

# Convention collective

## ENSEIGNEMENT PRIVE



**N° de brochure : 3229**

**N° IDCC : 1334 390 1326**

**Date de dernière mise à jour : 2017-07-17**



## **Sommaire**



<b>Convention collective de travail des professeurs de l'enseignement secondaire libre enseignant dans les établissements hors contrat et dans les établissements sous contrat mais sans être contractuels du 23 juillet 1964</b> .....	1
<b>Champ d'application</b> .....	1
<b>Personnel concerné</b> .....	1
<b>Admission au titre de professeur de carrière</b> .....	1
<b>Service</b> .....	1
<b>Adhésion</b> .....	1
<b>Contrat d'embauche</b> .....	2
<b>Etablissement du contrat d'embauche</b> .....	2
<b>Durée du contrat-Service national</b> .....	2
<b>Rémunérations</b> .....	2
<b>Vacances</b> .....	2
<b>Maladie ou maternité</b> .....	2
<b>Absences</b> .....	3
<b>Exécution du contrat</b> .....	3
<b>Procédure de licenciement pour faute</b> .....	3
<b>Comportement</b> .....	3
<b>Matériel</b> .....	3
<b>Exonération des frais de scolarité</b> .....	3
<b>Caractère propre à l'établissement</b> .....	3
<b>Retraite et prévoyance</b> .....	4
<b>Commission de conciliation</b> .....	4
<b>Commissions paritaires</b> .....	4
<b>Commission paritaire nationale</b> .....	4
<b>Commissions paritaires régionales</b> .....	4
<b>Dénonciation-Révision</b> .....	4
<b>Textes Attachés</b> .....	4
<b>Textes Salaires</b> .....	4
Avenant du 6 décembre 1994 relatif aux salaires .....	4
Indices au 1er janvier 1995 .....	4
Avenant du 20 septembre 1996 relatif aux salaires .....	5
Avenant du 16 juin 2003 relatif aux salaires .....	5
Grille des professeurs des classes secondaires applicables au 1er septembre 2003 .....	6
Avenant du 29 juin 2007 relatif aux traitements annuels des professeurs hors contrat à compter du 1er juillet 2007 .....	6
<b>Convention collective nationale des maîtres de l'enseignement primaire privé enseignant dans les classes hors contrat et sous contrat simple et ne relevant pas de la convention collective de travail de l'enseignement primaire catholique du 27 novembre 1984.</b> .....	6
<b>Champ d'application</b> .....	6
<b>Définition</b> .....	6
<b>Admission au titre de maître de carrière</b> .....	7
<b>Service</b> .....	7
<b>Droit syndical</b> .....	7
<b>Engagement</b> .....	7
<b>Contrat</b> .....	7
<b>Durée de l'année scolaire</b> .....	7
<b>Traitement des maîtres</b> .....	7
<b>Vacances</b> .....	8
<b>Maladie, accident du travail, maternité et adoption</b> .....	8
<b>Absences</b> .....	8
<b>Durée et rupture du contrat</b> .....	8
<b>Licenciement</b> .....	9
<b>Comportement</b> .....	9
<b>Matériel</b> .....	9
<b>Exonération de frais de scolarité</b> .....	9
<b>Caractère propre</b> .....	9
<b>Retraite et prévoyance</b> .....	9
<b>Litiges</b> .....	9
<b>Commission paritaire nationale</b> .....	10
<b>Avantages acquis</b> .....	10
<b>Dénonciation-Révision</b> .....	10
<b>Dépôt</b> .....	10
<b>Date d'application</b> .....	10
<b>Textes Attachés</b> .....	10
<b>Textes Salaires</b> .....	10
Avenant du 20 septembre 1996 relatif aux salaires .....	10
Avenant du 27 janvier 1998 relatif aux salaires .....	11
Indices au 1er février 1998 .....	11
Avenant du 28 avril 2006 relatif aux salaires .....	11
Grilles indiciaires des maîtres hors contrat au 1er septembre 2006 et 1er septembre 2007 .....	11
Accord du 29 juin 2007 relatif aux salaires (grilles indiciaires) des maîtres hors contrat au 1er septembre 2007 .....	12
<b>Convention collective nationale des psychologues de l'enseignement privé du 11 janvier 1985.</b> .....	12
<b>Champ d'application</b> .....	12
<b>Définition</b> .....	12
<b>Caractère propre</b> .....	12
<b>Règles professionnelles</b> .....	12
<b>Fonctions</b> .....	13
<b>Qualification</b> .....	13
<b>Libertés syndicales</b> .....	13
<b>Durée et étendue du service</b> .....	13
<b>Engagement</b> .....	13

