



FO - ENSEIGNEMENT PRIVÉ

Académie de Nancy-Metz

24, rue du Cambout - BP 30229 - 57005 METZ Cedex 1
Tél. : 03.87.32.30.43 - Port. : 06.16.43.35.79

Site Internet : <http://fo-ens-prive-lorraine.org>

Convention collective nationale des personnels des services administratifs et économiques, personnel d'éducation et documentalistes des établissements d'enseignement privés du 14 juin 2004

Annexes 2 à 10 :

- 2** [Formation et qualification](#)
- 3** [Salariés sous contrat emploi-jeune : rattachement aux conventions collectives des personnels maintenus dans l'établissement à l'issue du dispositif](#)
- 4** [Autorisation d'absence et remboursement des frais des représentants des salariés aux commissions paritaires](#)
- 5** [Contrats de travail et mentions obligatoires](#)
- 6** [Cas d'application de la convention collective aux contrats aidés](#)
- 7** [Temps de travail effectif](#)
- 8** [Avenants sur la réduction du temps de travail](#)
- 9** [Liste des autres accords collectifs applicables dans les établissements](#)
- 10** [Accord paritaire](#)

- Dernière modification du texte le 1^{er} septembre 2008 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance
- Adresse source sur le site legifrance.com :
<http://www.legifrance.com/affichIDCC.do?idConvention=KALICONT000005635816>

Annexe II : Formation - Qualification

Dernière modification: Modifié par Avenant du 14 juin 2006 art. 3 en vigueur le 1er septembre 2006 BO conventions collectives 2006-44.

2.1. Personnels AES

2.1.1. Formation qualifiante et formation d'adaptation

Tout salarié rémunéré au niveau 1 de sa catégorie a la possibilité de se former en vue de continuer à exercer le même emploi avec une capacité professionnelle accrue par une formation qualifiante homologuée.

Le chef d'établissement et le salarié conviennent ensemble du type de formation à entreprendre.

A l'issue de cette formation et après validation, le salarié est rémunéré au niveau 2 de sa catégorie, en tenant compte de son ancienneté acquise.

Tout salarié embauché au niveau 1 de la catégorie 1 devra, s'il n'a pas d'expérience, bénéficier, dans les 2 ans qui suivent son entrée en fonction, d'une formation d'adaptation à l'emploi, conformément à l'article 2.18.

Tout salarié embauché au niveau 1 de la catégorie 4 devra bénéficier, dans les 2 ans qui suivent son entrée dans la fonction, d'une formation d'adaptation à l'emploi.

2.1.2. Homologation des formations qualifiantes et d'adaptation

La commission paritaire nationale définit le contenu :

- des formations qualifiantes donnant accès au niveau 2 de chaque catégorie ;
- de la formation d'adaptation lors de l'embauche d'un salarié sans diplôme ni expérience en catégorie 1 ;
- de la formation d'adaptation lors de l'embauche d'un salarié en catégorie 4.

La commission paritaire nationale en lien avec l'OPCA-EFP homologue les formations proposées par les organismes de formation, après vérification de l'adéquation des programmes aux contenus définis.

En lien avec l'OPCA-EFP, pour les catégories 1 et 2, la commission paritaire nationale homologue ces formations sur proposition des commissions paritaires régionales.

2.1.3. Modalités pour les formations qualifiantes

2.1.3.1. Modalités pour les formations qualifiantes des catégories 1, 2, 3.

Etape 1 : évaluation des niveaux de départ

Processus d'évaluation :

- le responsable pourra identifier et reconnaître les niveaux de départ et les compétences à acquérir à partir d'une grille d'évaluation ;
- l'évaluation pourra se faire directement au moment d'un entretien entre le responsable hiérarchique et le collaborateur. Elle donnera lieu à un document écrit, qui peut être la grille d'évaluation ;
- en cas de conflit, un salarié pourra faire appel à la commission paritaire régionale afin de faire reconnaître un niveau de départ (objectif d'un processus de validation des acquis à partir d'un référentiel d'emploi). La commission paritaire régionale pourra instruire les données du dossier présenté par le salarié.

Etape 2 : contractualisation du processus de formation

Une contractualisation devra toujours être réalisée entre le responsable de l'établissement et le salarié.

Les bases de celle-ci reposent sur :

- les modules à suivre, leur contenu et les critères permettant d'apprécier leur acquisition ;
- une présence effective du salarié aux modules de formation déterminée ;
- un délai de réalisation du ou des modules de formation sous réserve de l'obtention d'un financement et des cas de force majeure éventuels ;
- l'engagement du chef d'établissement dans la mise en place des conditions minimales d'exercice de l'emploi permettant le réinvestissement de la formation suivie.

L'envoi en formation est de la responsabilité du chef d'établissement.

Cette contractualisation apparaît indispensable pour que :

- les acteurs puissent opérer suivant des règles de fonctionnement les plus claires possibles
- en cas de présentation de litiges, un minimum de données factuelles puissent être présentées à la commission paritaire régionale.

Etape 3 : modalités d'obtention de la qualification

Après validation des acquis résultant de la formation, le salarié est qualifié et accède au niveau 2 de sa catégorie.

Cette 3e étape devra notamment permettre :

- la mise en place des engagements initiaux du chef d'établissement sur les conditions minimales d'exercice de l'emploi permettant le réinvestissement de la formation suivie ;
- l'utilisation éventuelle de la grille d'évaluation initiale des compétences pour confirmer les progrès accomplis ;
- l'engagement du salarié dans une démarche effective de mise en oeuvre des compétences acquises.

La validation devra être réalisée au plus tard à l'issue d'une période de 3 mois de travail effectif suivant la fin de la formation.

