

# Convention collective

**ENSEIGNEMENT PRIVE - Enseignement technique hors contrat (personnel enseignant) - Enseignement primaire, secondaire et technique (personnel d'éducation) - Enseignement secondaire et technique (documentalistes)**



**N° de brochure : 3209**

**N° IDCC : 1446**

**Date de dernière mise à jour : 2018-06-07**



## **Sommaire**



Convention collective nationale des personnels enseignant hors contrat et des chefs de travaux exerçant des responsabilités hors contrat dans les établissements d'enseignement technique privés révisée le 7 janvier 2013 .....	1
<b>Chapitre Ier Personnels enseignants</b> .....	1
<b>Chapitre II Professeurs chefs de travaux</b> .....	2
<b>Chapitre III Dispositions communes</b> .....	5
<b>Textes Attachés</b> .....	7
Annexe I Convention collective nationale du 18 décembre 1986 .....	7
Traitement - Ancienneté .....	7
Avenant du 1er juin 2004 portant mise à jour de la convention collective .....	7
Avenant n° 1 du 18 mars 2005 portant modification d'articles .....	8
Avenant du 14 septembre 2006 relatif à la modification de l'article 24.4 .....	9
<b>Textes Salaires</b> .....	9
Avenant du 23 mai 2001 relatif aux salaires .....	9
Grille de rémunération applicable au 1er septembre 2001 .....	9
Avenant du 28 août 2001 relatif aux salaires .....	9
Avenant du 14 mai 2002 relatif aux salaires .....	10
Avenant du 10 novembre 2005 relatif aux salaires .....	10
Salaires applicables à compter du 1er septembre 2005 .....	11
<b>Accord national professionnel sur l'indemnisation des salariés participant aux commissions paritaires.</b> .....	11
<b>Accord du 13 décembre 1996 sur la formation professionnelle dans les établissements privés hors contrat</b> .....	11
<i>Préambule</i> .....	11
<i>Adhésion à l'OPCA</i> .....	12
<i>Champ d'application</i> .....	12
<i>Contrats d'insertion en alternance</i> .....	12
<i>Plan de formation des entreprises employant au minimum 10 salariés</i> .....	12
<i>Plan de formation des entreprises employant moins de 10 salariés</i> .....	12
<i>Durée, révision et dénonciation de l'accord</i> .....	12
<b>Accord du 13 décembre 1996 relatif à la formation en alternance dans le secteur de l'enseignement privé hors contrat</b> .....	13
<i>I. - Champ d'application</i> .....	13
<i>II - Personnels concernés</i> .....	13
<i>III - Durée, prise d'effet, dénonciation, révision</i> .....	13
<b>Accord du 31 mars 1998 relatif à l'indemnisation des salariés mandatés</b> .....	14
<b>Accord du 15 juin 2005 relatif à l'emploi et à l'accès à la formation</b> .....	14
<i>Champ d'application</i> .....	14
<i>Dispositions générales</i> .....	15
<i>Commission paritaire nationale de l'emploi</i> .....	15
<i>Contrat de professionnalisation</i> .....	16
<i>Période de professionnalisation</i> .....	16
<i>Plan de formation</i> .....	16
<i>Entretien professionnel</i> .....	17
<i>Validation des acquis de l'expérience</i> .....	17
<i>Droit individuel à la formation</i> .....	17
<i>Egalité professionnelle</i> .....	17
<i>Durée de l'accord</i> .....	18
<i>Date d'application</i> .....	18
<i>Accord de branche et accord d'entreprise ou de groupe</i> .....	18
<b>Nouveautés</b> .....	NV-1
<i>Accord professionnel sur le temps partiel dans l'enseignement privé (18 octobre 2013)</i> .....	NV-1
<i>Accord professionnel accord sur le droit syndical et le dialogue social branche des établissements d'enseignement privés (7 juillet 2015)</i> .....	NV-1
<i>Accord professionnel interbranches sur l'emploi et la formation professionnelle dans les établissements d'enseignement privés (3 novembre 2015)</i> .....	NV-1
<b>Liste des sigles</b> .....	SIG-1
<b>Liste thématique</b> .....	THEM-1
<b>Liste chronologique</b> .....	CHRO-1
<b>Index alphabétique</b> .....	ALPHA-1



**Convention collective nationale des personnels enseignant hors contrat et des chefs de travaux exerçant des responsabilités hors contrat dans les établissements d'enseignement technique privés révisée le 7 janvier 2013**

Signataires	
Organisations patronales	La FNOGEC ; L'UNETP,
Organisations de salariés	Le SPELC ; La FEP CFDT ; Le SNEC CFTC ; Le SNEPL CFTC ; Le SYNEP CFE-CGC ; Le SF SDPEP FO,

Article 1er

En vigueur non étendu

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

- d'une part, la ou les personnes physiques et morales ayant qualité d'employeur dans les établissements d'enseignement technique privés ouverts au bénéfice de la loi du 25 juillet 1919,

et d'autre part :

- les personnels enseignant dans les établissements techniques privés hors contrat ;
- les personnels enseignant dans les établissements techniques privés sous contrat pour la part de leur service non prise en charge par l'Etat ;
- les professeurs chefs de travaux exerçant dans les établissements techniques sous contrat pour leurs responsabilités spécifiques hors contrat.

La présente convention ne concerne ni les écoles d'ingénieurs ni les écoles supérieures de gestion.

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

- la liberté syndicale ;
- les conditions d'engagement, de licenciement et de rupture de contrat ;
- les règles professionnelles et les modalités de l'accomplissement de la mission pédagogique.

**Chapitre Ier Personnels enseignants**

Article 2

En vigueur non étendu

Est déclaré professeur de l'enseignement technique privé celui qui, remplissant les conditions d'âge, de diplômes, d'ancienneté, d'aptitudes pédagogiques, morales et physiques prévues par la loi et la présente convention, est employé par un ou plusieurs établissements d'enseignement technique privé.

Article 3

En vigueur non étendu

3.1. Durée

Pendant la durée de l'année scolaire déterminée par le ministère de l'éducation nationale, le temps complet de service des professeurs de l'enseignement technique privé se définit par un nombre d'heures hebdomadaires devant élève :

- 18 heures en LP ;
- 18 heures en LT ;
- 16 heures en postbac (1).

3.2. Participation à des tâches spécifiques

En plus du travail d'enseignant, sur la demande du chef d'établissement, explicitée au contrat de travail, il pourra être demandé aux enseignants des tâches spécifiques qui feront l'objet d'une indemnité comme suit :

- pour les enseignants assurant des tâches de suivi des élèves, d'animation pédagogique : 15 points d'indice ;
- pour les enseignants assurant l'animation et la coordination pédagogique d'un niveau, d'une classe, d'une section : 25 points d'indice.

Modalités d'application de cette indemnité : indemnité payable trimestriellement, au prorata du temps de service.

N.B. - L'organisation de ces tâches devra faire l'objet d'une consultation annuelle des enseignants.

La participation aux conseils de classe fait partie des tâches de suivi des élèves.

Recommandation de la commission paritaire du 8 juin 1990 : la commission paritaire recommande que pour les enseignants ayant une partie de leur horaire sous contrat et l'autre partie hors contrat, le complément d'indemnité de suivi et d'orientation versé par l'éducation nationale leur soit garanti.

(1) Le temps complet de 16 heures en postbac exclut toute référence au décret n° 61-1362 du 6 décembre 1961 à compter du 1er septembre 2005 et abroge à compter de cette même date les délibérations de la CPN du 20 mars 1996 et du 25 avril 2000 ayant le même objet.

Article 4

En vigueur non étendu

La durée de l'année scolaire se définit par référence aux dates fixées par le ministère de l'éducation nationale.

Toutefois :

- les professeurs pourront être appelés, particulièrement au début ou à la fin des vacances d'été, à faire partie de jurys d'examen ;
- les professeurs d'atelier demeurent à leur poste 1 semaine après le départ des élèves pour les grandes vacances et rejoignent leur poste 1 semaine avant la date fixée pour la rentrée, en vue de la remise en état des ateliers. Ces temps sont indicatifs.

En tout état de cause, la période des vacances d'été ne pourra être réduite pour ces professeurs, de plus de 2 semaines au total.

Article 5

En vigueur non étendu

L'engagement des professeurs se fait sur références fournies par le candidat. Il est concrétisé par un contrat de travail écrit, établi en double exemplaire, conformément aux dispositions de l'article 7.

Le contrat de travail devra comprendre l'engagement, sous peine de caducité, de fournir, en temps utile, les pièces nécessaires à la constitution du dossier académique prévu par la loi du 25 juillet 1919.

Le contrat ne pourra entrer en vigueur qu'après accord de l'autorité administrative saisie du dossier académique.

Des modifications au contrat en cours peuvent être apportées par accord écrit entre les deux parties.

## Article 6

En vigueur non étendu

Les pièces à fournir sont :

- une preuve d'identité et le cas échéant de carte de travail ;
- les certificats médicaux exigés par la réglementation en vigueur ;
- l'original ou une copie certifiée conforme des diplômes possédés ;
- éventuellement, les certificats justifiant l'ancienneté et la compétence dans la profession ;
- la preuve d'immatriculation à la sécurité sociale ;
- un curriculum vitae complet ;
- le cas échéant un certificat de travail du précédent employeur ;
- une déclaration sur l'honneur par laquelle le candidat atteste qu'il sera libre, à la date prévue pour l'entrée dans l'emploi, de tout engagement professionnel incompatible avec la fonction qu'il doit assumer ;
- un extrait du casier judiciaire n° 2.

## Article 7

En vigueur non étendu

Le contrat doit comporter :

- la référence à la présente convention collective, au règlement intérieur et au projet éducatif de l'établissement, lesquels seront remis au candidat ;
- la date de prise d'effet ;
- la durée de l'engagement ;
- la période d'essai ;
- la prise en compte de son ancienneté ;
- le nombre d'heures hebdomadaires assurées par le professeur, les matières enseignées et les niveaux qui peuvent lui être confiés ;
- la détermination de la rémunération.

## Article 8

En vigueur non étendu

Le contrat est conclu pour une durée indéterminée. Cependant il pourra être conclu pour une durée déterminée dans les formes et les cas prévus par la loi.

## Article 9

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Article 10

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Article 11

En vigueur non étendu

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

En cas de licenciement pour motif économique ou d'inaptitude, le chef d'établissement doit étudier les possibilités de reclassement du professeur licencié.

### 11.1. Faute professionnelle

Le licenciement pour faute professionnelle ne peut intervenir qu'après deux avertissements écrits. Le professeur licencié peut faire appel à la commission paritaire de conciliation prévue à l'article 28.

### 11.2. Faute grave ou lourde

Une faute grave ou lourde entraîne le licenciement sans préavis. Les institutions représentatives du personnel doivent être informées dans les plus brefs délais.

### 11.3. Indemnités de licenciement

Il est alloué au professeur licencié, sauf en cas de faute grave ou lourde, une indemnité de licenciement distincte de l'indemnité de préavis qui est calculée comme suit :

- 1/5 de mois par année d'ancienneté de 1 à 5 ans d'ancienneté ;
- auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année d'ancienneté à partir de la 6e année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le traitement mensuel le plus élevé perçu au cours des 3 derniers mois de travail.

Si le salarié a accepté une réduction de durée du travail pour motif économique dans les 24 mois précédant le terme du contrat le salaire de référence est celui qu'il aurait perçu s'il n'y avait pas eu de réduction de durée de travail.

