432,4	29 189,04
Bac + 4 non diplômé	2 342,1	28 105,45	2 460	29 514,11	2 583,7	31 004,04
8. Bac + 4 diplômé						
9. Bac + 5 non diplômé	2 342,1	28 105,45	2 460	29 514,11	2 583,7	31 004,04
10. Bac + 5 diplômé	2 616,83	31 401,90	2 815,68	33 788,10	3 035,03	36 420,30

(1) Conformément à l'article 7.1 de la convention collective, le salaire annuel brut est à déterminer en compte pour la détermination des minima. Les salaires mensuels ne sont mentionnés qu'à titre indicatif.

Grille de salaires des enseignants intégrés dans des classes diplômants générant l'obligation de recherche(1)

(En euros)

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Niveau	Échelon A	Échelon B (confirmé)	Échelon C (expérimenté)
	Salaire annuel	Salaire annuel	Salaire annuel
1	23 538,60	24 713,61	/
2	29 567,16	31 046,93	33 527,88
3	34 631,79	37 283,18	40 266,43
4	37 103,71	38 959,35	42 074,65
5	39 423,27	41 495,62	44 704,60
6	43 712,45	45 898,80	49 570,57

Il est convenu ? par exception ? que la troisième année de préparation du doctorat relèvera de l'échelon B.

(En euros)

Niveau	Échelon A	Échelon B (confirmé)	Échelon C (expérimenté)
	Salaire mensuel	Salaire mensuel	Salaire mensuel
1	1 961,55	2 059,5	
2	2 463,9	2 587,2	2 794
3	2 886	3 106,9	3 355,5
4	3 092	3 247	3 506,2
5	3 285,3	3 458	3 725,4
6	3 642,7	3 825	4 130,9

Il est convenu ? par exception ? que la troisième année de préparation du doctort relèvera de l'échelon B.

(1) Conformément à l'article 7.1 de la convention collective, le salaire annuel brut est à déterminer en fonction pour la détermination des minima. Les salaires mensuels ne sont mentionnés qu'à titre indicatif.

Grille de salaires du personnel enseignant des établissements de l'enseignement privé à distance(1)

(En euros)

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Catégorie	Échelon A		Échelon B (Confirmé)		Échelon C (Expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
EAD 1	1 986,7	23 840,30	2 086	25 032,32	2 190,3	26 283,91
EAD 2	2 129	25 543,18	2 235	26 820,35	2 346,8	28 161,36
EAD 3	2 200	26 394,62	2 309,5	27 714,35	2 424,9	29 098,97
EAD 4	2 270,5	27 246,06	2 384	28 608,37	2 503,2	30 038,78

(1) Conformément à l'article 7.1 de la convention collective, le salaire annuel brut est à déterminer en fonction pour la détermination des minima. Les salaires mensuels ne sont mentionnés qu'à titre indicatif.

Barème des minima de la convention à déduire hors indemnité de congés payés

Taux horaire	Échelon	Euros	Tarif pour une correction de 5 minutes	Échelon	Euros
	A	12,00		A	1
B	12,60	B	1,05		
C	13,20	C	1,10		

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 29 mai 2019 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant (n° 2691)

JORF n°0128 du 4 juin 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 devenue convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant, les dispositions de :

- l'avenant n° 40 du 7 mars 2018 relatif à la négociation annuelle obligatoire, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

L'article 2 est étendu sous réserve que la référence aux articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail soit entendue comme étant la référence aux articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective.

Les annexes 1-A et 1-B sont étendues sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

- l'avenant n° 44 du 28 novembre 2018 relatif à la modification du champ de la convention collective nationale susvisée.

L'article 1.1.1 de la convention collective tel que modifié par l'article 1 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 mai 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2018/16 et 2019/6, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 24 juillet 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (n° 2691)

JORF n°0181 du 6 août 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 2 du 7 mars 2018 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2018, à la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 24 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/16, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 décembre 2019 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de l'enseignement

privé indépendant (n° 2691)

JORF n°0293 du 18 décembre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 devenue convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant, les dispositions de :

- l'avenant n° 37 du 8 novembre 2017 relatif aux personnels enseignants, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 43 du 17 décembre 2018 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation, à la convention collective nationale susvisée.