<i>Durée du contrat</i> .....	14
<i>Licenciement-Démission</i> .....	14
<i>Rupture du contrat en cas de faute grave ou lourde</i> .....	14
<i>Traitement</i> .....	14
<i>Congés</i> .....	14
<i>Maladie-Accident du travail-Maternité-Adoption</i> .....	14
<i>Congé de maladie</i> .....	15
<i>Formation continue</i> .....	15
<i>Retraites</i> .....	15
<i>Prévoyance</i> .....	15
<i>Commission paritaire nationale</i> .....	16
<i>Litiges</i> .....	16
<i>Avantages acquis</i> .....	16
<i>Durée-Dénonciation-Révision</i> .....	16
<i>Textes Attachés</i> .....	16
ANNEXE I CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 11 janvier 1985 .....	16
Charte européenne des psychologues .....	16
ANNEXE II CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 11 janvier 1985 .....	17
ANNEXE III CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 11 janvier 1985 .....	17
<i>Textes Salaires</i> .....	17
Avenant du 27 janvier 1998 relatif aux salaires .....	17
Indices au 1er février 1998 .....	17
Avenant du 28 août 2001 relatif aux salaires .....	18
Grille salariale au 1er septembre 2001 .....	18
Avenant du 14 avril 2004 relatif aux salaires .....	18
Accord du 29 novembre 2007 relatif à la grille salariale des psychologues au 1er décembre 2007 .....	19
<b>Accord sur l'organisation de la formation professionnelle des personnels de l'enseignement privé en vigueur le 11 décembre 1986</b> .....	19
<i>Préambule</i> .....	19
<b>TITRE Ier : DISPOSITIONS COMMUNES GENERALES</b> .....	19
Objet et champ d'application de l'accord .....	19
Objectifs de la formation .....	19
Principes directeurs d'organisation de la formation .....	19
Commission nationale de la formation professionnelle .....	20
Composition et fonctionnement de la commission nationale de la formation professionnelle .....	20
Attribution de la commission nationale de la formation professionnelle .....	20
<b>TITRE II : FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE DES ENSEIGNANTS SE PREPARANT A EXERCER EN QUALITE DE MAITRES AGRES</b> <b>OU CONTRACTUELS</b> .....	20
Les objectifs de la formation professionnelle initiale .....	20
Etendue de la formation professionnelle initiale .....	20
Programme et cursus de la formation professionnelle initiale .....	20
Validation de la formation professionnelle initiale .....	20
Conditions d'accès aux emplois en fonction de la formation suivie .....	21
Obligation de la formation professionnelle initiale .....	21
<b>TITRE III : FORMATION CONTINUE DES ENSEIGNANTS DES CLASSES SOUS CONTRAT</b> .....	21
Dispositions générales sur la formation continue des enseignants .....	21
Droit et nécessité .....	21
Information et consultation des personnels enseignants sous contrat .....	21
Préparation aux fonctions de direction ou de formateur .....	21
<b>TITRE IV : FORMATION PROFESSIONNELLE DES PERSONNELS SALARIES REMUNERES PAR L'EMPLOYEUR PRIVE</b> .....	21
Accords professionnels .....	21
Droit à l'information .....	21
Droit au congé individuel de formation .....	21
Droit au congé enseignement .....	21
<b>TITRE V : DUREE DU PRESENT ACCORD ET PROCEDURES DE MODIFICATION</b> .....	21
Durée, amendements et dénonciation du présent accord .....	22
<i>Textes Attachés</i> .....	22
ANNEXE D'APPLICATION N° 1 Accord du 2 avril 1987 .....	22
Centres et organismes de formation .....	22
ANNEXE D'APPLICATION N° 2 Accord du 2 avril 1987 .....	22
Le conseil de perfectionnement .....	22
ANNEXE D'APPLICATION N° 3 Accord du 2 avril 1987 .....	22
Elaboration des plans de formation des enseignants sous contrat .....	22
<b>Accord du 27 janvier 1994 sur les commissions de l'emploi dans le second degré</b> .....	23
<i>Préambule</i> .....	23
<b>Création et ressort territorial des commissions de l'emploi dans les collèges et lycées</b> .....	23
<b>Objet de la commission - Obligations réciproques</b> .....	23
<b>Composition de la commission de l'emploi</b> .....	24
<b>Fonctionnement de la commission de l'emploi</b> .....	24
<b>Classification des services sur lesquels peuvent s'exercer les priorités</b> .....	24
<b>Classification des demandes</b> .....	24
<b>Exercice des priorités dans chaque catégorie de demande.s définies à l'article 6</b> .....	25
<b>Cas des compressions d'emploi</b> .....	25
<b>Dépôt et traitement des demandes</b> .....	25
<b>Commission nationale de l'emploi</b> .....	26
<b>Durée de l'accord</b> .....	26
<i>Textes Attachés</i> .....	26
Commission de l'emploi dans le second degré, Annexe Accord du 27 janvier 1994 .....	26
<b>Accord sur les commissions de l'emploi dans le second degré en vigueur le 12 mars 1987</b> .....	26
<i>Préambule</i> .....	26
<b>Objet de la commission - Obligations réciproques</b> .....	27