En cas de conflit sur la validation de la formation qualifiante et/ou l'obtention du niveau 2, l'une des parties pourra faire appel à la commission paritaire régionale en vue d'une conciliation.

2.1.3.2. Modalités pour les formations qualifiantes de catégorie 4.

La formation permettant d'accéder à la qualification en catégorie 4 est homologuée par la commission paritaire nationale. La qualification est accordée par la commission paritaire nationale.

Les salariés de la catégorie 4 obtiennent leur qualification en suivant une formation théorique homologuée par la commission paritaire nationale et en justifiant d'une formation pratique attestée par un contrat de travail en catégorie 4 dans l'établissement.

A. - Départ en formation

Se reporter à l'article 2.18.

B. - Conditions pour obtenir la qualification

1. Formation théorique

Pour obtenir la qualification, le salarié de catégorie 4 doit avoir suivi une formation théorique homologuée par la commission paritaire nationale.

Cette formation doit comporter une durée minimale de 150 heures.

Elle comporte en plus un stage d'observation de 1 semaine dans un autre établissement assorti d'un rapport de stage.

Cette formation est répartie sur 2 années scolaires et porte sur les 6 champs d'activité relevant de la catégorie 4.

Dans le contexte de sa mission d'encadrement pour les personnels, il devra développer les compétences suivantes :

- compétences techniques : élaboration, suivi et contrôle des documents dans son domaine de responsabilité ;
- compétences relationnelles ;
- compétences d'organisation des services ;
- rôle de conseil auprès du chef d'établissement concernant les domaines touchant sa délégation ;
- stratégie à développer, prévention des situations matérielles et humaines.

La validation de la formation théorique incombe à l'organisation de formation.

2. Formation pratique

La formation pratique s'effectue à travers l'exercice de la fonction d'attaché de gestion (catégorie 4).

Cette fonction est attestée par un contrat de travail dans la catégorie.

Cette formation est d'une durée de 2 ans en simultané ou non avec la formation théorique.

3. Demande à la commission paritaire nationale

La demande est à adresser par le salarié au secrétariat de la commission paritaire nationale.

La commission paritaire nationale décide de la qualification du salarié sur présentation d'un dossier comprenant :

- un CV précis ;
- photocopie d'une pièce d'identité ;
- contrat de travail attestant en particulier de la catégorie 4 du salarié depuis au moins 2 ans à la date de la demande de qualification ;
- attestation de validation de la formation théorique ;
- toute pièce de nature à éclairer le parcours de formation ;
- en cas de dispense totale ou partielle de la formation théorique, copie de la lettre de la commission paritaire nationale ;
- avis motivé du chef d'établissement sur la formation pratique.

Attribution de la qualification

Elle prend effet au 1er jour du mois qui suit la date d'attribution de la qualification par la commission paritaire nationale.

Cas de dispense partielle de la formation

S'il souhaite bénéficier d'une dispense partielle, le candidat classé en catégorie 4 proposera à la commission paritaire nationale un plan de formation individualisé élaboré avec un organisme dispensant une formation homologuée.

Il appartiendra à la commission d'accepter ou de refuser la dispense demandée.

2.2. Personnels d'éducation

2.2.1. Obligations réciproques

2.2.1.1. Formation continue :

Les besoins en formation des personnels d'éducation sont constants. Des sessions doivent être régulièrement proposées dans le plan de formation par le chef d'établissement et par les intéressés.

Lorsque les sessions sont demandées par le chef d'établissement, elles sont suivies après accord réciproque. Les frais sont assurés par l'établissement selon les normes en vigueur dans la profession.

Tout cadre qui refuserait, de manière régulière et sans motif valable, de participer à des sessions de formation pourrait être licencié pour cause réelle et sérieuse.

2.2.1.2. Formation de qualification et d'adaptation :

Une formation qualifiante spécialement homologuée procure au salarié une reconnaissance de sa qualification professionnelle dans tout établissement relevant de la convention collective selon des modalités précisées pour chaque catégorie en 2.2.2 ci-dessous.

En catégorie 1 : si les possibilités de formation en vue de la qualification ne lui sont pas proposées par le chef d'établissement dans les 4 premières années d'exercice, le salarié bénéficie automatiquement du classement au niveau 2 de la catégorie 1 (1).

En catégorie 2 : la formation qualifiante devra être proposée par le chef d'établissement au salarié dans les 4 premières années d'exercice. A défaut, le salarié bénéficiera automatiquement du classement au niveau 2 de la catégorie 2 pour le calcul de sa rémunération, sans toutefois que la qualification lui soit reconnue (1).

En catégorie 3 : les personnels embauchés ou promus en catégorie 3 sont stagiaires jusqu'à l'obtention de leur qualification. Tant qu'ils sont stagiaires, leur rémunération en catégorie 3 prend en compte toute l'ancienneté acquise dans un poste relevant de la présente convention au moment de leur accès dans cette nouvelle catégorie. Les stagiaires restent à l'échelon ainsi fixé jusqu'à l'obtention de la qualification.

Les personnels stagiaires de catégorie 3 sont tenus de débiter au cours des 2 premières années d'exercice de la fonction la formation théorique prévue à l'article 3 de l'annexe I en vue d'accéder à la qualification.

Si la formation n'est pas proposée dans les délais fixés, l'indice de rémunération du salarié est déterminé comme s'il était qualifié sans toutefois que la qualification lui soit reconnue.

En catégorie 4 : les personnels embauchés ou promus en catégorie 4 sont stagiaires jusqu'à l'obtention de leur qualification. Tant qu'ils sont stagiaires, leur rémunération en catégorie 4, prend en compte toute l'ancienneté acquise dans un poste relevant de la présente convention au moment de leur accès dans cette nouvelle catégorie. Les stagiaires restent à l'échelon ainsi fixé jusqu'à l'obtention de la qualification.