## Article 12

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Article 13

En vigueur non étendu

Tout service d'enseignement sera pris en considération dans la détermination de l'ancienneté :

- dans leur totalité pour les services effectués dans un établissement relevant des organismes signataires ;
- pour les 2/3 pour les services effectués dans les établissements techniques ne relevant pas des organismes signataires.

## Chapitre II Professeurs chefs de travaux



## Article 14

En vigueur non étendu

Peut être déclaré chef de travaux de l'enseignement technique privé tout enseignant qui justifie d'une expérience professionnelle d'au moins 5 ans dans l'enseignement ou la formation et dont les compétences sont reconnues.

Le chef de travaux qui n'assure que les rôles définis et rémunérés par l'Etat (circulaire 2011-215 du 1er décembre 2011, BO n° 46 du 15 décembre 2011) ne relève pas de la présente convention collective.

Le chef de travaux rémunéré en tant que tel par l'Etat pour au moins un mi-temps et assurant les responsabilités spécifiques supplémentaires aux rôles définis dans la circulaire 2011-215 et définies ci-après relève de la présente convention collective pour les responsabilités spécifiques dans lesquelles il est un cadre autonome.

## Article 15

En vigueur non étendu

### 15.1. Fonction définie et rémunérée par l'Etat en référence à la circulaire 2011-215 du 1er décembre 2011

Pour toutes les activités de formation professionnelle et/ou technologique mises en œuvre par l'établissement, formation scolaire initiale et formation continue, le chef de travaux est un organisateur et un conseiller sous l'autorité directe du chef d'établissement.

Sa mission peut se décliner sous quatre domaines :

- conseil au chef d'établissement ;
- organisation des enseignements technologiques et professionnels ;
- coordination et animation des équipes d'enseignants ;
- relations avec les partenaires extérieurs.

### 15.2. Responsabilités spécifiques hors contrat

Le chef de travaux est un collaborateur direct du chef d'établissement ; ses responsabilités spécifiques sont celles faisant l'objet de la présente convention collective. Les paragraphes suivants définissent des responsabilités et non des tâches.

Lorsque l'ampleur des responsabilités le nécessite, le chef d'établissement, dans le cadre du budget adopté par l'OGEC ou le conseil d'administration de l'établissement, met à la disposition du chef de travaux les moyens humains nécessaires : adjoint ou assistant du chef de travaux, chef d'atelier, magasinier ou secrétaire, etc., ainsi que les moyens matériels nécessaires.

#### a) Délégation de pouvoirs en matière d'hygiène et de sécurité

En matière d'hygiène et de sécurité, le chef de travaux doit avoir délégation écrite de pouvoirs du chef d'établissement pour la totalité des lieux, plates-formes, installations, aménagements et agencements à usage d'enseignement professionnels et/ou technologiques dans l'établissement. A cet effet, disposant, en qualité de chef de travaux ou de faisant fonction, de la compétence nécessaire, il doit se voir garantir aussi les moyens, l'autorité et l'autonomie indispensables aux termes de la jurisprudence.

Les moyens comprennent notamment un budget suffisant pour les réparations de sécurité.

L'autorité comprend notamment le pouvoir de faire cesser immédiatement une activité non sécurisée et pour le temps nécessaire, ainsi que l'autorité disciplinaire sur toute personne dans les lieux couverts par la délégation.

#### b) Recrutement des personnels

Pour les personnels enseignant et non enseignant intervenant dans les enseignements professionnels et technologiques des sections scolaires professionnelles et technologiques et dans leurs locaux pédagogiques, le chef de travaux, obligatoirement :

- définit le profil du poste ;
- sélectionne les candidats ;
- reçoit les candidats en entretien d'embauche ;
- émet un avis circonstancié, au chef d'établissement, sur chaque candidat susceptible d'être retenu ;
- assure l'intégration effective dans l'établissement.

#### c) Exécution des budgets pédagogiques de fonctionnement

Validation des demandes et lancement des commandes.

Suivi de la réception des matières et des matériels.

Vérification et imputation des factures.

Suivi régulier du budget prévisionnel.

#### d) Préparation des budgets pédagogiques d'investissement

Constitution des dossiers à destination des financeurs et décideurs extérieurs.

Préparation et lancement des appels d'offres, négociation technique et commerciale en suivi.

#### e) Exécution des budgets pédagogiques d'investissement

Lancement des commandes.

Suivi et réception des matériels.

Suivi de l'installation et de la mise en service des équipements. Validation de la facturation.

Si besoin, organisation de la formation nécessaire à l'utilisation.

#### f) Formation des personnels

Pour les personnels enseignant et non enseignant intervenant dans les sections scolaires professionnelles et technologiques et dans leurs locaux pédagogiques, le chef de travaux analyse les besoins de formation, participe à la mise en œuvre du plan de formation, suit les personnels en retour de formation et s'assure du transfert des acquis de formation.

#### g) CFC-CFA

Quand un centre de formation continue et/ou un centre de formation d'apprentis et/ou une section d'apprentissage est annexé au lycée, le chef de travaux est obligatoirement responsable de la coordination avec le secteur scolaire en matière de gestion des ressources humaines et matérielles et de gestion du temps et de l'espace pédagogiques.

#### h) Représentations extérieures

Quand le chef d'établissement donne délégation, le chef de travaux représente l'établissement notamment auprès des instances de l'enseignement catholique.

#### i) Conseils

Ces responsabilités spécifiques rendent obligatoire pour le chef de travaux sa participation ès qualités au conseil de direction de l'établissement et au conseil de perfectionnement du CFC et du CFA.

## Article 16

En considération des responsabilités spécifiques du chef de travaux, les congés ne peuvent en aucun cas être inférieurs à 10 semaines dont au moins 5 consécutives pendant les vacances d'été. Les dates des congés sont fixées par accord entre le chef d'établissement et le chef de travaux.

#### Article 17

En vigueur non étendu

Le contrat doit être écrit et doit comporter outre les dispositions légales :

- la référence à la présente convention collective, au règlement intérieur et au projet éducatif de l'établissement, lesquels seront remis au candidat ;
- la date de prise d'effet ;
- la durée de l'engagement ;
- la prise en compte de l'ancienneté ;
- la définition de l'indemnité de responsabilités spécifiques ;
- la délégation écrite du chef d'établissement en matière d'hygiène et sécurité et le cas échéant les autres délégations ou mandats.

Le contrat de travail peut éventuellement comporter une période d'essai dans les conditions prévues à l'article 20.

Le contrat est conclu pour une durée indéterminée. Cependant il pourra être conclu pour une durée déterminée dans les formes prévues par la loi et uniquement pour un remplacement.

#### Article 18

En vigueur non étendu

La base minimale de l'indemnité de responsabilités spécifiques en points d'indice majoré (fonction publique) est déterminée par l'ensemble des éléments suivants :

1. Part fixe : 60 points.

2. Part variable :

Calcul des effectifs pondérés :

- un élève compte pour 1 unité.
- 1 000 heures/année de stagiaire comptent pour 1 unité ;
- 350 heures/année d'apprenti comptent pour 1 unité.

Effectifs pondérés	Tranches	Avant validation de la formation par la CPN	Après validation de la formation par la CPN
< 400	A	60	85
400 - 1 000	B	70	100
> 1 000	C	80	115

La part variable est modifiée lorsque l'évolution des effectifs pondérés sur plusieurs années consécutives l'impose.

Le passage d'une tranche à l'autre en fonction de l'évolution des effectifs est déterminé par le tableau suivant :

Durée continue totale	Moyenne des effectifs pondérés sur la durée	Tranche d'origine	Passage en tranche	Avant validation de la formation par la CPN	Après validation de la formation par la CPN
3 ans	< 320	B	A	60	85
	< 800	C	B	70	100
2 ans	> 440	A	B	70	100
	> 1 100	B	C	80	115

L'application de ce dernier tableau sur le montant de l'indemnité de responsabilités spécifiques versée par l'établissement n'est pas une modification du contrat de travail, mais est obligatoirement consignée dans un avenant au contrat.

#### Article 19

En vigueur non étendu

##### 19.1. Formation initiale qualifiante

Tout chef de travaux exerçant les responsabilités spécifiques hors contrat (conformément à l'article 15.2 de la convention collective) dans tout établissement relevant de la convention collective a le devoir de se former par une formation qualifiante, homologuée par la CPN.

A l'issue de cette formation et après validation, le chef de travaux est rémunéré conformément à l'article 18.2.

##### 19.2. Obligations réciproques

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

La participation à la formation qualifiante homologuée est décidée par accord réciproque entre le chef de travaux et le chef d'établissement. Les frais en sont assurés par l'établissement selon l'article 27 de la convention collective.

Une formation qualifiante homologuée procure au chef de travaux une reconnaissance de sa qualification professionnelle.

##### 19.3. Modalités d'obtention des évaluations de la formation en vue de la validation

La formation initiale des chefs de travaux est organisée par l'ECM (école des cadres missionnés) en partenariat avec le CTPN, dans le cadre réglementaire et conventionnel de l'enseignement technique privé.

Elle se décompose en :

- une formation théorique ;
- un stage pratique ;
- la rédaction d'un mémoire.

Formation théorique

La formation théorique est préalablement homologuée par la commission paritaire nationale et porte sur les quatre points déclinés dans l'article 15.1 (circulaire 2011-215 du 1er décembre 2011).

L'évaluation de la formation théorique incombe au CTPN.

Stage pratique

Un stage pratique de 2 jours au minimum sur la fonction de chef de travaux dans un établissement scolaire différent de celui où il exerce sera effectué au cours de la formation.

L'évaluation du stage pratique est faite par le chef de travaux de l'établissement d'accueil sous la responsabilité du chef d'établissement d'accueil.

Mémoire

Un mémoire portant sur un point particulier des responsabilités spécifiques hors contrat est rédigé par le chef de travaux en formation.

L'évaluation de ce mémoire est réalisée par la CPN en présence du CTPN.

#### 19.4. Obtention de la validation de la formation

Modalités

A l'issue de sa formation le chef de travaux fournit à la CPN un dossier comprenant :

- une demande écrite de validation ;
- un curriculum vitae ;
- les attestations des stages pratique et théorique ;
- le mémoire ;
- un contrat de travail avec référence à la présente convention collective.

Ces documents doivent parvenir à la FNOGEC, secrétariat de la commission paritaire nationale des professeurs chefs de travaux (277, rue Saint-Jacques, 75240 Paris Cedex 5) avant le 30 septembre de la deuxième année de formation pour être étudiés à la session annuelle unique de validation de la CPN.

Celle-ci se réunit au cours du premier trimestre scolaire de la deuxième année de formation pour une application financière au 1er septembre de la même année scolaire.

#### Décision de la commission paritaire nationale

Attribution de la validation de la formation.

Refus de la validation de la formation.

En cas de refus, la CPN précisera au chef de travaux les éléments de formation théorique et/ou pratique déficients.

#### Article 20

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Article 21

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Chapitre III Dispositions communes

En vigueur non étendu

Par « professeur » ou « salarié » le présent chapitre vise toujours les professeurs et les chefs de travaux.

#### Article 22

En vigueur non étendu

Dans tous les établissements, les professeurs doivent respecter le caractère propre de l'établissement.

#### Article 23

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales, les parties contractantes reconnaissent pour tous les professeurs le droit d'adhérer ou non à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre 1er de la deuxième partie du code du travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat pour arrêter leur décision en ce qui concerne notamment l'engagement, la conduite ou la répartition du travail. Les professeurs, de leur côté, s'engagent à respecter la liberté syndicale de leurs collègues.