<i>Composition de la commission de l'emploi</i> .....	27
<i>Fonctionnement de la commission de l'emploi</i> .....	27
<i>Classification des services sur lesquels peuvent s'exercer les priorités</i> .....	27
<i>Classification des demandes</i> .....	28
<i>Exercice des priorités dans chaque catégorie de demandes définies à l'article 6</i> .....	28
<i>Cas des compressions d'emploi</i> .....	28
<i>Dépôt et traitement des demandes</i> .....	29
<i>Commission nationale de l'emploi</i> .....	29
<i>Durée de l'accord</i> .....	29
<b>Accord national professionnel sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle dans l'enseignement privé en vigueur le 1er janvier 1989</b> .....	29
<i>Préambule</i> .....	29
<i>Champ d'application</i> .....	29
<i>Objectifs</i> .....	29
<i>Nature des actions de formation</i> .....	30
<i>Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation</i> .....	30
<i>Modalités de fonctionnement</i> .....	30
<i>Ordre de priorité dans les actions de formation</i> .....	30
<i>Moyens financiers affectés à la formation professionnelle</i> .....	31
<i>Les moyens reconnus aux instances de représentation des salariés pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation</i> .....	31
<i>L'insertion professionnelle des jeunes</i> .....	31
<i>Conditions d'application de l'accord</i> .....	31
<i>Textes Attachés</i> .....	31
Accord du 9 février 1989 relatif à la formation .....	31
Recommandations de la commission paritaire nationale .....	31
<b>Accord national professionnel sur le travail intermittent dans l'enseignement privé en vigueur le 1er août 1989</b> .....	31
<i>Préambule</i> .....	32
<i>Conditions d'application de l'accord</i> .....	32
<i>Droits collectifs</i> .....	32
<i>Caractère propre</i> .....	32
<i>Droits individuels</i> .....	32
Contrat de travail - Durée annuelle de travail - Durée du contrat de travail .....	32
Maladie - Accident du travail - Maternité - Adoption .....	32
Absence pendant les périodes travaillées - Régime des congés .....	33
Discipline et sanctions - Retraite - Formation continue - Paiement du salaire - Ancienneté .....	33
Rupture du contrat de travail - Indemnité de licenciement - Indemnité d'intermittence - Garanties conventionnelles - Avantages acquis .....	34
<i>Conclusion</i> .....	34
<i>Textes Attachés</i> .....	35
ANNEXE I Accord du 9 février 1989 .....	35
ANNEXE II Accord du 9 février 1989 .....	35
ANNEXE III Accord du 9 février 1989 .....	36
Maintien du salaire .....	36
Accord du 9 février 1989 relatif au contrat de travail intermittent à durée indéterminée .....	36
<b>Accord national sur le relèvement du taux de retraite complémentaire ARRCO dans les établissements d'enseignement privé hors contrat.</b> .....	37
<i>Taux de retraite complémentaire ARRCO dans les établissements privés d'enseignement hors contrat au 1er janvier 1992 et au 1er janvier 1994</i> .....	37
<i>Textes Attachés</i> .....	37
Avenant du 8 avril 1992 à l'accord de retraite complémentaire ARRCO .....	37
<b>Accord du 13 décembre 1996 sur la formation professionnelle dans les établissements privés hors contrat</b> .....	38
<i>Préambule</i> .....	38
<i>Adhésion à l'OPCA</i> .....	38
<i>Champ d'application</i> .....	38
<i>Contrats d'insertion en alternance</i> .....	38
<i>Plan de formation des entreprises employant au minimum 10 salariés</i> .....	38
<i>Plan de formation des entreprises employant moins de 10 salariés</i> .....	39
<i>Durée, révision et dénonciation de l'accord</i> .....	39
<b>Accord du 13 décembre 1996 relatif à la formation en alternance dans le secteur de l'enseignement privé hors contrat</b> .....	39
<i>I. - Champ d'application</i> .....	39
<i>II - Personnels concernés</i> .....	39
<i>III - Durée, prise d'effet, dénonciation, révision</i> .....	40
<b>Accord du 13 mars 1998 relatif à l'indemnisation des salariés appelés à participer aux négociations de la convention collective de l'enseignement privé hors contrat</b> .....	40
<b>Accord du 31 mars 1998 relatif à l'indemnisation des salariés mandatés</b> .....	40
<b>Accord du 7 juillet 2000 relatif à la mutualisation partielle des fonds de la formation continue de l'enseignement privé (entreprises de 10 salariés et plus et de moins de 10 salariés)</b> .....	40
<b>Accord national interbranches du 26 mai 2005 interbranches relatif à la création d'une CPNEFP dans l'enseignement privé sous contrat</b> .....	41
<i>Champ d'application</i> .....	41
<i>Attributions</i> .....	41
<i>Partenariat entre la CPNEFP et l'OPCA-EFP organisme collecteur de branche</i> .....	42
<i>Composition de la CPNEFP</i> .....	42
<i>Fonctionnement de la CPNEFP</i> .....	42
<i>Observatoire prospectif des métiers et des qualifications</i> .....	43
<i>Durée de l'accord et date d'effet</i> .....	43
<i>Dénonciation - Révision</i> .....	43
<i>Dépôt officiel</i> .....	43
<i>Textes Attachés</i> .....	43
Accord d'étapes I, II et III du 20 octobre 2006 .....	43