Les personnels stagiaires de catégorie 4 sont tenus de débiter au cours des 2 premières années d'exercice de la fonction la formation théorique prévue à l'article 3 de l'annexe I en vue d'accéder à la qualification.

Si la formation n'est pas proposée dans les délais fixés, l'indice de rémunération du salarié est déterminé comme s'il était qualifié sans toutefois que la qualification lui soit reconnue.

(1) Les dispositions de l'article 2.1.1 annulent et remplacent l'article 2.2.1.2, catégories 1 et 2 de l'annexe II (avenant du 14 juin 2006).

2.2.1.3. Autres formations

Le personnel d'éducation qui, au cours d'une année scolaire, n'aurait pu bénéficier, sur sa demande, des dispositions du plan de formation peut, en accord avec le chef d'établissement, bénéficier d'une absence rémunérée d'une semaine pour participer à une session ou un stage de formation de son choix. Dans ce cas, les frais inhérents à ce stage ne peuvent pas être imposés à l'employeur. Le calendrier des stages est fixé le plus tôt possible, de préférence pendant les périodes de travail sans élèves.

2.2.2. Formations qualifiantes

2.2.2.1. Qualification en catégorie 1 :

Les formations théoriques nécessaires pour obtenir la qualification en catégorie 1 sont homologuées par la commission paritaire régionale.

A. Diplômes ou formations requis : Les personnels d'éducation de catégorie 1 doivent obtenir leur qualification conformément à l'article 2.18.

Ils doivent justifier :

- soit de l'obtention du BAFA (brevet d'aptitude aux fonctions d'animation) ou un diplôme jugé équivalent par la commission paritaire nationale ;
- soit du suivi de l'une des formations d'une durée de 70 à 80 heures, préalablement homologuée par la commission paritaire régionale compétente, et portant notamment sur:
 - l'établissement scolaire et sa spécificité ;
 - la psychologie des jeunes ;
 - l'autorité ;
 - la dynamique de groupe ;
 - la sécurité dans l'établissement et hors de l'établissement.

L'absence de proposition de formation par le chef d'établissement au personnel rémunéré au niveau 1 durant les 4 premières années d'exercice de la fonction implique leur reclassement au niveau 2 conformément à l'article 2.18.

B. Modalités d'obtention et effets de la qualification : La validation de la formation théorique incombe à l'organisme formateur. La qualification est automatique après la prise en compte par le chef d'établissement de la validation de la formation théorique du salarié.

La qualification doit être signifiée au salarié par lettre recommandée avec avis de réception par le chef d'établissement dans un délai de 2 mois à compter de la fin du dernier stage de formation théorique suivi par le salarié.

Si le chef d'établissement refuse d'accorder la qualification, il doit motiver sa décision par lettre recommandée avec avis de réception au salarié avant la fin du délai ci-dessus. Le salarié peut alors saisir la commission paritaire régionale pour arbitrage dans un délai de 2 mois à dater de la notification du refus de la qualification.

Le personnel est rémunéré au niveau 2 au premier jour du mois suivant l'obtention de la qualification.

2.2.2.2 Qualification en catégorie 2 :

La commission paritaire nationale homologue les formations permettant aux salariés classés en catégorie 2 d'accéder à la qualification dans cette catégorie.

La qualification est accordée par la commission paritaire nationale.

Pour obtenir la qualification, les salariés de catégorie 2 doivent suivre une des formations homologuées par la commission paritaire nationale.

Rémunération du salarié : jusqu'à la qualification par la commission paritaire nationale, les personnels de catégorie 2 sont rémunérés au niveau 1 de la catégorie.

A. Départ en formation : Le chef d'établissement est tenu de permettre au salarié de catégorie 2 de débiter sa formation en vue de sa qualification au cours des 4 premières années d'exercice de la fonction.

B. Suivi de la formation : Les salariés de catégorie 2 sont qualifiés par la commission paritaire nationale à l'issue d'une formation à la fois théorique et pratique.

1. Formation théorique :

a) La formation théorique suivie par les salariés doit avoir été préalablement homologuée par la commission paritaire nationale. Elle doit comporter une durée minimale de 150 heures réparties sur une ou 2 années scolaires et portant notamment sur :

- la notion d'éducation : relation éducative, autorité, compétence ;
- l'accueil, l'écoute et les contacts avec des interlocuteurs divers, notamment les parents ;
- la responsabilité morale, sociale, juridique : savoir la prendre en compte dans la pratique quotidienne ;
- Le projet d'animation :
- appréhension des besoins ;
- définition des objectifs, de la cible, de l'action à mener ;
- concrétisation : méthodologie, partenariats, animation ;
- stage d'observation dans un organisme extérieur développant des animations correspondant au projet du stagiaire.

La validation de la formation théorique incombe à l'organisme formateur.

b) Cas de dispense partielle de la formation :

S'il souhaite bénéficier d'une dispense partielle, le candidat classé en catégorie 2 proposera à la commission paritaire nationale un plan de formation individualisé élaboré avec un organisme dispensant une formation homologuée. Il appartiendra à la commission d'accepter ou de refuser la dispense demandée.

2. Stage pratique :

Le stage pratique des salariés de catégorie 2 s'effectue à travers l'exercice de la fonction de personnel d'éducation de catégorie 2. Cette fonction est attestée par un contrat de travail dans cette catégorie. Ce stage est d'une durée de 2 ans. Il peut être simultané avec la formation théorique.

C. Modalité de la qualification :

1. Présentation du dossier :

La commission paritaire nationale décide de la qualification du salarié sur présentation d'un dossier comprenant :

- un curriculum vitae précis, daté et signé par le salarié ;
- une photocopie d'une pièce d'identité ;
- un contrat de travail stipulant la catégorie ;
- l'attestation de validation de la formation théorique ;
- en cas de dispense partielle de la formation théorique, copie de la lettre de dispense de la commission paritaire nationale ;
- l'appréciation motivée du chef d'établissement sur le stage pratique de 2 ans dans son établissement.