En ce qui concerne les instances représentatives du personnel les parties s'en réfèrent à la loi.

#### Article 24

En vigueur non étendu

##### 24.1. Evénements familiaux et personnels

Les absences rémunérées pour événements familiaux ou personnels sont les suivantes en jours ouvrables :

- 3 jours en cas de décès du conjoint (marié, pacsé, concubin), des parents, beaux-parents et enfants y compris les enfants d'un conjoint ;
- 4 jours en cas du mariage ou de Pacs du salarié ;
- 3 jours en cas de mariage d'un enfant du salarié y compris les enfants d'un conjoint ;
- 1 jour en cas de décès d'un frère ou d'une sœur ou d'un aïeul ;

Ces absences sont prises au moment des événements en cause, s'y ajoutent éventuellement les délais de route nécessaires.

##### 24.2. Soins à un enfant malade

Les salariés pourront, sur justificatif et avec l'accord du chef d'établissement, bénéficier d'une autorisation d'absence exceptionnelle pour soigner un enfant malade. Le traitement afférent à ces absences ne sera pas retenu dans la limite de 3 jours par année scolaire.

Le salarié peut sur justificatif médical et avec l'accord du chef d'établissement s'absenter 6 autres jours pendant lesquels il recevra un demi-salaire.

##### 24.3. Autres absences

Une autorisation d'absence peut être demandée au chef d'établissement pour une circonstance exceptionnelle ou pour toute fonction reconnue par la loi ou par l'établissement ainsi que pour l'exercice d'un mandat syndical. Il n'est pas fait de retenue de traitement si les heures d'absence ont pu être remplacées par l'intéressé ou si elles résultent d'une obligation légale non rétribuée, ou de sa participation à une commission paritaire prévue par la présente convention, ou si elles résultent de la convocation à un examen ou un concours à caractère universitaire ou professionnel.

Dans toute mesure du possible, les heures de classes doivent être sauvegardées.

Les professeurs ayant 5 ans d'ancienneté dans un établissement relevant de la présente convention peuvent demander au chef d'établissement un congé sans traitement pour convenance personnelle. Ce congé de durée déterminée sera précisé et éventuellement renouvelé par accord bilatéral.

Le professeur en congé pour convenance personnelle pourra obtenir sa réintégration dans l'établissement, à condition de faire connaître son intention au chef

d'établissement dans les délais prévus par l'accord susmentionné pour la rentrée scolaire suivante. Le professeur remplaçant sera engagé par contrat à durée déterminée.

Le temps de congé pour convenance personnelle s'il est employé au service de l'enseignement privé ou au perfectionnement professionnel dans des conditions approuvées par les organismes signataires ou pour mandat syndical ou civique comptera pour l'ancienneté.

Les autres absences ou congés sont réglés conformément à la loi ou contractuellement.

#### Article 25

En vigueur non étendu

Le professeur empêché d'assurer son service pour maladie ou accident du travail doit en avertir le chef d'établissement. Si l'arrêt dure plus de 48 heures, il doit être constaté par un certificat médical, dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Dans ce cas, l'établissement verse au salarié, à l'échéance habituelle, l'équivalent de la fraction de salaire non garantie par les organismes de sécurité sociale en application des dispositions légales en vigueur.

Ce droit à congé rémunéré est ouvert dans la mesure où les droits indiqués ci-dessus n'ont pas été épuisés au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail. Il est limité au reliquat.

Le personnel relevant de la présente convention et justifiant de 1 an de présence dans les établissements d'enseignement technique privés, a droit, en cas de congé de maternité ou d'adoption, au plein traitement, pendant la durée prévue par la sécurité sociale.

Dans tous les cas, pour bénéficier de ces avantages, le professeur aura dû faire valoir ses droits à la sécurité sociale.

A tout professeur en congé de longue maladie, justifiant d'au moins 2 ans de service dans un établissement d'enseignement technique privé, est reconnu un droit de priorité sur l'emploi occupé au moment du début de la maladie et cela pendant une période de 2 ans. Pendant ce temps, l'emploi est pourvu par un remplaçant avec un contrat à durée déterminée dont la date d'expiration est liée à celle de la fin du remplacement.

#### Article 26

En vigueur non étendu

L'adhésion à une caisse de retraite complémentaire est obligatoire pour les établissements relevant de la présente convention.

Les salariés cadres bénéficient des garanties prévues par le régime de prévoyance conformément à l'accord national de prévoyance du collège cadre en vigueur.

Les salariés quittant l'établissement soit en cas de départ à la retraite à partir de l'âge d'ouverture des droits, soit en cas d'inaptitude au travail à partir de 60 ans reconnue par la sécurité sociale, ont droit à une indemnité de départ à la retraite fixée en fonction de leur ancienneté dans l'établissement :

- 1/2 mois pour les salariés ayant atteint 6 ans d'ancienneté ;
- 1 mois pour les salariés ayant atteint 12 ans d'ancienneté ;
- 1 mois 1/2 pour les salariés ayant atteint 18 ans d'ancienneté ;
- 2 mois pour les salariés ayant atteint 24 ans d'ancienneté ;
- 2 mois 1/2 pour les salariés ayant atteint 30 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite, soit 1/3 des 3 derniers mois.

L'indemnité prévue au présent article ne peut se cumuler avec l'indemnité légale de départ à la retraite.

#### Article 27

En vigueur non étendu

Tous les professeurs et chefs de travaux bénéficient des dispositions législatives et conventionnelles relatives à la formation professionnelle continue (DIF, plan de formation, CIF, période de professionnalisation...). L'accord applicable est l'accord national interbranches sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue dans l'enseignement sous contrat du 28 juin 2011 et ses avenants.

Le traitement est maintenu et les frais réels justifiés sont à la charge de l'établissement après accord préalable.

#### Article 28

En vigueur non étendu

Une commission paritaire nationale est chargée notamment des fonctions suivantes :

1. Adaptation de la présente convention aux dispositions législatives et réglementaires.
2. Interprétation de la présente convention.
3. Constitution en commission de conciliation.
4. En cas de suppression de poste ou de fermeture d'établissements, la commission paritaire est habilitée à rechercher le reclassement des professeurs et à prendre, éventuellement, les contacts nécessaires pour cela avec les autres ordres d'enseignement.

Cette commission est constituée d'un nombre égal de représentants des organismes employeurs et salariés dans la limite de 10 par collège.

Cette commission est présidée alternativement, par période de 2 ans, par un représentant du collège employeur et un représentant du collège salarié.

Elle se réunira au moins deux fois par an dont l'une en septembre et l'autre dans la première moitié du 3e trimestre scolaire.

Pour l'application de l'article L. 2232-21 du code du travail concernant le fonctionnement des commissions paritaires, les parties signataires conviennent de se référer à l'accord national du 31 mars 1998.

#### Article 29

En vigueur non étendu

Les litiges individuels ou collectifs résultant de l'application de la présente convention seront examinés avant toute autre procédure par la commission de conciliation prévue à l'article 28.

La commission est saisie par la partie la plus diligente par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au président de la CPN à l'adresse suivante : FNOGEC, secrétariat des commissions, 277, rue Saint-Jacques, 75240 Paris Cedex 05. Celui-ci devra réunir la commission dans un délai de 30 jours à dater de la réception de la lettre recommandée.

Les parties peuvent se faire assister ou représenter.

#### Article 30

En vigueur non étendu

La présente convention vaut pour une durée indéterminée.

#### 30.1. Dénonciation

L'une ou l'autre des parties signataires ou la totalité de celles-ci peut dénoncer la présente convention, totalement ou partiellement, en le faisant connaître 6 mois à l'avance par lettre recommandée adressée aux autres parties signataires ainsi qu'au président de la commission paritaire nationale prévue à l'article 28. La dénonciation doit donner lieu aux dépôts prévus par la loi.

Le président de la commission paritaire nationale convoque les partenaires sociaux qui doivent être réunis dans le mois qui suit la lettre de dénonciation.

Chacune des parties signataires peut demander la révision de certains articles de la convention collective. La demande, adressée par lettre recommandée aux autres parties signataires ainsi qu'au président de la commission paritaire nationale prévue à l'article 28, doit comporter la désignation des articles à réviser.

Le président de la commission paritaire nationale convoque les parties signataires qui doivent être réunies dans le mois qui suit la demande de révision.

## Annexe I Convention collective nationale du 18 décembre 1986

### Traitement - Ancienneté

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 17-6-1993 en vigueur le 1-9-1993.

#### 1 TRAITEMENT.

Echelon	DUREE		INDICES		
	Durée minimum (en années)	Durée maximum (en années)	A (post-bac)	B (LT)	C (LP)
1	2	3	355	320	270
2	2	4	385	340	290
3	3	4	405	360	310
4	3	4	425	380	330
5	4	5	445	395	350
6	5	5	465	405	370
7	"	"	485	415	380

Les salaires sont obtenus par application à la date considérée de la valeur du point de la fonction publique à l'indice correspondant à l'échelon dans la catégorie du salarié.

En cas d'emploi à des niveaux multiples, la proratisation de la rémunération est de règle ; néanmoins, la grille supérieure peut s'appliquer à la totalité de la rémunération.

Le passage à l'échelon supérieur se fait après l'entretien professionnel annuel avec le chef d'établissement.

#### 2 ANCIENNETE

Tout service d'enseignement sera pris en considération dans la détermination de l'ancienneté :

- dans leur totalité pour les services effectués dans un établissement relevant des organismes signataires ;
- pour les deux tiers pour les services effectués dans les établissements techniques ne relevant pas des organismes signataires.

#### 3 PARTICIPATION A DES TACHES SPECIFIQUES

En plus du travail d'enseignant, sur la demande du chef d'établissement, explicitée au contrat de travail, il pourra être demandé aux enseignants des tâches spécifiques qui feront l'objet d'une indemnité comme suit :

1. Pour les enseignants assurant des tâches de suivi des élèves, d'animation pédagogique : 15 points d'indice.
2. Pour les enseignants assurant l'animation et la coordination pédagogique d'un niveau, d'une classe, d'une section : 25 points d'indice.

Modalités d'application de cette indemnité : indemnité payable trimestriellement, au prorata du temps de service.

NB - L'organisation de ces tâches devra faire l'objet d'une consultation annuelle des enseignants.

La participation aux conseils de classe fait partie des tâches de suivi des élèves.

Recommandation de la commission paritaire du 8 juin 1990 ;

La commission paritaire recommande que pour les enseignants ayant une partie de leur horaire sous contrat et l'autre partie hors contrat, le complément d'indemnité de suivi versé par l'Education nationale leur soit garanti.

#### 4 MESURES TRANSITOIRES

Jusqu'au 31 août 1993 n'est en vigueur que la grille ci-dessous. Les maîtres en fonctions à cette date ont la possibilité de conserver le bénéfice de cette grille, à condition de notifier ce choix par écrit avant cette date ; à défaut d'option explicite, la nouvelle grille s'applique automatiquement et définitivement.

Au cas où le reclassement entraînerait une baisse indiciaire, l'indice antérieur sera maintenu.

Les maîtres de quatrième catégorie sont reclassés en tout état de cause en troisième catégorie à l'indice immédiatement supérieur et avec reprise de l'ancienneté acquise dans l'échelon auquel ils étaient parvenus.