Le f de l'article 2.3.1 de la convention collective tel que modifié par le point 1 de l'article 1 de l'avenant est étendu sous réserve de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

Le quatrième alinéa du b de l'article 2.3.2 de la convention collective tel que modifié par le point 2 de l'article 1er de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Le 2e tiret du 2° du d de l'article 2.3 de la convention collective tel que modifié par le point 2 de l'article 1 de l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2017/49 et 2019/7, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de

l'enseignement privé indépendant (n° 2691)

JORF n°0008 du 10 janvier 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 devenue convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant, les dispositions de l'avenant n° 41 du 7 mars 2018 relatif au financement du paritarisme, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur, adjoint du directeur général du travail,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/34, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 25 janvier 2021 portant extension d'un accord et d'un avenant audit accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant (n° 2691)

JORF n°0029 du 3 février 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 devenue convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant, les stipulations de :

- l'accord du 13 mars 2020 relatif à la reconversion ou à la promotion par l'alternance (Pro-a), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Les termes « une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective. » mentionnés au troisième alinéa de l'article 2 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 code du travail.

- l'avenant n° 1 du 5 octobre 2020 à l'accord du 13 mars 2020 relatif à la reconversion ou à la promotion par l'alternance (PRO A) portant modification de l'annexe, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Les certifications visées, ci-dessous, sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail :

- formateur d'établissement d'enseignement professionnel ;
- formateur lutte contre l'illettrisme/français langue étrangère ;
- formateur d'établissement d'enseignement professionnel agricole.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et de l'avenant susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accord et avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 25 janvier 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives nos 2020/17 et 2020/45, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant (n° 2691)

JORF n°0036 du 11 février 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 devenue convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant, les stipulations de l'avenant n° 1 du 27 septembre 2019 relatif à la mise en œuvre de la réforme 100% santé à l'accord de branche du 4 juillet 2017 relatif au régime professionnel de santé 2018-2022, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée. A l'article 8, les termes « ou dénoncé » sont exclus de l'extension,

en tant qu'ils sont contraires aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/41, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 10 février 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant (n° 2691)

JORF n°0036 du 11 février 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 devenue convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant, les stipulations de l'accord du 10 décembre 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 10 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/1, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant (n° 2691)

JORF n°0038 du 13 février 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 devenue convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant, les stipulations de l'avenant n° 48 du 18 décembre 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences et à la contribution supplémentaire conventionnelle, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/3, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 2 juillet 2021 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant (n° 2691)

JORF n°0163 du 16 juillet 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 devenue convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant, les stipulations de :

- l'avenant n° 34 du 19 octobre 2016 relatif à l'intégration de l'enseignement privé à distance et création d'une annexe afférente, tel que modifié par l'avenant n° 42 du 4 octobre 2018 portant sur les modifications prises en application de l'accord de fusion interbranche du 19 octobre 2016, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 42 du 4 octobre 2018 portant sur les modifications prises en application de l'accord de fusion interbranche du 19 octobre 2016, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les classifications l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois. En cas de constat d'un écart moyen de rémunération la branche devra faire de sa réduction une priorité conformément aux articles L. 2241-15 et L. 2241-17 du code du travail. L'article 5.4 de la convention collective dans sa rédaction issue de l'article 5 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des articles L. 3142-4, modifié et L. 3142-1-1, nouveau du code du travail.

- l'avenant n° 2 du 5 février 2021 modifiant l'accord de branche du 4 juillet 2017 relatif au régime professionnel de santé 2018-2022 relatif à la crise sanitaire de la Covid19 et diverses mesures, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République Française.

Fait le 2 juillet 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2016/51, n° 2018/51 et n° 2021/17, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 juillet 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant (n° 2691)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 devenue convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant, les stipulations de l'avenant n° 51 du 18 septembre 2020 portant modification de l'article 6.2.1 de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République Française.

Fait le 2 juillet 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/4, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

**Arrêté du 3 janvier 2022 portant
modification de l'arrêté du 17
décembre 2021 portant extension
d'un accord conclu dans le cadre de la
convention collective nationale de
l'enseignement privé indépendant (n°
2691)**

Article 1

Au 1er alinéa de l'article 1er de l'arrêté du 17 décembre 2021 susvisé, les mots : « l'avenant n° 53 du 1er juin 2021 relatif à la négociation annuelle obligatoire, à la convention collective nationale susvisée » sont remplacés par les mots : « l'accord du 4 juillet 2017 relatif au régime professionnel de santé 2018-2022, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ».

Article 2

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 janvier 2022.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/34, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.