<b>Accord du 26 mai 2005 relatif aux objectifs et aux moyens de la formation professionnelle continue</b> .....	43
<i>Champ d'application</i> .....	44
<i>Objectifs généraux</i> .....	44
<i>Axes à privilégier</i> .....	44
<i>Possibilités d'accès à la formation</i> .....	45
<i>Plan de formation de l'entreprise</i> .....	45
<i>Droit individuel à la formation (DIF)</i> .....	46
<i>Contrats de professionnalisation</i> .....	48
<i>Périodes de professionnalisation</i> .....	50
<i>Rôle des institutions représentatives du personnel</i> .....	52
<i>Désignation de l'organisme collecteur de branche</i> .....	52
<i>Financements</i> .....	52
<i>Mutualisation élargie</i> .....	54
<i>Observatoire prospectif des métiers et qualifications</i> .....	54
<i>Commission de suivi de l'accord</i> .....	54
<i>Révision-Dénonciation</i> .....	55
<i>Extension de l'accord</i> .....	56
<i>Durée de l'accord et date d'effet</i> .....	56
<i>Accord de branche et accord d'entreprise</i> .....	56
<i>Dépôt officiel</i> .....	56
<i>Textes Attachés</i> .....	56
Avenant du 16 février 2006 relatif à la validation des acquis de l'expérience .....	56
Avenant du 8 décembre 2006 relatif au bilan de compétences .....	57
Avenant du 29 mars 2007 modifiant l'accord du 26 mai 2005 relatif aux objectifs et aux moyens de la formation professionnelle continue .....	58
Préambule .....	58
Avenant du 20 avril 2007 à l'accord national interbranches du 26 mai 2005 relatif au passeport formation .....	60
Avenant du 24 septembre 2010 à l'accord du 26 mai 2005 relatif à la formation professionnelle .....	61
Préambule .....	61
<b>Accord du 15 juin 2005 relatif à l'emploi et à l'accès à la formation</b> .....	63
<i>Champ d'application</i> .....	63
<i>Dispositions générales</i> .....	64
<i>Commission paritaire nationale de l'emploi</i> .....	64
<i>Contrat de professionnalisation</i> .....	65
<i>Période de professionnalisation</i> .....	65
<i>Plan de formation</i> .....	65
<i>Entretien professionnel</i> .....	66
<i>Validation des acquis de l'expérience</i> .....	66
<i>Droit individuel à la formation</i> .....	66
<i>Egalité professionnelle</i> .....	66
<i>Durée de l'accord</i> .....	66
<i>Date d'application</i> .....	66
<i>Accord de branche et accord d'entreprise ou de groupe</i> .....	67
<b>Accord du 28 novembre 2005 relatif à la prévoyance des personnels cadres rémunérés par les établissements</b> .....	67
<i>Objet</i> .....	67
<i>Champ d'application</i> .....	67
<i>Salaire de référence</i> .....	67
<i>Capital décès</i> .....	68
<i>Désignation du ou des bénéficiaires du capital décès</i> .....	68
<i>Rente éducation</i> .....	69
<i>Délai de stage et franchise</i> .....	69
<i>Incapacité temporaire totale</i> .....	69
<i>Invalidité permanente totale ou partielle</i> .....	70
<i>Invalidité de 3e catégorie</i> .....	70
<i>Dispositions particulières</i> .....	70
<i>Chômage</i> .....	71
<i>Revalorisation des prestations</i> .....	71
<i>Cotisations</i> .....	71
<i>Fonds social</i> .....	71
<i>Gestion et suivi de l'accord</i> .....	72
<i>Commissions paritaires</i> .....	73
<i>Date d'application</i> .....	73
<i>Révision et dénonciation</i> .....	73
<i>Dépôt</i> .....	74
<b>Accord du 28 novembre 2005 relatif à la prévoyance des personnels non cadres rémunérés par les établissements</b> .....	74
<i>Objet</i> .....	74
<i>Champ d'application</i> .....	74
<i>Salaire de référence</i> .....	74
<i>Capital décès</i> .....	75
<i>Désignation du ou des bénéficiaires du capital décès</i> .....	75
<i>Rente éducation</i> .....	75
<i>Délai de stage et franchise</i> .....	76
<i>Incapacité temporaire totale</i> .....	76
<i>Invalidité permanente totale ou partielle</i> .....	77
<i>Invalidité de 3e catégorie</i> .....	77
<i>Dispositions particulières</i> .....	77
<i>Chômage</i> .....	78
<i>Revalorisation des prestations</i> .....	78
<i>Cotisations</i> .....	78
<i>Fonds social</i> .....	78