Grille unique jusqu'au 31 août 1993, réservée ensuite aux seuls maîtres en fonctions à cette date et qui l'auraient demandé expressément avant le 31 août 1993 (indices depuis le 1er novembre 1991) :

Echelon	Temps à passer dans chaque échelon (en années)	INDICES			
		1ere catégorie (docteurs, ingénieurs, experts-comptables, etc)	2e catégorie (licenciés BTS, DUT, dip. école sup. de comm., monitrice enseignements ménagers, etc)	3e catégorie (bacheliers BP, BSEL, BEC, BEI, autres qualifications techniques)	4e catégorie, certains diplômés EPS (catégorie supprimée à compter du 1er septembre 1993)
1	3	343	313	262	262
2	4	371	329	285	274
3	4	391	345	299	292
4	4	413	363	313	298
5	5	436	380	331	307
6	5	457	391	351	322
7	+	481	412	369	336

(+) : plafond.

La présente annexe entre en application au 1er septembre 1993.

## Avenant du 1er juin 2004 portant mise à jour de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	FNOGEC ; UNETP.
Organisations de salariés	SNEC-CFTC ; SNEPL-CFTC ; SPELC.

## I. - Le titre est ainsi rédigé :

' Convention collective nationale du travail des personnels enseignant hors contrat et des chefs de travaux exerçant des responsabilités hors contrat dans les établissements d'enseignement techniques privés '

## II. - Article modifié :

L'article 1er est ainsi rédigé :

(voir cet article)

## III. - Articles créés :

(voir ces articles)

## IV. Insertions :

Après l'article 1er : Chapitre Ier : Personnels enseignants.

Après l'article 19 devenu article 14 : Chapitre II : Professeurs chefs de travaux.

Après l'article 23 nouveau : Chapitre III : Dispositions communes, ' par 'professeur' ou 'salarié' le présent chapitre vise toujours les professeurs et les chefs de travaux. '

## 5. Articles renumérotés :

L'article 5 devient l'article 25.

L'article 6 devient l'article 5.

L'article 7 devient l'article 6.

L'article 8 devient l'article 7.

L'article 9 devient l'article 8.

L'article 10 devient l'article 9.

L'article 11 devient l'article 10.

L'article 12 devient l'article 11.

L'article 13 devient l'article 12.

L'article 14 devient l'article 26.

L'article 15 devient l'article 27.

L'article 16 devient l'article 13.

L'article 17 devient l'article 24.

L'article 18 devient l'article 28.

L'article 19 devient l'article 14.

L'article 20 devient l'article 29.

L'article 21 devient l'article 30.

L'article 22 devient l'article 31.

Fait à Paris, le 1er juin 2004.

## Avenant n° 1 du 18 mars 2005 portant modification d'articles

Signataires	
Organisations patronales	FNOGEC ; UNETP.
Organisations de salariés	FEP-CFDT ; SNEPL-CFTC ; SEPLC ; SNEC-CFTC ; SYNEP CFE-CGC.

En vigueur non étendu

## 1. Articles modifiés

L'article 2 est ainsi rédigé :

L'article 3 est ainsi rédigé :

L'article 4 est ainsi rédigé :

L'article 6 est ainsi rédigé :

L'article 7 est ainsi rédigé :

L'article 9 est ainsi rédigé :

L'article 11 est ainsi rédigé :

L'article 19 est ainsi rédigé :

L'article 21.1 est ainsi rédigé :

L'article 22.1 est ainsi rédigé :

L'article 22.2 est ainsi rédigé :

L'article 23 est ainsi rédigé :

(Voir ces articles)

## 2. Article créé

Il est rédigé ainsi :

Article 24

(Voir cet article)

## 3. Articles renumérotés

L'article 24 devient l'article 25.

L'article 25 devient l'article 26.

L'article 26 devient l'article 27.

L'article 27 devient l'article 28.

L'article 28 devient l'article 29.

L'article 29 devient l'article 30.

L'article 30 devient l'article 31.

L'article 31 devient l'article 32.

(Voir ces articles)

4. Articles renumérotés et modifiés

L'article 27.3 est ainsi rédigé :

L'article 29 est ainsi rédigé :

L'article 30 est ainsi rédigé :

L'article 31 est ainsi rédigé :

L'article 32.1 est ainsi rédigé :

L'article 32.2 est ainsi rédigé :

(Voir ces articles)

Fait à Paris, le 18 mars 2005.

### Avenant du 14 septembre 2006 relatif à la modification de l'article 24.4

Signataires	
Organisations patronales	FNOGEC ; UNETP.
Organisations de salariés	FEP-CFDT ; SPELC ; SNEC-CFTC.

En vigueur non étendu

Article modifié

L'article 24. 4 est ainsi rédigé :

Article 24. 4

Obtention de la validation de la formation

Modalités

A l'issue de sa formation, le chef de travaux fournit à la CPN un dossier comprenant :

- une lettre de demande du chef de travaux ;
- un curriculum vitae ;
- un contrat de travail de droit privé portant sur l'exercice des responsabilités spécifiques hors contrat ;
- les évaluations de la formation théorique, du stage pratique et du mémoire.

Ces documents doivent parvenir au secrétariat de la commission paritaire nationale (277, rue Saint-Jacques,75240 Paris Cedex 5) avant le 25 août pour être étudiés à la session annuelle unique de validation de la CPN.

### Avenant du 23 mai 2001 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	FNOGEC ; UNETP ; SPELC.
Organisations de salariés	SNEC CFTC et SNEPL CFTC ; FEP CFDT.

#### Grille de rémunération applicable au 1er septembre 2001

En vigueur non étendu

ÉCHELON	DURÉE minimale	DURÉE maximale	POSTBAC	LT	LP
1	2 ans	3 ans	361	322	273
2	2 ans	4 ans	391	342	293
3	3 ans	4 ans	410	362	312
4	3 ans	4 ans	430	382	332
5	4 ans	5 ans	449	397	352
6	4 ans	5 ans	469	411	372
7	4 ans	5 ans	489	426	392
8	5 ans	6 ans	539	446	411
9	6 ans	7 ans	543	453	418
10	-	-	548	463	428

### Avenant du 28 août 2001 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	FNOGEC ; SYNADIC ; UNETP ;
Organisations de salariés	SNCEEL ; SPELC. SNEC CFTC ; FEP CFDT.

En vigueur non étendu

A dater du 1er septembre 2001, la grille de rémunération applicable est la suivante :

Catégorie I

ÉCHELON	TEMPS APRÈS (en années)	+ 600 ÉLÈVES	301 A 600 ÉLÈVES	- 300 ÉLÈVES
1		342	327	315
2	2	363	347	330
3	4	377	362	344
4	6	389	374	355
5	8	403	386	366
6	10	422	406	383
7	14	443	425	402
8	18	462	443	417
9	22	487	468	440
10	27	505	485	455
11	32	515	495	464

Catégorie II

ÉCHELON	TEMPS APRÈS (en années)	+ 600 ÉLÈVES	301 A 600 ÉLÈVES	- 300 ÉLÈVES
1		300	291	283
2	2	318	307	297
3	4	328	320	308
4	6	338	327	318
5	8	351	339	327
6	10	369	356	341
7	14	385	373	358
8	18	401	387	372
9	22	422	409	392
10	27	438	423	406
11	32	446	431	414

Documentaliste adjoint

INDICE	INDICE	INDICE
277	318	380
287	331	394
299	351	402
307	361	

### Avenant du 14 mai 2002 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	FNOGEC ; UNETP.
Organisations de salariés	FEP-CFDT ; SNEC-CFTC ; SNEPL-CFTC ; SPELC.

En vigueur non étendu

Grille de rémunération applicable au 1er septembre 2002

ÉCHELON	DURÉE minimale	DURÉE maximale	POSTBAC	LT	LP
1	2 ans	3 ans	361	322	273
2	2 ans	4 ans	391	342	293
3	3 ans	4 ans	410	362	312
4	3 ans	4 ans	430	382	332
5	4 ans	5 ans	449	397	352
6	4 ans	5 ans	469	411	372
7	4 ans	5 ans	489	426	392
8	4 ans	5 ans	539	446	411
9	4 ans	5 ans	543	453	418
10	-	-	548	463	428

En aucun cas, l'évolution de carrière ne peut avoir pour effet de maintenir le professeur plus de 2 échelons consécutifs dans la durée maximale.

Cette disposition rend d'autant plus nécessaire l'entretien professionnel annuel prévu dans la convention collective (annexe I).

### Avenant du 10 novembre 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	FNOGEC ; UNETP.



Signataires	
Organisations de salariés	SNEPL-CFTC ; SPELC ; SNEC-CFTC ; SYNEP CFE-CGC ; FEP-CFDT.

**Salaires applicables à compter du 1er septembre 2005**

En vigueur non étendu

Modification de l'article 12.1 " Minima "

Article 12.1

Minima

Les traitements minima ainsi que les conditions d'ancienneté sont établis par la commission paritaire nationale.

Grille de rémunération applicable au 1er septembre 2005

ECHELON	DUREE minimum	DUREE maximum	POST BAC	Lycée technique	Lycée professionnel
1	2 ans	3 ans	361	325	278
2	2 ans	4 ans	391	345	298
3	3 ans	4 ans	410	362	315
4	3 ans	4 ans	430	382	335
5	4 ans	5 ans	449	397	352
6	4 ans	5 ans	469	411	372
7	4 ans	5 ans	489	426	392
8	4 ans	5 ans	539	446	411
9	4 ans	5 ans	543	453	418
10	-	-	548	463	428

Les salaires sont obtenus par application à la date considérée de la valeur du point de la fonction publique à l'indice correspondant à l'échelon dans la catégorie du salarié.

En cas d'emploi à des niveaux multiples, la proratisation de la rémunération est de règle ; néanmoins, la grille supérieure peut s'appliquer à la totalité de la rémunération.

Le passage à l'échelon supérieur se fait après l'entretien professionnel annuel avec le chef d'établissement.

En aucun cas, l'évolution de carrière ne peut avoir pour effet de maintenir le professeur plus de 2 échelons consécutifs dans la durée maximum.

Ancienneté

Tout service d'enseignement sera pris en considération dans la détermination de l'ancienneté :

- dans la totalité pour les services effectués dans un établissement relevant des organismes signataires ;
- pour les 2/3 pour les services effectués dans les établissements techniques ne relevant pas des organismes signataires.

Les traitements sont annuels et payables par douzième, congés payés inclus.

Les professeurs qui n'ont exercé que pendant une partie de l'année scolaire reçoivent, au titre des grandes vacances d'été, les 5/18 des traitements qui leur ont été versés pour le service effectif.

Les congés de maladie rémunérés sont, pour le décompte des traitements des grandes vacances d'été, considérés comme période d'activité.

Des accords particuliers à chaque établissement règlent, éventuellement, d'une façon forfaitaire, le prix du logement et de la nourriture. S'il est question dans ces accords d'" avantages en nature ", sans autre précision, ceux-ci doivent être compris au sens et au taux de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 10 novembre 2005.

## Accord national professionnel sur l'indemnisation des salariés participant aux commissions paritaires.

En vigueur non étendu

Il a été conclu, en application de l'article L. 132-17 du code du travail que :

- les fédérations d'employeurs demanderont à leurs adhérents d'accepter que deux salariés par organisation syndicale puissent s'absenter avec maintien du salaire.