Les différents documents doivent être envoyés par l'intéressé au secrétariat de la commission paritaire nationale (FNOGEC, 277, rue Saint-Jacques, 75240 Paris Cedex 05).

2. Décision de la commission paritaire nationale :

Attribution de la qualification :

Dans ce cas, la nouvelle rémunération prend effet au premier jour du mois qui suit la date d'attribution de la qualification par la commission paritaire nationale.

Refus de la qualification :

La commission paritaire, en cas de refus de la qualification, précisera au salarié les éléments de la formation théorique et/ou pratique déficients.

2.2.2.3. Qualification en catégorie 3 ou 4 :

Les formations permettant d'accéder à la qualification en catégorie 2 et 3 sont homologuées par la commission paritaire nationale. La qualification est accordée par la commission paritaire nationale.

Les salariés des catégories 3 et 4 peuvent obtenir leur qualification en suivant l'une des formations théoriques homologuées par la commission paritaire nationale, et en justifiant d'une formation pratique attestée par un contrat de travail de personnel d'éducation (en catégorie 3 ou 4) dans l'établissement.

A. Rémunération du stagiaire avant la qualification :

Les personnels embauchés ou promus en catégorie 3 ou 4 sont stagiaires jusqu'à l'obtention de leur qualification.

Tant qu'ils sont stagiaires, leur rémunération en catégorie 3 ou 4 prend en compte toute l'ancienneté acquise dans un poste relevant de la présente convention au moment de leur accès dans cette nouvelle catégorie. Les stagiaires restent à l'échelon ainsi fixé jusqu'à l'obtention de la qualification.

B. Départ en formation du stagiaire :

Le chef d'établissement est tenu de permettre au stagiaire de débiter sa formation théorique en vue de sa qualification au cours des 2 premières années d'exercice de sa fonction. Le salarié devra obtenir sa qualification dans un délai maximal de 4 ans après le début de sa formation théorique.

C. Suivi de la formation :

Les salariés des catégories 3 ou 4 sont qualifiés par la commission paritaire nationale, à condition de justifier :

1. D'une formation à la fois théorique et pratique :

La formation théorique :

a) Suivi normal d'une formation agréée :

La formation théorique suivie par les salariés doit avoir été préalablement homologuée par la commission paritaire nationale. Elle doit comporter une durée minimale de 360 heures réparties sur 2 années scolaires consécutives et portant notamment sur :

- l'établissement scolaire et sa spécificité ;
- la culture religieuse ;
- la psychologie des jeunes ;
- la pédagogie ;
- l'autorité ;
- les moyens d'expressions et de communication ;
- les relations sociales ;
- la dynamique de groupe ;
- la connaissance des milieux sociologiques ;
- le droit social ;
- l'initiation aux techniques de gestion et d'administration ;
- la sécurité dans l'établissement et hors de l'établissement ;
- la sensibilisation aux possibilités d'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication ;
- un stage d'observation d'au moins une semaine dans un établissement scolaire différent de celui où il exerce.

La validation de la formation théorique incombe au formateur.

b) Cas de dispense possible de tout ou partie de la formation théorique.

Afin de bénéficier d'une dispense partielle, le candidat proposera à la commission paritaire nationale un plan de formation individualisé qui peut être au choix :

- soit élaboré avec un organisme assurant une formation homologuée par la commission paritaire nationale ;
- soit proposé directement par le candidat.

Si le candidat pense pouvoir être dispensé totalement de la formation théorique, il interrogera directement la commission paritaire nationale (art. 4.01 e) de la convention collective).

Dans tous les cas, le stage d'observation d'une semaine au moins sera exigé.

La formation pratique :

La formation pratique des stagiaires s'effectue à travers l'exercice de la fonction de personnel d'éducation de catégorie 3 ou 4. Cette fonction est attestée par un contrat de travail d'une de ces catégories. Cette formation est d'une durée de 2 ans simultanée ou non avec la formation théorique.

2. De l'obtention de la qualification :

Modalités :

La commission paritaire nationale décide de la qualification du salarié sur présentation d'un dossier comprenant :

- un curriculum vitae précis ;
- une fiche d'état civil ;
- un contrat de personnel d'éducation stipulant la catégorie ;
- le(s) certificat(s) de validation de la formation théorique ;
- toutes pièces de nature à éclairer le parcours de formation si nécessaire ;
- en cas de dispense totale ou partielle de la formation théorique, copie de la lettre de la commission paritaire nationale ;
- l'avis motivé du chef d'établissement sur le stage pratique.

Les différents documents doivent être envoyés par l'intéressé au secrétariat de la commission paritaire nationale (277, rue Saint-Jacques, 75240 Paris cedex 05).

Décision de la commission paritaire nationale :

Attribution de la qualification :

Elle prend effet au premier jour du mois qui suit la date d'attribution de la qualification par la commission paritaire nationale.

A compter de la date d'effet de la qualification, l'ancienneté du salarié est calculée conformément aux dispositions de l'article 2.21.2.

Pour les personnels de catégorie 3, l'affiliation aux caisses de retraite et de prévoyance cadres prendra effet au premier jour du mois suivant la date de leur qualification par la commission paritaire nationale.

Refus de la qualification :

La commission paritaire, en cas de refus de la qualification, précisera au salarié les éléments de formation théorique et/ou pratique déficients.

D. Non-obtention de la qualification dans les délais fixés :

1. Cas d'une promotion interne :

Si le salarié n'a pas obtenu sa qualification dans les délais fixés, il réintègre sa catégorie précédente. Il conserve alors la rémunération acquise comme cadre stagiaire jusqu'à ce qu'elle soit rattrapée par celle de la catégorie qu'il a réintégrée.