<i>Gestion et suivi de l'accord</i> .....	79
<i>Commissions paritaires</i> .....	80
<i>Date d'application</i> .....	80
<i>Révision et dénonciation</i> .....	80
<i>Dépôt</i> .....	81
<b>Accord du 28 août 2006 sur les équivalences de nuit dans l'enseignement privé sous contrat</b> .....	81
<i>Préambule</i> .....	81
<b>Avenant du 20 octobre 2006 relatif à l'entretien professionnel</b> .....	81
<b>Accord du 18 juin 2009 relatif à l'entretien annuel d'activité et de développement</b> .....	82
<b>Nouveautés</b> .....	NV-1
<i>Accord professionnel collectif relatif au régime de prévoyance des personnels cadres et assimilés rémunérés par les établissements d'enseignement privés sous contrat (2 octobre 2013)</i> .....	NV-1
<i>Accord professionnel collectif relatif au régime de prévoyance des personnels non cadres rémunérés par les établissements d'enseignement privés sous contrat (2 octobre 2013)</i> .....	NV-1
<i>Accord professionnel sur le temps partiel dans l'enseignement privé (18 octobre 2013)</i> .....	NV-1
<i>Avenant n° 1 révision de l'article 10 (10 mars 2015)</i> .....	NV-1
<i>Accord professionnel collectif relatif à la mise en place du régime de frais de santé EEP santé dans les établissements d'enseignement privés (18 juin 2015)</i> .....	NV-2
<i>Accord professionnel accord sur le droit syndical et le dialogue social branche des établissements d'enseignement privés (7 juillet 2015)</i> .....	NV-2
<i>Accord professionnel interbranches sur l'emploi et la formation professionnelle dans les établissements d'enseignement privés (3 novembre 2015)</i> .....	NV-2
<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 de travail des professeurs de l'enseignement secondaire libre enseignant dans les établissements hors contrat et dans les établissements sous contrat mais sans être contractuels du 23 juillet 1964