Pour les employeurs qui n'adhèrent pas à l'une de ces fédérations, celles-ci interviendront auprès d'eux pour qu'ils acceptent la prise en charge des salaires et l'autorisation d'absence :

- les frais de transport sont remboursés à 100 % sur la base du tarif SNCF 2ème classe dans la limite de 2000 F par séance pour l'ensemble de la délégation syndicale de salariés jusqu'au 30 juin 1990.

## Accord du 13 décembre 1996 sur la formation professionnelle dans les établissements privés hors contrat

Signataires	
Organisations patronales	FFEP.
Organisations de salariés	SNPEFP-CGT ; SNEP-FO.

**Préambule**

En vigueur non étendu

Considérant les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, complété par ses avenants du 8 novembre 1991 et du 8 janvier 1992 ;

Considérant les dispositions de la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi, à la formation professionnelle, et notamment son titre III relatif à la formation professionnelle ;

Considérant l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 et les dispositions de l'avenant du 5 juillet 1994 dudit accord ;

Considérant le décret pris en application des dispositions de l'article 74 de la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle ;

Considérant les dispositions des accords du 17 novembre 1994 et du 21 novembre 1994 relatives à la formation et au perfectionnement professionnels,

Les parties signataires du présent accord entendent répondre aux besoins intrinsèques du secteur et aux exigences nouvelles qu'impose l'évolution de l'environnement économique et socioculturel aux entreprises comme aux salariés de l'enseignement privé hors contrat, du fait notamment :

- de l'absence d'une véritable politique de formation continue organisée au sein de la profession et de la nécessité d'une plus grande professionnalisation ;

- de l'accélération de l'évolution des connaissances fondamentales et des savoir-faire pédagogiques ;
- du développement des nouvelles technologies ;
- des exigences nationales et européennes de plus en plus pressantes liées à une certification qualité tendant à s'imposer aux entreprises du secteur ;
- de la prise en compte par les entreprises des nécessités d'adaptation en cours de vie professionnelle ;
- de la facilitation des processus de reclassement ou de reconversion professionnels.

### **Adhésion à l'OPCA**

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Les parties signataires entendent tenir compte de la diversité géographique des lieux d'implantation des entreprises du secteur et du caractère interprofessionnel de leurs filières d'enseignement. Elles ont la volonté de privilégier des réponses locales, adaptées à leur taille et à leur spécificité.

Pour cela, les présents partenaires désignent un OPCA doté d'un réseau territorial de proximité pour la mise en oeuvre du présent accord : l'AGEFOS PME, 5 bis, rue de Rochechouart, 75009 Paris.

### **Champ d'application**

#### Article 2

En vigueur non étendu

Entrent dans le champ d'application du présent accord tous les établissements d'enseignement privés hors contrat situés sur le territoire national, parmi lesquels :

- les établissements d'enseignement privés 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 n° 59-1557 du 31 décembre 1959 modifiée, y compris leurs départements ' formation en alternance ' ;
- les établissements d'enseignement privés du premier et du second degré relevant de la loi du 30 octobre 1886 et de la loi du 15 mars 1850 (dite loi Falloux) qui ne sont pas liés à l'Etat par contrat conclu dans le cadre de la loi n° 59-1557 du 31 décembre 1959 modifiée, ainsi que leurs éventuels départements ' formation en alternance '.

Les établissements d'enseignement privés visés par le présent accord relèvent notamment des codes NAF suivant : 801 Z, 802 A, 802 C, 803 Z, 804 C, 804 D, 913 E.

Ne sont exclus du présent accord que les organismes de formation régis par la loi du 16 juillet 1971, les établissements d'enseignement privés à distance régis par la loi du 12 juillet 1971, les CFA et les établissements relevant, directement et statutairement, des chambres consulaires du commerce, de l'industrie, des métiers et de l'agriculture ainsi que les établissements d'enseignement supérieur privés déclarés selon la loi du 12 juillet 1875.

### **Contrats d'insertion en alternance**

#### Article 3

En vigueur non étendu

Moins de vingt-six ans, libérés de l'obligation scolaire de compléter leur formation initiale en participant à des actions personnalisées de formation professionnelle dans le cadre d'un contrat de qualification, d'adaptation ou de toute autre forme contractuelle ayant une finalité équivalente. Ces contrats ne peuvent être proposés que pour la partie non pédagogique de l'activité des entreprises du secteur (secrétariat, comptabilité, commercial,...). Si de tels contrats sont conclus, ils donneront lieu à un suivi des activités des jeunes par un tuteur justifiant d'une ancienneté d'au moins deux ans, ayant un niveau de qualification égal ou supérieur à celui du jeune. Le tuteur est désigné par l'employeur qui lui assure les moyens d'assumer pleinement son tutorat.

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord versent à l'AGEFOS PME, avant le 1er mars de l'année suivante, l'intégralité de leur contribution affectée aux contrats d'insertion en alternance, soit :

- 0,4 % du montant des salaires de l'année de référence pour les entreprises employant au moins dix salariés ;
- 0,1 % du montant des salaires de l'année de référence pour les entreprises employant moins de dix salariés et assujetties à la taxe d'apprentissage.

### **Plan de formation des entreprises employant au minimum 10 salariés**

#### Article 4

En vigueur non étendu

Les parties signataires incitent les entreprises à élaborer des programmes de formation qui prennent en compte les perspectives économiques et l'évolution des investissements, des technologies, des modes d'organisation du travail, ainsi que de l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise.

Les parties signataires rappellent que dans les entreprises assujetties à la réglementation sur le comité d'entreprise, celui-ci ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe sont consultés sur le programme de formation au cours de l'une des deux réunions spécifiques du comité d'entreprise au cours desquelles sont examinés le bilan des actions réalisés et en cours de réalisation au titre du plan de formation de l'année en cours, ainsi que des projets de l'entreprise pour l'année à venir.

Afin de favoriser le développement des actions de formation, conduites dans le cadre de leur plan de formation par les entreprises relevant du présent article, les parties signataires conviennent que lesdites entreprises versent à l'OPCA désigné par l'accord au minimum 50 % de l'obligation conventionnelle (2 %) au titre du plan de formation, ainsi que le reliquat disponible au 31 décembre de chaque année, ce reliquat étant constitué par la différence entre le montant de l'obligation conventionnelle de l'entreprise et les dépenses réalisées par l'entreprise avant le 31 décembre de chaque année, en exécution de son plan de formation.

Dans la limite de son versement (déduction faite des frais de gestion), l'entreprise est assurée de la prise en charge par l'OPCA de toute dépense liée à la réalisation d'actions de formation conduites dans le cadre de son plan de formation, sous réserve du respect des textes législatifs et réglementaires en vigueur ; cette prise en charge peut porter sur le coût pédagogique de ces actions de formation, sur les frais de déplacement et d'hébergement en fonction des critères définis par l'OPCA, ainsi que sur les salaires et les charges sociales légales et conventionnelles afférents à ces actions.

### **Plan de formation des entreprises employant moins de 10 salariés**

#### Article 5

En vigueur non étendu

Les entreprises employant moins de dix salariés sont tenues de verser à l'OPCA l'intégralité de leur contribution destinée au financement d'actions de formation conduites au titre de leur plan de formation, incluant le capital de temps de formation.

Cette contribution est égale à 0,15 % du montant des salaires de l'année de référence.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, ces sommes sont mutualisées dès leur réception et affectées en priorité aux actions de formation conduites au titre du plan de formation de l'entreprise.

Les instances de l'OPCA définiront, en liaison avec les présents signataires, les priorités de formation définies pour ces entreprises ainsi que les orientations de prise en charge des demandes de financement présentées par les entreprises.

Ces priorités ainsi que les orientations et les critères de prise en charge définis par l'OPCA sont portés à la connaissance des entreprises.

Les parties signataires s'attacheront à rechercher les moyens de formation propres à répondre aux contraintes liées à la taille des entreprises.

### **Durée, révision et dénonciation de l'accord**

#### Article 6

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

L'application du présent accord fera l'objet d'un bilan effectué par les signataires au minimum tous les quatre ans. Ce bilan ne pourra en aucun cas se confondre avec l'obligation prévue à l'article L. 933-2 du code du travail de négociation au moins tous les cinq ans sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Le présent accord collectif à durée indéterminée pourra être dénoncé dans les conditions fixées aux articles L. 132-8 et suivants du code du travail, en respectant un préavis d'une durée de trois mois.

## **Accord du 13 décembre 1996 relatif à la formation en alternance dans le secteur de l'enseignement privé hors contrat**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	FFEP.
Organisations de salariés	SNEPL CFTC ; SNPEFP CGT ; SNEP FO.

### **I - Champ d'application**

En vigueur non étendu

Entrent dans le champ d'application du présent accord tous les établissements d'enseignement privé hors contrat situés sur le territoire national parmi lesquels :

- 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 n° 59-1557 du 31 décembre 1959 modifiée, y compris leurs départements ' Formation en alternance ' ;

- les établissements d'enseignement privé du second degré relevant de la loi du 15 mars 1850 (dite loi Falloux) qui ne sont pas liés à l'Etat par contrat conclu dans le cadre de la loi n° 59-1557 du 31 décembre 1959 modifiée, ainsi que leurs éventuels départements ' Formation en alternance '.

Les établissements d'enseignement privé visés par le présent accord relèvent notamment des codes NAF suivants : 802 C, 803 Z, 804 C, 804 D, 913 E.

Ne sont exclus du présent accord que les organismes de formation régis par la loi du 16 juillet 1971, les établissements d'enseignement privé à distance régis par la loi du 12 juillet 1971, les CFA et les établissements relevant, directement et statutairement, des chambres consulaires du commerce, de l'industrie, des métiers et de l'agriculture ainsi que les établissements d'enseignement supérieur privé déclarés selon la loi du 12 juillet 1875.

### **II - Personnels concernés**

En vigueur non étendu

Le présent accord national concerne les personnels des établissements d'enseignement privé hors contrat occupant des fonctions de professeur-formateur (1), de formateur (2), de conseiller de formation (3). Pour les professeurs en place au moment de la mise en oeuvre de cet accord, des heures de formation en alternance - diplômante ou qualifiante - ne pourront leur être proposées qu'en cas de perte d'heures pour transformation d'activités ou restructuration économique. Dans ce cas, le professeur garde son statut initial.

1. Professeur-formateur intervenant dans le cadre de formations en alternance diplômantes :

Dès lors que, dans un établissement privé hors contrat, des formations en alternance diplômantes sont organisées, compte tenu de la spécificité de l'enseignement alors dispensé, il est demandé au professeur-formateur une activité de suivi pédagogique et professionnel de la relation école-entreprise, excluant toute démarche commerciale et ne donnant, en aucun cas, lieu à activité de cours.

Ce suivi de la formation en alternance ne peut excéder pour le professeur-formateur d'enseignement professionnel l'équivalent de 25 % de l'activité de cours assurée, pour le professeur-formateur d'enseignement général l'équivalent de 15 % de l'activité de cours assurée. Tout dépassement conduit à rémunération du temps de suivi excédentaire avec application des taux d'heures supplémentaires.

Le professeur-formateur en alternance est rémunéré comme le professeur en formation initiale sur la base du nombre d'heures d'activité de cours assuré. Il relève des classifications professionnelles déterminées pour le professeur en formation initiale, fixées au regard des niveaux ou types d'intervention pédagogique.

Lorsqu'un professeur de l'enseignement privé hors contrat assure une partie de son emploi du temps en formation initiale et une autre partie en formation en alternance, seule cette dernière part d'enseignement constitue la référence pour le calcul de son temps de suivi de l'alternance.