2. Cas d'un recrutement externe :

En cas de recrutement externe, la non-qualification dans le délai fixé constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement.

2.3. Documentalistes Voir annexe I (§ 1.3).

Annexe III : Salariés sous contrat emploi-jeune : rattachement aux conventions collectives des personnels maintenus dans l'établissement à l'issue du dispositif

ACCORD ENTRE LES PARTENAIRES SOCIAUX

Les parties signataires conviennent que les salariés conservant un emploi dans l'établissement à l'issue du dispositif emploi-jeune doivent être rattachés à une convention collective à la fin du conventionnement avec l'état.

Toutefois, l'employeur peut décider d'anticiper ce rattachement.

Ces salariés exerçant des fonctions au moins partiellement innovantes, il y a lieu d'analyser l'emploi dans chaque cas pour déterminer à quelle catégorie de quelle classification il peut être assimilé. Pour ce faire, on suivra la démarche indiquée ci-après.

1. Définir la fonction.

2. Déterminer la classification :

Pour déterminer la classification pertinente, on doit se demander :

- si la fonction exercée est d'ordre éducatif, auquel cas l'emploi devra être rattaché à la classification des personnels d'éducation ;
- si la fonction est d'ordre administratif ou technique, auquel cas l'emploi devra être rattaché à celle des PSAE.

3. Déterminer la catégorie :

- si la fonction est déjà clairement identifiée dans la classification, on applique celle-ci ;
- si la fonction n'est pas clairement identifiée dans la classification, on doit choisir la catégorie pertinente en se référant à la définition générale de la catégorie (et non aux divers emplois et tâches afférentes énumérées).

Exemples :

- catégorie 2 des PSAE : " personnel chargé d'atteindre des objectifs déterminés en sélectionnant les moyens adaptés parmi ceux mis à sa disposition pour organiser son propre travail " (emploi tenu de niveau IV) ;
- catégorie C des personnels d'éducation : " personnel d'éducation assurant des tâches de surveillance et d'animation, susceptible de prendre des initiatives et d'organiser des activités sous l'autorité d'un responsable ".

4. Déterminer l'ancienneté :

Les salariés qui étaient sous contrat emploi-jeune et qui restent salariés dans l'établissement au terme du dispositif doivent être reclassés à l'échelon correspondant à l'ancienneté totale acquise dans l'établissement (ou un établissement adhérent à un organisme employeur signataire de ces conventions).

5. Cas particulier : changement d'emploi :

Le salarié qui sera employé dans une autre fonction que celle qu'il a exercée pendant le temps du conventionnement avec l'Etat, doit bénéficier des conditions évoquées ci-dessus.

Cet accord prend effet à compter du 1er septembre 2004.

Fait à Paris, le 14 mai 2004.

Annexe IV :

Autorisation d'absence et remboursement des frais des représentants des salariés aux commissions paritaires

Modifié par Accord du 31 mars 1998.

Entre les soussignés, il est convenu ce qui suit :

4.1. Autorisation d'absence et maintien de salaire

Tout salarié dûment mandaté pour représenter son organisation syndicale au sein d'une commission paritaire nationale ou régionale, doit demander à son employeur une autorisation d'absence.

Il n'est pas fait de retenue de salaire pour la participation du salarié à cette commission paritaire.

4.2. Remboursement des frais de déplacement

Dans la limite du nombre de réunions défini ci-après (III), les maîtres, ainsi que les salariés rémunérés par les établissements et relevant de l'une des conventions collectives ont droit au remboursement par leur établissement, sur justificatif, des frais suivants :

- transport du domicile au lieu de la réunion, calculé dans la limite maximale du prix du kilomètre SNCF 2e classe, majoré des suppléments obligatoires.

4.3. Nombre annuel de réunions donnant lieu à remboursement

4.3.1. Réunions nationales

- 13 commissions paritaires nationales, réparties comme suit :

- maîtres du primaire : 3 ;
- personnel AES : 3 ;
- personnel d'éducation : 4 ;
- documentalistes : 1 ;
- professeurs hors contrat :
 - technique : 1 ;
 - secondaire : 1.

- un crédit de 2 réunions paritaires de conciliation suivant nécessité sera réparti entre les différentes commissions paritaires ;

- un crédit de 4 réunions paritaires est affecté aux réunions de la commission paritaire nationale inter conventions collectives.

Selon les nécessités, par accord entre les deux collèges, le nombre de réunions peut être augmenté ou diminué.

4.3.2. Réunions régionales

1 commission paritaire régionale.

Article L. 132-17 du code du travail.

Annexe V :

Contrats de travail et mentions obligatoires

5.1. Pour un contrat à durée indéterminée à temps plein

En application de l'article 2.02.2 de la présente convention :

- a) L'horaire annuel ou hebdomadaire servant de base à la rémunération, en référence à l'article 2.1 de l'accord de branche du 16 juin 1999. Dans le cas de service à temps partiel, le contrat comporte les mentions prévues par la loi (voir 5.2 et 5.3 ci-dessous).
- b) La durée de rengagement. Le contrat est normalement à durée indéterminée. Dans le cas de contrat à durée déterminée (voir 5.4 ci-dessous).
- c) La durée de la période d'essai fixée conformément à l'article 2.04.
- d) La qualification de l'intéressé, sa catégorie et sa fonction.
- e) Les conditions de rémunération.
- f) La durée des congés annuels.
- g) La prise en compte de l'ancienneté acquise dans l'enseignement privé à la date d'effet du contrat.
- h) La référence à la présente convention collective et, éventuellement, au règlement intérieur qui doivent être tenus à la disposition du candidat.