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des organismes de gestion des établissements d'enseignement catholique (F N O G E C) ; Syndicat national des chefs d'établissement d'enseignement libre (S N C E E L) ; Fédération nationale des syndicats professionnels de l'enseignement libre catholique (F N S P E L C).
Organisations de salariés	Syndicat national de l'enseignement chrétien (S N E C -C F T C) ; Fédération de l'enseignement privé (F E P -C F D T) ; Syndicat national de l'enseignement privé (SYNEP-C G C).
Organisations adhérentes	Syndicat national des directeurs de collèges (SYNADIC-29 avril 1983) ; Syndicat national des personnels de l'enseignement privé et des établissements de formation privée (S N P E F P) C G T par lettre du 7 octobre 1994 BO conventions collectives 94-51. S N E P -F O par lettre du 5 mars 1992 (BO CC 97-16).

## Champ d'application

### 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 secondaire privés ouverts au bénéfice de la loi du 15 mars 1850.

- D'autre part,

Les professeurs salariés.

Il s'agit :

- des professeurs enseignant dans des classes du premier et du second cycle des établissements visés ci-dessus :

- hors contrat ;

- sous contrat, mais n'étant pas eux-mêmes contractuels (postes vacants, heures non prises en charge par l'Etat, classes laissées hors contrat, etc.) ;

- des professeurs enseignant dans les mêmes conditions dans les classes élémentaires de ces établissements.

La présente convention ne s'applique donc pas aux professeurs des établissements d'enseignement technique ou agricole.

Elle ne concerne pas les écoles spécialisées qui relèveraient d'un ministère autre que celui de l'éducation nationale.

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

- la liberté syndicale ;

- les conditions d'engagement, de licenciement et de départ ;

- les règles professionnelles et les modalités de l'accomplissement de la mission pédagogique.

## Personnel concerné

### Article 2

En vigueur non étendu

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

La limite d'âge des professeurs de l'enseignement privé est fixée à la fin de l'année scolaire où le professeur a atteint soixante-cinq ans. Toutefois, par accord écrit entre les parties, cette limite d'âge peut être repoussée d'année en année.

L'indemnité de départ en retraite est versée dans les conditions prévues par la loi.

Tout service d'enseignement effectué dans un établissement privé est pris en compte pour la détermination de l'ancienneté.

## Admission au titre de professeur de carrière

### Article 3

En vigueur non étendu

Sont déclarés professeurs de carrière les professeurs qui remplissent les conditions suivantes :

- avoir débuté dans l'enseignement privé avant quarante-cinq ans révolus ;

- avoir au minimum cinq ans d'enseignement effectif dans les établissements relevant d'organismes signataires de la présente convention, c'est-à-dire, soit au moins un demi-service dans le même établissement, soit un service supérieur au mi-temps dans plusieurs établissements.