Dès lors qu'en fin d'année le suivi en alternance n'aura pas été demandé, le professeur-formateur sera réputé avoir effectué son service.

Le suivi de l'alternance n'est pas exigible dès lors que le professeur-formateur assure moins de 100 heures d'activité de cours d'enseignement général ou professionnel, par an.

Le temps de travail du professeur-formateur correspond à une activité de cours à temps plein (672 heures) ou à temps partiel, réalisée sur une période maximum de quarante-deux semaines, hors sept semaines de ' bloc estival ' et trois semaines en cours d'année à déterminer au niveau de l'entreprise, après consultation des représentants du personnel.

2. Formateur intervenant dans le cadre de formations en alternance qualifiantes :

Les fonctions de formateur intervenant dans le cadre de formations en alternance qualifiantes nécessitent des connaissances par formation spécifique et par expérience professionnelle ; elles correspondent à l'animation et la formation de groupes, sur la base de programme et de modules préalablement et précisément déterminés ; ces fonctions de formateur nécessitent des capacités d'adaptation au regard des publics constitués ; elles sont assumées sous la responsabilité, le contrôle et l'évaluation d'un cadre, supérieur hiérarchique.

Hors sept semaines dites de ' bloc estival ', le formateur devra assurer annuellement 1 225 heures (soit hebdomadairement 27,3 heures) correspondant à des actes de formation en présence des stagiaires et 525 heures (soit hebdomadairement 11,7 heures) à disposition de l'employeur pour effectuer toutes les autres activités contractuelles, dont une majorité consacrée à la préparation et à la recherche.

Le professeur-formateur intervenant dans des formations qualifiantes garde son statut.

3. Conseiller de formation :

Le conseiller de formation est chargé de diffuser l'information relative aux programmes de formation, d'alternance ou continue, mis en place par l'établissement auprès des entreprises, des centres d'orientation et d'information comme des administrations et autres publics intéressés.

Le conseiller de formation peut être amené à assurer le suivi administratif des étudiants et stagiaires des conventions de formation ou des contrats de qualification qu'il a été amené à connaître.

### **III - Durée, prise d'effet, dénonciation, révision**

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il ne prendra effet qu'en tant qu'annexe de la convention collective nationale des établissements d'enseignement privé hors contrat. Il obéira en matière de dénonciation et de révision aux règles fixées par ladite convention. Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

## Accord du 31 mars 1998 relatif à l'indemnisation des salariés mandatés

Signataires	
Organisations patronales	FNOGEC ; UNETP ; SNCEEL ; SYNADIC.
Organisations de salariés	FEP CFDT ; SNEC CFTC ; SPELC ; SNPEFP CGT.

En vigueur non étendu

### I. - 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.

### II. - 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.

### III. - Nombre annuel de réunions donnant lieu à remboursement

#### 1. Réunions nationales :

Treize commissions paritaires nationales, réparties comme suit :

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

Selon les nécessités, par accord entre les 2 collègues, le nombre annuel de réunions peut être augmenté ou diminué.

#### 2. Réunions régionales :

- une commission paritaire régionale.

Le présent accord annule et remplace l'accord du 12 décembre 1984 modifié.

## Accord du 15 juin 2005 relatif à l'emploi et à l'accès à la formation

Signataires	
Organisations patronales	FEP ; FNEPL ; FFP.
Organisations de salariés	SNEPL CFTC ; SNPEFP CGT ; FEP CFDT ; SYNEP CFE-CGC.

En vigueur non étendu

Vu l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 ;

Vu l'accord de branche étendu du 3 avril 2001, et notamment son titre III et ses avenants ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 ;

Vu la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social,

Les parties signataires ont convenu ce qui suit :

### Préambule

Les organisations signataires du présent accord considèrent que la formation professionnelle constitue un atout et un investissement tant pour les personnes que pour les établissements d'enseignement privé hors contrat. Elle doit permettre de répondre aux enjeux et aux priorités des années à venir. Elle doit en particulier :

- permettre l'approfondissement des compétences et l'acquisition de qualifications ;
- préparer les salariés aux évolutions des structures d'enseignement, aux technologies nouvelles, à une meilleure compréhension des jeunes et à l'accueil adapté aux différents publics ;
- favoriser la réalisation des projets professionnels et l'éventuelle mobilité des salariés.

La formation professionnelle doit être encouragée dans les petites structures de moins de 10 salariés, ainsi que pour les salariés à temps partiel, les salariés en contrat à durée déterminée, les salariés en seconde partie de parcours professionnel ou en reprise d'activité et ce dans un souci d'égalité 'hommes-femmes'.

### Champ d'application

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Entrent dans le champ d'application du présent accord, tous les établissements d'enseignement privé hors contrat situés sur le territoire national, parmi lesquels :

- les établissements d'enseignement privé du premier et du second degré relevant de la loi du 15 mars 1850 (dite loi Falloux) ou de la loi du 30 octobre 1886 qui ne sont pas liés par un contrat conclu dans le cadre de la loi du 31 décembre 1959 modifiée, y compris leurs départements de formation professionnelle dans la mesure où cette activité est minoritaire ;
- les établissements d'enseignement privé relevant 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 un contrat conclu dans le cadre de la loi du 31 décembre 1959 modifiée, y compris leurs départements de formation professionnelle dans la mesure où cette dernière activité est minoritaire ;
- les établissements d'enseignement supérieur privé, général, professionnel ou scientifique relevant notamment de la loi du 12 juillet 1875 ou de la loi du 25 juillet 1919, y compris leurs départements de formation professionnelle dans la mesure où cette dernière activité est minoritaire ;
- les établissements d'enseignement 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 mettant en oeuvre des enseignements relevant des lois ci-dessus.

Sont exclus du présent accord :

- les organismes de formation relevant de la loi du 16 juillet 1971 ;
- les établissements d'enseignement privé à distance relevant de la loi du 12 juillet 1971 ;
- les écoles de parfumerie-esthétique couvertes par la convention collective nationale de la parfumerie-esthétique ;
- les entreprises dont l'activité principale est d'assurer des cours particuliers à domicile et qui ne relèvent pas des lois ci-dessus ;
- les instituts catholiques de Lille, Lyon, Paris et Toulouse ainsi que l'université catholique de l'Ouest ;
- les écoles ou instituts d'enseignement supérieur et de recherche privés, dont ceux de la FESIC, à but non lucratif, dont l'activité principale est la préparation d'un diplôme de niveau bac + 4 ou au-delà habilité par la commission des titres d'ingénieurs ou visé par le ministre chargé de l'enseignement supérieur, et dont les enseignants permanents sont généralement des enseignants chercheurs, ainsi que les établissements annexes d'enseignement supérieur qui leur sont rattachés, dans la mesure où ils partagent avec eux une partie de leur personnel enseignant, sont également à but non lucratif et à condition que leur activité principale soit la préparation d'un diplôme de niveau bac + 4 minimum.

Les établissements d'enseignement privé visés par le présent accord relèvent notamment des codes NAF suivants : 801 Z, 802 A, 802 C, 803 Z, et 804 D.

## **Dispositions générales**

### Article 2

En vigueur non étendu

Les parties signataires rappellent que la formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des salariés, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel et à leur promotion sociale.

Les types d'actions de formation qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue, sont notamment les suivants :

- les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés : elles ont pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement des compétences des salariés ;
- les actions de promotion : elles ont pour objet de permettre à des salariés d'acquérir une qualification plus élevée ;
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- les actions de prévention ;
- les actions de conversion.

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré :

1. A l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation mentionné à l'article L. 951-1 du code du travail.
2. A l'initiative du salarié dans le cadre du congé individuel de formation défini à l'article L. 931-1 du code du travail.
3. A l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le cadre du droit à la formation prévu à l'article L. 933-1 du code du travail.

Sont encouragées notamment les actions de formation participant à l'obtention de diplômes, titres, qualifications ou diplômes professionnels et CQP (certificats de qualification professionnelle) ;

- soit enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- soit reconnus dans les classifications de la branche ;
- soit figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi visée à l'article 3 du présent accord.

## **Commission paritaire nationale de l'emploi**

### Article 3

En vigueur non étendu

Par le présent accord, les parties signataires décident de créer une commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) en référence aux accords nationaux interprofessionnels du 10 février 1969, du 5 décembre 2003 et à la loi du 4 mai 2004.

Aussi, les parties décident-elles de confier à la CPNE les pleines et entières missions qui lui sont attribuées en vertu des accords et textes légaux en vigueur.

#### 1. Objet - Organisations

La présente CPNE a pour attribution générale la promotion de la politique de formation de la branche ainsi d'un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi.

La CPNE est composée de la façon suivante :

- 2 représentants pour chacune des organisations syndicales représentatives ;
- un nombre égal de représentants des employeurs.

La présidence et la vice-présidence de la CPNE changent de collège tous les 2 ans.

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.

Les organisations patronales signataires assureront le secrétariat.

Les décisions de la CPNE sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

Un règlement intérieur fixera les modalités de fonctionnement de la CPNE.

#### 2. Missions

En matière d'emploi, la CPNE aura pour mission :

- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi et de son évolution dans la profession ;
- de prendre connaissance de tous projets ou décisions de licenciement collectif pour raisons économiques de plus de 9 salariés sur une période de 30 jours, ou de licenciements touchant 50 % de l'effectif d'une entreprise, dès lors que le nombre de salariés licenciés n'est pas inférieur à 5 sur une même période de 30 jours.

En matière de formation professionnelle :

La CPNE a pour mission de définir et de promouvoir la politique de formation professionnelle de la branche en permettant un meilleur accès aux différents dispositifs et actions de formation professionnelle pour l'ensemble des salariés de la branche.

La CPNE définit les priorités et les orientations en matière de formation professionnelle, notamment dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF prioritaire), du contrat de professionnalisation et de la période de professionnalisation.

La CPNE définit les listes :

- des publics bénéficiaires ;
- des natures et catégories d'actions de formation prioritaires ;

- des qualifications visées, qui pourront faire l'objet de dérogations. Elle pourra également réviser ces listes.

La CPNE mettra en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications, financé par l'OPCA concerné.

La CPNE crée, valide et délivre les certificats de qualification professionnelle de la branche (CQP).

La CPNE met en oeuvre le présent accord de branche, en effectue le suivi et fait des propositions relatives à la politique de formation dans la profession à la commission de négociation compétente.

En matière de gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications professionnelles :

La CPNE est consultée préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau de la profession. A cet effet, sont sollicités des concours financiers de l'Etat, des collectivités territoriales et des institutions européennes. Elle est informée des conclusions de ces études.

La CPNE est consultée préalablement à la conclusion d'engagements de développement de la formation conclus entre l'Etat, les collectivités territoriales et la profession. Elle est informée de l'exécution de ces engagements.

### **Contrat de professionnalisation**

#### Article 4

En vigueur non étendu

Les personnes âgées de 16 et 25 ans révolus peuvent compléter leur formation initiale dans le cadre d'un contrat de professionnalisation. Le contrat de professionnalisation est également ouvert aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Le contrat de professionnalisation, régi par les articles L. 981-1 à L. 981-8 du code du travail, a pour objet de permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail et de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle.