5.2. Pour un contrat à durée indéterminée à temps partiel

Outre les mentions indiquées au 5.1 ci-dessus, il doit préciser (art. L. 212-4-3 du code du travail).

- a) La durée hebdomadaire ou le cas échéant, mensuelle, prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.
- b) Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification.
- c) Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié.
- d) Les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée du travail fixée par le contrat.

5.3. Pour un contrat à durée indéterminée à temps partiel annualisé

Outre les mentions indiquées aux 5.1 et 5.2 (b, c, d) ci-dessus, il doit préciser (art. L. 212-4-3 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi du 19 janvier 2000) :

- a) Les éléments de la rémunération mensualisée indépendamment de l'horaire réel.
- b) La durée annuelle de travail.
- c) 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.
- d) Les conditions de la modification éventuelle de cette répartition et le délai de prévenance de sa notification (7 jours au moins).

5.4. Pour un contrat à durée déterminée

Il précise les mentions indiquées au 5.1 ci-dessus et, si le salarié est également à temps partiel, au 5.2. Il doit également indiquer (art. L. 122-3-1 du code du travail) :

- a) La définition précise du motif de recours à un contrat à durée déterminée.
- b) Le nom et la qualification du salarié remplacé (dans les cas visés au 1° de l'art. L. 122-1-1 du code du travail).

- c) S'il comporte un terme précis, la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement.
 - d) S'il ne comporte pas de terme précis, sa durée minimale.
 - e) La désignation du poste de travail.
 - f) Le cas échéant, l'indication que ce poste figure sur la liste prévue à l'article L. 231-3-1 du code du travail (postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité).
 - g) Le cas échéant, lorsque l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié, la nature des activités auxquelles participe l'intéressé.
 - h) Les noms et adresses de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance.
-

Annexe VI :

Cas d'application de la convention collective aux contrats aidés

1. Application des dispositions conventionnelles

CIE : OUI (1).

CES : OUI, sous réserve des dispositions concernant le salaire (2) et sauf la durée de la période d'essai. Les autres dispositions conventionnelles sont applicables de plein droit (3).

CEC : En dehors des dispositions spécifiques tenant à la nature du CDD, les dispositions de droit commun du code du travail s'appliquent, notamment les dispositions des conventions collectives applicables (5), seulement si elles sont plus favorables que les dispositions spécifiques aux CEC.

CONTRAT DE QUALIFICATION adultes : Ils bénéficient de l'ensemble des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables aux autres salariés (7), dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec leur situation de personnel en formation.

CAE (DOM) : Ils ont le statut de salarié et bénéficient des dispositions communes aux autres salariés.

2. Application des salaires conventionnels

CIE : OUI (1).

CES : NON.

CEC : OUI.

CONTRAT DE QUALIFICATION adultes : A partir de 26 ans : minimum SMIC ou, s'il est supérieur, le salaire conventionnel (8). Moins de 26 ans : % du SMIC.

CAE (DOM) : OUI.

3. Durée conventionnelle de travail

CIE : OUI (1).

CES : NON (20 heures par semaine).

CEC : Minimum 30 heures hebdomadaires depuis décembre 1998.

CONTRAT DE QUALIFICATION adultes : OUI, durée de formation comprise (9).

CAE (DOM) : OUI.

4. Durée de la période d'essai

CIE : Durée conventionnelle (1).

CES : Durée égale à 1 mois. La durée conventionnelle ne s'applique que si des clauses spécifiques aux CES plus favorables que celles prévues par la loi y figurent (sur la base d'un avenant aux conventions actuellement en vigueur (3) (4).

CEC : Si CDD : dispositions légales.

Si CDI : dispositions conventionnelles.

CONTRAT DE QUALIFICATION adultes : Droit commun des CDD.

CAE (DOM) : Durée conventionnelle.

5. Prévoyance

CIE : Oui.

CES : Recommandation de la CPNI du 18 mars 1993.

CEC : OUI.

CONTRAT DE QUALIFICATION adultes : OUI.

CAE (DOM) : OUI.

6. Congés payés

CIE : Durée conventionnelle.

CES : Durée conventionnelle.

CEC : Durée conventionnelle (6).

CONTRAT DE QUALIFICATION adultes : Durée conventionnelle.

CAE (DOM) : Durée conventionnelle.

Notes :

(1) Circulaire CDE n° 95-36 du 6 novembre 1995.

(2) Circulaire du 31 janvier 1990 (JO du 18 mai 1990).

(3) Circulaire CDE n° 90-30 du 6 juin 1990, question n° 51.

(4) Article L. 332-4-8, alinéa 6.

(5) Circulaire CDE n° 92-47, DAS n° 92-28 du 9 octobre 1992.

(6) Lettre du ministère du travail du 13 juin 1991.

(7) Article L. 981-10.

(8) Circulaire DGEFP n° 98-41 du 1er décembre 1998.

(9) Circulaire DGEFP n° 2000-26 du 17 octobre 2000.