## Service

### Article 4

En vigueur non étendu

a) Le temps normal de service dans les classes élémentaires est de vingt-sept heures d'enseignement par semaine.

La rémunération est due pour ces vingt-sept heures d'enseignement. Toute réduction de ce temps ayant incidence sur le traitement ne peut être acquise que d'un commun accord.

b) Le temps normal de service des classes secondaires est de dix-huit heures d'enseignement et de vingt heures pour les enseignements spéciaux.

c) Pour l'enseignement du second degré et dans les disciplines générales, il est possible de faire un demi-service supplémentaire qui peut être distribué entre plusieurs établissements, mais deux heures seulement peuvent être exigées par l'employeur principal.

N.D.L.R. - La réduction du temps d'enseignement de trente heures à vingt-sept heures a pour objet de prendre en compte les charges de travail auxquelles sont tenus les instituteurs pour leur perfectionnement pédagogique et la concertation entre eux.

## Adhésion

### Article 5

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 IV du code du travail.

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

En ce qui concerne les délégués du personnel et les comités d'entreprise, les parties s'en réfèrent à la loi.

Le personnel féminin jouit des mêmes droits que le personnel masculin.

### **Contrat d'embauche**

#### **Article 6**

En vigueur non étendu

L'engagement des professeurs est sanctionné obligatoirement par un contrat sous seing privé en double exemplaire selon un modèle type établi par les parties signataires de la présente convention.

Tout contrat est signé, d'une part, par le professeur et, d'autre part, par la ou les personnes physiques et morales responsables vis-à-vis des autorités académiques et vis-à-vis du ministère du travail.

Des accords particuliers à chaque établissement règlent éventuellement, d'une façon forfaitaire, le prix de la pension.

S'il est question, dans ces accords, ' d'avantages en nature ', sans autre précision, ceux-ci doivent être compris au sens et au taux de la sécurité sociale.

### **Etablissement du contrat d'embauche**

#### **Article 7**

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 9-2-1996 BOCC 96-18.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Durée du contrat-Service national**

#### **Article 8**

En vigueur non étendu

La durée de l'année scolaire se définit par référence à celle fixée par le ministère de l'éducation nationale.

Les congés particuliers aux établissements peuvent être récupérés afin de respecter la durée totale de l'année scolaire.

Le professeur appartenant à un établissement au moment de son départ pour le service national est, à son retour, réintégré à son poste dans les conditions prévues par la loi, s'il en fait la demande.

Pendant la durée de son service national, son contrat est suspendu, et son emploi pourvu par un professeur engagé par un contrat à durée déterminée. Dans ce cas, la durée du service national est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté.

Si le salarié remplacé ne manifeste pas son intention de reprendre son emploi et que le chef d'établissement, d'une part, et le remplaçant, d'autre part, souhaitent poursuivre les relations contractuelles, le contrat doit se transformer en contrat à durée indéterminée.

### **Rémunérations**

#### **Article 9**

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 20-9-1996 en vigueur le 1-1-1997 BOCC 98-15.

a) Les traitements sont fixés normalement par un accord national. Dans tous les cas, des accords régionaux peuvent être signés par les délégués régionaux des syndicats à l'échelon académique dans le respect de la législation en vigueur.

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

b) Si l'effectif d'une classe dépasse trente-cinq élèves à la date du 15 novembre, le traitement correspondant est majoré de 5 %.

c) Les heures accidentelles de suppléance non prévues au contrat sont payées à l'heure effective. Cette heure effective est calculée en prenant comme base le traitement normal annuel du professeur remplaçant et en comptant l'année scolaire pour trente-six semaines.

d) Tout travail complémentaire de service d'enseignement effectué sur proposition écrite du chef d'établissement pour assurer le suivi et l'encadrement des élèves d'une classe ou section (de type professeur principal) doit être rémunéré par accord de gré à gré en nombre d'heures d'enseignement et en tenant compte de l'effectif.