Il permet l'acquisition de compétences, connaissances, savoirs, savoir-faire professionnels grâce à l'association d'enseignements généraux, professionnels ou technologiques et d'un savoir-faire par l'exercice, en situation de travail, d'une ou plusieurs activités en relation avec les qualifications recherchées conformément aux priorités définies par la CPNE visée à l'article 3 du présent accord.

L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, cette durée est portée à 24 mois maximum, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement général, technologique ou professionnel ou pour toute personne visant des formations diplômantes ou des formations inscrites au répertoire national de la certification professionnelle.

La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement (généraux, professionnels ou technologiques) est comprise entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée pourra être supérieure, dans la limite de 50 % de la durée totale du contrat, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications l'exige.

Pendant la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, l'employeur s'engage à assurer aux bénéficiaires une formation leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à leur fournir une mission en relation avec cet objectif.

L'employeur désigne un tuteur, parmi des salariés volontaires, pour les accueillir et les guider dans l'entreprise, dans la limite de 3 bénéficiaires par tuteur.

La personne choisie comme tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle au sein de l'entreprise considérée d'au moins 2 ans en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut également assurer lui-même le tutorat, dans la limite de 2 bénéficiaires. Il doit remplir les conditions de qualification et d'expérience requises.

Les contrats de professionnalisation à durée déterminée peuvent 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.

### **Période de professionnalisation**

#### Article 5

En vigueur non étendu

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de 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 enseignements conformément aux priorités définies par la CPNE visée à l'article 3 du présent accord.
2. Les salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant 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 reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et femmes après un congé parental.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail.

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail ou de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNE visée à l'article 3 du présent accord.

Dans l'entreprise de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre des périodes de professionnalisation, d'au moins 2 salariés.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise, d'une allocation de formation d'un montant égal 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.

### **Plan de formation**

#### Article 6

En vigueur non étendu

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 indispensables aux salariés pour remplir les missions et les tâches liées à leur poste de travail.

Suivies pendant le temps de travail, ces formations donnent lieu au versement du salaire habituel.

## 2. Les actions de formation liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi.

Elles permettent au salarié d'évoluer vers d'autres postes relevant de sa qualification ou de lui apporter la formation nécessaire au maintien dans son emploi, lorsque celui-ci évolue.

Ces actions se déroulent également pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Cependant, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord du salarié, l'horaire habituel peut être dépassé. Les heures correspondant à ce dépassement sont limitées à 50 heures par an et par salarié (4 % du temps de travail des cadres dont la durée du travail est établie par une convention de forfait en jours). Elles sont rémunérées à 100 % du salaire.

## 3. Les actions de formation liées au développement des compétences.

Ces actions de formation doivent permettre au salarié d'acquérir de nouvelles compétences en vue d'obtenir une qualification supérieure. Elles peuvent être organisées hors temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié (5 % du temps de travail des cadres dont la durée est établie par une convention de forfait en jours). Elles donnent alors lieu au versement de l'allocation de formation d'un montant correspondant à 50 % de la rémunération nette et au maintien de la protection contre les accidents 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 conditions d'accès à un poste en rapport avec les nouvelles qualifications acquises.

Les phases de formation hors temps de travail évoquées ci-dessus ne sont pas cumulables au-delà de 80 heures (5 % du temps de travail des cadres dont la durée est établie par une convention de forfait en jours).

Les actions de formation hors temps de travail sont cumulables avec le DIF. La durée maximale de formation hors temps de travail est donc portée dans ce cas à 206 heures (80 heures + 126 heures) sous réserve du respect des dispositions légales relatives au repos quotidien et hebdomadaire.

Le salarié doit donner son accord écrit pour toute formation ' hors temps de travail '. Il peut dénoncer cet accord dans les 8 jours. Tout refus de participer à une formation ' hors temps de travail ' ne peut être considéré comme faute ou motif de licenciement.

### **Entretien professionnel**

#### Article 7

En vigueur non étendu

Tout salarié ayant au moins 2 années d'ancienneté bénéficie, tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par le chef d'entreprise ou son représentant.

A cette occasion, les modalités de mises en oeuvre des différents dispositifs de formation peuvent être évoquées.

### **Validation des acquis de l'expérience**

#### Article 8

En vigueur non étendu

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience (VAE) qui participe au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Afin de favoriser cette validation, la CPNE pourra étudier les moyens permettant le développement de l'information sur les actions de validation et les conditions propres à favoriser l'accès des salariés à cette validation.

### **Droit individuel à la formation**

#### Article 9

En vigueur non étendu

A l'exclusion des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation, tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, justifiant de 1 an de présence au moins au sein de l'entreprise qui l'emploie, bénéficie au terme de chaque année civile, d'un droit individuel à la formation d'une durée de 21 heures.

Pour les salariés à temps partiel, les salariés embauchés ou débauchés en cours d'année, les salariés sous contrat de travail à durée déterminée d'une durée de 4 mois minimum, ce droit est calculé pro rata temporis.

Les salariés dont le temps de travail est supérieur ou égal à 2/3 d'un temps plein bénéficieront d'un droit individuel à la formation de 21 heures par année civile.

Pour l'année 2005, les salariés sous contrat à durée indéterminée à temps plein justifiant de 1 an d'ancienneté au 1er janvier 2005, bénéficieront d'un DIF de 34 heures au 31 décembre 2005.

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans.

Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à 126 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis pro rata temporis.

Chaque salarié est informé par écrit du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation au plus tard au terme de chaque année échue.

La mise en oeuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Le salarié informe son employeur ou son représentant, par écrit, et contre remise d'une décharge, de l'action qu'il envisage de suivre.

Ce dernier dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur.

Les priorités de la branche relatives au ' droit individuel à la formation prioritaire ' sont définies par la CPNE visée à l'article 3 du présent accord.

En cas de 2 désaccords consécutifs (la 2e demande ne pouvant être présentée avant l'expiration d'un délai de 9 mois après le refus de la première demande), le salarié bénéficie d'une priorité de traitement sur le régime du congé individuel de formation.

Les heures de formation liées au DIF s'exercent en dehors du temps de travail, sauf accord formalisé entre le salarié et l'employeur.

Cet accord pourra préciser notamment : les conséquences éventuelles des aménagements apportés au temps de travail, les objectifs de la formation, les modalités d'organisation, la durée de l'action de formation.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal 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.

### **Egalité professionnelle**

#### Article 10

En vigueur non étendu

Les partenaires considèrent que le développement d'une égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'orientation, de formation, de recrutement, de conditions de travail, de déroulement de carrière, de promotion et de rémunération constitue un enjeu majeur pour la profession.

Les parties signataires soulignent que tout salarié, quels que soient son âge, sexe, religion, catégorie professionnelle, situation de famille, type de contrat notamment, doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

#### **Durée de l'accord**

##### Article 11

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, il peut être révisé ou dénoncé selon les règles de révision et de dénonciation de l'accord de branche national du 3 avril 2001. Les divergences qui pourraient se manifester dans l'application du présent accord seront examinées par la commission paritaire nationale et/ou par la commission paritaire nationale pour l'emploi.

#### **Date d'application**

##### Article 12

En vigueur non étendu

Les signataires conviennent de fixer la date d'entrée en vigueur du présent accord au lendemain du jour du dépôt auprès de la DDTEFP pour les entreprises adhérentes des organisations signataires, et à la date de publication de l'arrêté d'extension pour les autres entreprises relevant du champ professionnel défini dans l'accord de branche national du 3 avril 2001 et repris dans le présent accord.

#### **Accord de branche et accord d'entreprise ou de groupe**

##### Article 13

En vigueur non étendu

Chaque entreprise ou groupe peut conclure un accord d'entreprise ou de groupe portant amélioration des dispositions de cet accord de branche.

En aucun cas, un accord d'entreprise ou de groupe ne peut introduire de dérogations moins favorables aux salariés que les dispositions de cet accord de branche.

Fait à Paris, le 15 juin 2005.



## **Nouveautés**



# Accord professionnel sur le temps partiel dans l'enseignement privé (18 octobre 2013)

Date du texte : 2013-10-18

Publié au BOCC N° : 20130049

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des organismes de gestion des établissements d'enseignement catholique (FNOGEC) (FNOGEC ) Syndicat national des chefs d'établissements d'enseignement libre (SNCEEL) (FNOGEC ) Union nationale de l'enseignement technique privé (UNETP) (FNOGEC ) Syndicat national des directeurs de collèges (SYNADIC) (FNOGEC ) Syndicat national des directeurs et directrices d'écoles catholiques chefs d'établissement du premier degré (FNOGEC )
Organisations de salariés	Syndicat professionnel de l'enseignement libre catholique (SPELC ) Fédération formation et enseignement privé CFTD (SPELC ) Syndicat national de l'enseignement chrétien CFTC (SPELC )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Accord professionnel accord sur le droit syndical et le dialogue social branche des établissements d'enseignement privés (7 juillet 2015)

Date du texte : 2015-07-07

Publié au BOCC N° : 20150037

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des organismes de gestion des établissements d'enseignement catholique (FNOGEC) (FNOGEC ) Syndicat national des chefs d'établissements d'enseignement libre (SNCEEL) (FNOGEC ) Union nationale de l'enseignement technique privé (UNETP) (FNOGEC ) Syndicat national des directeurs de collèges (SYNADIC) (FNOGEC ) Syndicat national des directeurs et directrices d'écoles catholiques chefs d'établissement du premier degré (FNOGEC )
Organisations de salariés	Syndicat professionnel de l'enseignement libre catholique (SPELC ) Fédération formation et enseignement privé CFTD (SPELC ) Syndicat national de l'enseignement chrétien CFTC (SPELC ) Syndicat national de l'enseignement privé - CFE-CGC (SPELC ) Fédération Nationale de l'Enseignement de la Culture et de la Formation Professionnelle (FNEC FP FO) (SPELC ) Syndicat National de l'Eseignement Initial Privé SNEIP - CGT (SPELC )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Accord professionnel interbranches sur l'emploi et la formation professionnelle dans les établissements d'enseignement privés (3 novembre 2015)

Date du texte : 2015-11-03

Publié au BOCC N° : 20160020

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des organismes de gestion des établissements d'enseignement catholique (FNOGEC) (FNOGEC ) Syndicat national des chefs d'établissements d'enseignement libre (SNCEEL) (FNOGEC ) Union nationale de l'enseignement technique privé (UNETP) (FNOGEC ) Syndicat national des directeurs de collèges (SYNADIC) (FNOGEC ) Fédération nationale des écoles privées laïques sous contrat avec l'Etat (EPLC) (FNOGEC ) Syndicat national des directeurs et directrices d'écoles catholiques chefs d'établissement du premier degré (SYNADEC) (FNOGEC ) Fédération Familiale Nationale pour l'Enseignement Agricole Privé (FNOGEC ) Union nationale de l'enseignement agricole privé - UNEAP (FNOGEC )
Organisations de salariés	Syndicat professionnel de l'enseignement libre catholique (SPELC ) Fédération formation et enseignement privé CFTD (SPELC ) Syndicat national de l'enseignement chrétien CFTC (SPELC ) Syndicat national de l'enseignement privé laïque (SNEPL CFTC) (SPELC ) Syndicat national de l'enseignement privé CFE-CGC SYNEP (SPELC ) Fédération Nationale de l'Enseignement, de la culture et de la formation professionnelle FNEC-FP FO (SPELC ) Syndicat National de l'Eseignement Initial Privé SNEIP - CGT (SPELC )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)