Annexe VII : Temps de travail effectif

Durée de travail effective (hors jours fériés), à dater du 1er septembre 2000

- Temps complet jours fériés compris :

PSAE : 1 610	ASEM : 1 520	EDUC.1 A 3 : 1 482
EDUC. 4 : 1 596	EDUC. 5 : 1 610	DOCUMENTALISTES : 1 558
- Jours calendaires :

PSAE : 365	ASEM : 365	EDUC.1 A 3 : 652
EDUC. 4 : 365	EDUC. 5 : 365	DOCUMENTALISTES : 365
- Dimanche :

PSAE : 52	ASEM : 52	EDUC.1 A 3 : 52
EDUC. 4 : 52	EDUC. 5 : 52	DOCUMENTALISTES : 52
- Congés payés :

PSAE : 36	ASEM : 51	EDUC.1 A 3 : 58
EDUC. 4 : 38	EDUC. 5 : 36	DOCUMENTALISTES : 45
- Jours fériés :

PSAE : 10	ASEM : 10	EDUC.1 A 3 : 10
EDUC. 4 : 10	EDUC. 5 : 10	DOCUMENTALISTES : 10
- Jours ouvrables :

PSAE : 267	ASEM : 252	EDUC.1 A 3 : 245
EDUC. 4 : 265	EDUC. 5 : 267	DOCUMENTALISTES : 258
- Semaine de travail :

PSAE : 44,50	ASEM : 42,00	EDUC.1 A 3 : 40,83
EDUC. 4 : 44,17	EDUC. 5 : 44,50	DOCUMENTALISTES : 43,00
- Temps de travail effectif (déduction faite des jours fériés) :

PSAE : 1 558	ASEM : 1 470	EDUC.1 A 3 : 1 429
EDUC. 4 : 1 546	EDUC. 5 : 1 558	DOCUMENTALISTES : 1 505
		DOCUMENTALISTES : 1 280 (1).

(1) Devant élèves : 85 %.

Ces calculs sont établis par rapport à la référence annuelle conventionnelle de chaque catégorie. Ce mode de calcul s'appliquant dans tous les cas, si la durée du travail à temps plein est inférieure à la durée conventionnelle, le temps de travail effectif sera nécessairement inférieur aux chiffres ci-après.

Le temps de travail effectif d'un salarié à temps partiel se calcule au prorata du temps de travail défini ci-dessus.

Annexe VIII :

Avenants sur la réduction du temps de travail

8.1. Accord du 25 juin 1999

Avenants aux conventions collectives :

- du personnel des services administratifs et économiques des établissements d'enseignement privés du 1er février 1985 (1) ;
- du personnel d'éducation des établissements d'enseignement privés du 1er septembre 1991 (1) ;
- des documentalistes des établissements d'enseignement secondaire et technique privés du 1er septembre 1982 (1).

Préambule

Les avenants suivants s'appliquent à l'ensemble des personnels non enseignants relevant de l'une des 3 conventions collectives ci-après :

- convention collective du personnel des services administratifs et économiques des établissements d'enseignement privés du 1er février 1985 (à l'exception des monitrices éducatrices) ;
- convention collective du personnel d'éducation des établissements d'enseignement privés du 1er septembre 1991 ;
- convention collective des documentalistes des établissements d'enseignement secondaire et technique privés du 1er septembre 1982.

La durée hebdomadaire conventionnelle est réduite de 39 heures à 35 heures de travail effectif au sens de l'article L. 212-1 du code du travail à compter du 1er septembre 1999, dans le cadre de l'accord national du 16 juin 1999 (2) relatif à la réduction de la durée effective et à l'aménagement du temps de travail applicable au niveau de la branche professionnelle du personnel non enseignant travaillant dans les établissements d'enseignement privés ayant majoritairement des classes sous contrat avec l'Etat.

Au terme des discussions menées parallèlement à la négociation de l'accord de branche précité et suite à la dénonciation de l'accord national de février 1989 sur le travail intermittent, ces avenants ont pour objectif d'adapter les règles des conventions collectives en matière de congés payés et de rémunération, à la nouvelle durée du travail et aux modalités de répartition et d'aménagement des horaires de travail qui leur sont associés.

Application - Avantages acquis : A la date d'application des présentes, celles-ci se substituent à toutes dispositions de même objet des conventions ou accords nationaux conclus antérieurement à cette date au regard du caractère globalement plus favorable de l'ensemble des dispositions applicables en matière de durée du travail et de rémunération, et au regard de l'emploi en général. Toutefois, les présents avenants ne peuvent en aucun cas être la cause de restriction d'avantages individuels acquis.

Modifications des conventions collectives : A dater du 1er septembre 1999, les modifications suivantes sont apportées aux conventions collectives (Les modifications sont intégrées à la convention collective).

Formalités – Dépôt : Conformément aux dispositions légales, les présents avenants sont déposés à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 25 juin 1999.

Signataires de l'accord du 25 juin 1999

Organisations patronales : FNOGEC, SNCEEL, SYNADIC et UNETP.

Syndicats de salariés : SPELC, SYNEP CGC, et FEP CFDT.

Annexe I

Abrogée le 1er septembre 2004.

Annexe II

Dispositions particulières transitoires applicables au personnel sous contrat intermittent au 1er septembre 1999.

Par application de l'article 5 de l'accord de branche du 16 juin 1999 (2), le personnel sous contrat de travail intermittent bénéficie d'une réduction du temps de travail de 1,5 heure (ou 1,30 h) par semaine travaillée base 39 heures.

Son salaire annuel global intégrant l'indemnité d'intermittence acquis au 1er septembre 1999 lui est garanti.

Toutefois, les dispositions de l'article 5 de l'accord de branche peuvent être appliquées de façon équivalente dans un objectif de création d'heures. Dans ce cas, le salarié bénéficiera du maintien de sa durée contractuelle. En conséquence, il bénéficiera d'une augmentation de salaire. A cet effet, la rémunération est recalculée en fonction de l'indice correspondant à son échelon, son volume horaire rémunéré au 1er septembre 1999 (congrés payés inclus) demeurant identique.

Pendant un délai de 3 ans, à compter du 1er septembre 1999, l'indice conventionnel du salarié est maintenu au niveau atteint à cette date. Il est précisé que cet indice sera augmenté à dater du 1er décembre 1999 du point d'indice accordé dans la fonction publique. A compter du 1er septembre 2002, l'indice évoluera de nouveau dans la grille (en vigueur au 31 août 1999) applicable au personnel AES selon l'ancienneté acquise.