## Liste des sigles



<b>Sigle</b>	<b>Définition</b>
AGEFOS	Organisme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle
ANP	Association syndicale nationale des personnels de l'enseignement agricole privé
AR	Accusé réception
BAC	Baccalauréat
BEC	Brevet d'enseignement commercial
BEI	Brevet d'enseignement industriel
BO	Bulletin officiel
BOCC	Bulletin officiel des conventions collectives
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CFA	Centres de formation d'apprentis
CFC	Centre de formation continue
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFE-CGC	Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHANED	Chambre syndicale nationale de l'enseignement privé à distance
CIF	Congé individuel de formation
CPN	Commission paritaire nationale
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CTPN	Comité Technique Pédagogique National
DDTEFP	Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle
DIF	Droit individuel à la formation
DUT	Diplôme universitaire de technologie
EPS	Education physique et sportive
FEP	Fédération formation et enseignement privés
FESIC	Fédération d'Écoles Supérieures d'Ingénieurs et de Cadres
FNEPL	Fédération nationale de l'enseignement privé laïque
FNOGEC	Fédération nationale des organismes de gestion de l'enseignement catholique
FNSPELC	Fédération nationale des syndicats professionnels de l'enseignement libre catholique
LP	Lycée professionnel
LR	Lettre recommandé
LT	Lycée technique
NAF	Nomenclature d'activités françaises
NEP	Syndicat national de l'enseignement privé (Sy-N.E.P)
OGEC	Organisme de Gestion de l'Enseignement Catholique
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
PLP	Professeur de lycée professionnel
PME	Petites et moyennes entreprises
POST	Après
RAR	Recommandé avec accusé de réception
SNCEEL	Syndicat national des chefs d'établissement de l'enseignement libre
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SNEC	Syndicat national de l'enseignement chrétien
SNPEFP	Syndicat national des personnels et enseignants de la formation privée
SPELC	Syndicats professionnels de l'enseignement libre catholique
SYNADIC	Syndicat national des directeurs de collèges privés
SYNEP	Syndicat national de l'enseignement privé
UDESCA	Union des établissements d'enseignement supérieur catholique
UNAPEC	Union nationale pour la promotion pédagogique et professionnelle dans l'enseignement catholique
UNEAP	Union nationale de l'enseignement agricole privé
UNETP	Union nationale de l'enseignement technique privé
VAE	Validation des acquis de l'expérience





## Liste thématique



Theme	Titre	Article	Page
Arrêt de travail, Maladie	Maladie. - Accident du travail. - Maternité. - Adoption (Convention collective nationale des personnels enseignant hors contrat et des chefs de travaux exerçant des responsabilités hors contrat dans les établissements d'enseignement technique privés révisée le 7 janvier 2013)	Article 25	6
	Maladie. - Accident du travail. - Maternité. - Adoption (Convention collective nationale des personnels enseignant hors contrat et des chefs de travaux exerçant des responsabilités hors contrat dans les établissements d'enseignement technique privés révisée le 7 janvier 2013)	Article 25	6
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale des personnels enseignant hors contrat et des chefs de travaux exerçant des responsabilités hors contrat dans les établissements d'enseignement technique privés révisée le 7 janvier 2013)	Article 1er	1
Démission	Rupture du contrat (Convention collective nationale des personnels enseignant hors contrat et des chefs de travaux exerçant des responsabilités hors contrat dans les établissements d'enseignement technique privés révisée le 7 janvier 2013)	Article 10	2
	Rupture du contrat de travail (Convention collective nationale des personnels enseignant hors contrat et des chefs de travaux exerçant des responsabilités hors contrat dans les établissements d'enseignement technique privés révisée le 7 janvier 2013)	Article 21	5
Indemnités de licenciement	Rupture du contrat de travail (Convention collective nationale des personnels enseignant hors contrat et des chefs de travaux exerçant des responsabilités hors contrat dans les établissements d'enseignement technique privés révisée le 7 janvier 2013)	Article 21	5
Maternité, Adoption	Maladie. - Accident du travail. - Maternité. - Adoption (Convention collective nationale des personnels enseignant hors contrat et des chefs de travaux exerçant des responsabilités hors contrat dans les établissements d'enseignement technique privés révisée le 7 janvier 2013)	Article 25	6
Période d'essai	Période d'essai (Convention collective nationale des personnels enseignant hors contrat et des chefs de travaux exerçant des responsabilités hors contrat dans les établissements d'enseignement technique privés révisée le 7 janvier 2013)	Article 9	2
	Période d'essai (Convention collective nationale des personnels enseignant hors contrat et des chefs de travaux exerçant des responsabilités hors contrat dans les établissements d'enseignement technique privés révisée le 7 janvier 2013)	Article 20	5
Salaires	Grille de rémunération applicable au 1er septembre 2001 (Avenant du 23 mai 2001 relatif aux salaires)		9
	Avenant du 14 mai 2002 relatif aux salaires (Avenant du 14 mai 2002 relatif aux salaires)		10
	Avenant du 28 août 2001 relatif aux salaires (Avenant du 28 août 2001 relatif aux salaires)		9
	Rémunérations (Convention collective nationale des personnels enseignant hors contrat et des chefs de travaux exerçant des responsabilités hors contrat dans les établissements d'enseignement technique privés révisée le 7 janvier 2013)	Article 12	2
	Salaires applicables à compter du 1er septembre 2005 (Avenant du 10 novembre 2005 relatif aux salaires)		11
Sanctions	Licenciement (Convention collective nationale des personnels enseignant hors contrat et des chefs de travaux exerçant des responsabilités hors contrat dans les établissements d'enseignement technique privés révisée le 7 janvier 2013)	Article 11	2
	Rupture du contrat de travail (Convention collective nationale des personnels enseignant hors contrat et des chefs de travaux exerçant des responsabilités hors contrat dans les établissements d'enseignement technique privés révisée le 7 janvier 2013)	Article 21	5



## Liste chronologique



Date	Texte	Page
1986-12-18	Annexe I Convention collective nationale du 18 décembre 1986	7
1990-02-19	Accord national professionnel sur l'indemnisation des salariés participant aux commissions paritaires.	11
1996-12-13	Accord du 13 décembre 1996 relatif à la formation en alternance dans le secteur de l'enseignement privé hors contrat	13
	Accord du 13 décembre 1996 sur la formation professionnelle dans les établissements privés hors contrat	11
1998-03-31	Accord du 31 mars 1998 relatif à l'indemnisation des salariés mandatés	14
2001-05-23	Avenant du 23 mai 2001 relatif aux salaires	9
2001-08-28	Avenant du 28 août 2001 relatif aux salaires	9
2002-05-14	Avenant du 14 mai 2002 relatif aux salaires	10
2004-06-01	Avenant du 1er juin 2004 portant mise à jour de la convention collective	7
2005-03-18	Avenant n° 1 du 18 mars 2005 portant modification d'articles	8
2005-06-15	Accord du 15 juin 2005 relatif à l'emploi et à l'accès à la formation	14
2005-11-10	Avenant du 10 novembre 2005 relatif aux salaires	10
2006-09-14	Avenant du 14 septembre 2006 relatif à la modification de l'article 24.4	9
2013-01-07	Convention collective nationale des personnels enseignant hors contrat et des chefs de travaux exerçant des responsabilités hors contrat dans les établissements d'enseignement technique privés révisée le 7 janvier 2013	1
2013-10-18	Accord professionnel sur le temps partiel dans l'enseignement privé (18 octobre 2013)	NV-1
2015-07-07	Accord professionnel accord sur le droit syndical et le dialogue social branche des établissements d'enseignement privés (7 juillet 2015)	NV-1
2015-11-03	Accord professionnel interbranches sur l'emploi et la formation professionnelle dans les établissements d'enseignement privés (3 novembre 2015)	NV-1





## **Index alphabétique**



## A

Accord de branche et accord d'entreprise ou de groupe 18  
Accord du 13 decembre 1996 relatif a la formation en alternance dans le secteur de l'enseignement prive hors contrat 13  
Accord du 13 decembre 1996 sur la formation professionnelle dans les etablissements privs hors contrat 11  
Accord du 15 juin 2005 relatif a l'emploi et a l'acces a la formation 14  
Accord du 31 mars 1998 relatif a l'indemnisation des salaries mandates 14  
Accord national professionnel du 19 fevrier 1990 11  
Accord national professionnel sur l'indemnisation des salaries participant aux commissions paritaires. 11  
Accord professionnel accord sur le droit syndical et le dialogue social branche des etablissements d'enseignement privs (7 juillet 2015) NV-1  
Accord professionnel interbranches sur l'emploi et la formation professionnelle dans les etablissements d'enseignement privs (3 novembre 2015) NV-1  
Accord professionnel sur le temps partiel dans l'enseignement prive (18 octobre 2013) NV-1  
Adhesion a l'OPCA 12  
Adoption (Accident du travail. - Maternite. - Adoption) 5  
Anciennete 7  
Annexe I 7  
Annexe I Convention collective nationale du 18 decembre 1986 7  
Avenant du 10 novembre 2005 relatif aux salaries 10  
Avenant du 14 mai 2002 relatif aux salaries 10  
Avenant du 14 septembre 2006 relatif a la modification de l'article 24.4 9  
Avenant du 1er juin 2004 portant mise a jour de la convention collective 7  
Avenant du 23 mai 2001 relatif aux salaries 9  
Avenant du 28 aout 2001 relatif aux salaries 9  
Avenant n° 1 du 18 mars 2005 portant modification d'articles 8

## C

Champ d'application 12-14  
Chapitre Ier Personnels enseignants 1  
Chapitre II Professeurs chefs de travaux 2  
Chapitre III Dispositions communes 5  
Commission paritaire nationale de l'emploi 15  
Contrat de professionnalisation 16  
Contrats d'insertion en alternance 12  
Convention collective nationale des personnels enseignant hors contrat et des chefs de travaux exerçant des responsabilites hors contrat dans les etablissements d'enseignement technique privs revisee le 7 janvier 2013 1

## D

Date d'application 18  
Dispositions communes 5  
Dispositions generales 15  
Droit individuel a la formation 17  
Duree de l'accord 18  
Duree, prise d'effet, denonciation, revision 13  
Duree, revision et denonciation de l'accord 12

## E

Egalite professionnelle 17  
Emploi et acces a la formation 14  
Entretien professionnel 17

## F

Formation en alternance dans le secteur de l'enseignement prive hors contrat 13  
Formation professionnelle dans les etablissements privs hors contrat 11

## G

Grille de remuneration applicable au 1er septembre 2001 9

## I

I. - Champ d'application 13  
II - Personnels concernes 13  
III - Duree, prise d'effet, denonciation, revision 13  
Indemnisation des salaries mandates 14

## M

Maternite. - Adoption (Accident du travail. - Maternite. - Adoption) 5  
Mise a jour de la convention collective 7  
Modification d'articles 8  
Modification de l'article 24.4 9

## P

Periode de professionnalisation 16  
Personnels concernes 13  
Personnels enseignants 1  
Plan de formation 16  
Plan de formation des entreprises employant au minimum 10 salaries 12  
Plan de formation des entreprises employant moins de 10 salaries 12  
Preambule 11  
Professeurs chefs de travaux 2

## **R**

Revision (Denonciation. - Revision) 5

## **S**

Salaires 9, 10

Salaires applicables a compter du 1er septembre 2005 11

## **T**

Texte de base 1, 11, 13, 14

Traitement - Anciennete 7

## **V**

Validation des acquis de l'experience 17