8.2. Accord du 21 mai 2002

Accord portant sur l'évolution de la rémunération des personnels qui étaient sous contrat intermittent avant le 1er septembre 1999 (En référence au dernier alinéa de l'annexe II des avenants du 25 juin 1999, concernant les conventions collectives du personnel des services administratifs et économiques, des personnels d'éducation et des documentalistes des établissements d'enseignement privés.)

I. - Déblocage anticipé de l'ancienneté

A compter du 1er juin 2002, tous les personnels qui étaient sous contrat intermittent avant le 1er septembre 1999 doivent bénéficier de l'échelon et de l'indice correspondant à leur ancienneté dans les établissements relevant de ces conventions collectives.

Il est ainsi mis fin au blocage de l'ancienneté tel qu'il était prévu jusqu'au 1er septembre 2002.

2. Conversion de l'indemnité différentielle

Au moment du passage aux 35 heures, le maintien du salaire antérieur a pu donner lieu à une indemnité différentielle dégressive.

Le montant de cette indemnité qui subsisterait au 1er juin 2002 sera converti à cette date en nombre de points d'indice, arrondi au point supérieur, qui s'ajoutera au salaire indiciaire de base du salarié.

Ce nombre de points d'indice constituera une bonification indiciaire qui restera acquise au salarié jusqu'à la fin de sa carrière.

Fait à Paris, le 21 mai 2002.

Signataires de l'accord du 21 mai 2002

Organisations patronales : FNOGEC, SNCEEL, SYNADIC et UNETP.

Syndicats de salariés : SPELC, SYNEP CGC, et FEP CFTD.

(1) Date d'entrée en vigueur de la convention.

(2) Lire 15 juin 1999.

Annexe IX :

Liste des autres accords collectifs applicables dans les établissements

9.1. Prévoyance et retraite complémentaire

- accord paritaire de prévoyance du 8 septembre 1978 ;
- accord paritaire concernant le relèvement du taux de cotisation de retraite complémentaire ARRCO pour les personnels des établissements d'enseignement privés accomplissant des tâches directement rémunérées par l'employeur privé, du 13 décembre 1991.

9.2. Formation professionnelle

- accord collectif sur la formation professionnelle dans l'enseignement privé, du 23 novembre 1995 ;
- accord collectif du 7 juillet 2000 sur le taux de la cotisation formation professionnelle continue des établissements de moins de dix salariés dans le champ des établissements privés sous contrat.

9.3. Durée du travail

Accord de branche relatif à la réduction de la durée effective et à l'aménagement du temps de travail dans l'enseignement privé sous contrat, du 15 juin 1999, étendu le 23 décembre 1999.

9.4. Travail de nuit

Accord de branche relatif au travail de nuit dans l'enseignement privé sous contrat, du 2 juillet 2002, étendu le 26 mars 2003.

9.5 Autres conventions collectives et accords paritaires

- convention collective des psychologues du 19 décembre 1984 et ses avenants ultérieurs ;
- convention collective des professeurs de l'enseignement secondaire libre enseignant dans les établissements hors contrat et dans les établissements sous contrat mais sans être contractuels du 23 juillet 1964 et ses avenants ultérieurs ;
- convention collective nationale de travail du personnel enseignant et formateur des centres de formation continue et des centres de formation d'apprentis, des sections d'apprentissage et des unités de formation par apprentissage, intégré à un établissement d'enseignement technique privé ou commun à plusieurs établissements d'enseignement technique privé du 14 avril 2000 ;
- convention collective des enseignants des établissements ou des sections d'enseignement technique privé hors contrat du 1er septembre 1987 et ses avenants ultérieurs.

La liste ci-dessus doit être portée à la connaissance de tous les salariés ainsi que des représentants du personnel de l'établissement.

Elle constitue l'information des salariés et des représentants du personnel sur le droit conventionnel applicable dans l'établissement au sens de l'article L. 135-7-I du code du travail.

Annexe X :

Accord paritaire

Les partenaires sociaux de la CPNI sont engagés depuis plusieurs années dans des négociations qui devraient arriver à leur terme avant la fin de l'année scolaire 2003-2004 :

- révision des classifications du personnel d'éducation ;
- harmonisation des conventions collectives :
 - personnel des services administratifs et économiques ;
 - personnel d'éducation ;
 - documentalistes.
- intégration de nouveaux métiers dans les conventions collectives.

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de conclure positivement ces négociations, dans les délais mentionnés.

Par ailleurs, ils considèrent que, les grilles indiciaires ayant perdu leur cohérence, il y a lieu de travailler à une révision en profondeur. Ils souhaitent engager cette réflexion dès la conclusion des négociations évoquées plus haut.

Les partenaires prennent acte de l'engagement du collègue employeur d'augmenter la part patronale de la cotisation prévoyance (1 % au lieu de 0,4 %) pour l'ensemble des salariés relevant des conventions précitées, dès l'entrée en vigueur du régime révisé.

Pour ce qui concerne les salaires, les partenaires adoptent les dispositions suivantes, applicables au 1er janvier 2004 :

- ajout d'un 12e échelon dans l'ensemble des 3 grilles de rémunération ;
- l'indice correspondant à cet échelon sera de 6 points supérieur à celui du 11e échelon ;
- la durée dans le 11e échelon est fixée à 4 ans.
- versement d'une prime de 120 Euros (brut) à tout salarié présent au 31 janvier 2004 dont l'indice de rémunération est inférieur ou égal à 269 :
 - s'il est en poste au moins depuis la rentrée de septembre 2003 ;
 - au prorata de son temps de travail, s'il s'agit d'un temps partiel.

Cette prime sera versée avec le salaire de janvier 2004.

Fait à Paris, le 12 janvier 2004.