### **Vacances**

#### **Article 10**

En vigueur non étendu

Le traitement de vacances est proportionné au temps de service accompli au cours de l'année scolaire :

a) Le professeur, dont le temps de service court du début de l'année scolaire jusqu'au départ aux grandes vacances, reçoit le traitement complet pendant toute la durée des grandes vacances scolaires ;

b) Dans le cas où le professeur, pour quelque cause que ce soit, hormis les cas prévus à l'article 11, n'enseigne pas toute l'année scolaire, son traitement reste mensuel. Il est dû à partir du jour de la prise de fonction au jour inclus de la cessation de fonction. Les petites vacances sont comptées comme période scolaire et, à titre d'indemnité de vacances, il reçoit les 5/19 du total des sommes reçues à titre de traitement.

### **Maladie ou maternité**

#### **Article 11**

En vigueur non étendu

a) Le professeur empêché d'assurer son service pour maladie ou accident de travail doit en avvertir l'établissement. Si l'arrêt de travail dure plus de quarante-huit heures, il doit être constaté par un certificat médical dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Dans ce cas, l'établissement prend à sa charge, pendant cette absence, la différence entre le traitement du professeur et les prestations auxquelles il a droit au titre de la sécurité sociale :

- après la période d'essai, pendant un mois pour les professeurs ayant moins de trois ans de service dans les établissements relevant de la présente convention ;

- pendant deux mois pour le professeur ayant de trois à cinq ans de service dans les établissements relevant de la présente convention ;

- pendant trois mois pour les professeurs ayant plus de cinq ans de service dans les établissements relevant de la présente convention, sauf dispositions légales plus favorables.

Dans tous les cas, pour bénéficier de ces avantages, le professeur aura à faire valoir ses droits à la sécurité sociale. Le total des congés de maladie donnant droit au salaire différentiel ne peut dépasser les limites ci-dessus à l'intérieur de toute période de douze mois consécutifs.

Le chef d'établissement a le droit de faire visiter le professeur malade par un médecin dans les formes et les conditions prévues par la loi.

b) Le personnel féminin relevant de la présente convention collective et justifiant d'un an de présence dans l'établissement a droit, en cas de grossesse, au plein traitement pendant la durée prévue par la législation de la sécurité sociale.

c) En cas d'adoption, les dispositions du paragraphe b ci-dessus s'appliquent aux personnels relevant de la présente convention.

## Absences

### Article 12

En vigueur non étendu

Les absences rémunérées pour événements personnels sont les suivantes (en jours ouvrés) :

- un jour en cas de décès d'un frère ou d'une soeur ;
- trois jours en cas de décès du conjoint, des parents, beaux-parents et enfants ;
- trois jours en cas de mariage d'un enfant du salarié ;
- quatre jours en cas de mariage du salarié ;
- trois jours au plus pour la présélection militaire.

Elles sont prises au moment des événements en cause.

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

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

Les professeurs de carrière, peuvent demander au chef d'établissement un congé sans traitement pour convenance personnelle. Par accord bilatéral, ce congé de durée déterminée sera précisé et éventuellement renouvelable.

Les professeurs de carrière en congé pour convenance personnelle pourront obtenir leur réintégration dans l'établissement, à condition de faire connaître leur intention au chef d'établissement dans les délais prévus par accord bilatéral lors de la suspension de leur contrat de travail. Les professeurs remplaçants sont engagés par contrat à durée déterminée.

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

## Exécution du contrat

### Article 13

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Procédure de licenciement pour faute

### Article 14

En vigueur non étendu

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

a) Un licenciement pour faute professionnelle ne peut intervenir qu'après deux avertissements écrits, donnés pour répétition de négligences professionnelles ou d'attitudes répréhensibles (non-observation du règlement intérieur de l'établissement, non-respect des règles professionnelles et des modalités de l'accomplissement de la mission pédagogique, telles qu'elles sont définies dans le contrat de travail, non-respect du caractère propre, absences non motivées, retards persistants, manifestations antireligieuses et propagande politique auprès des élèves, etc.

b) En cas de licenciement pour faute grave ou lourde :

- le professeur se voit confirmer son licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception ;
- avis en est donné aux délégués du personnel dans les plus brefs délais ;
- le professeur dispose d'un délai de deux jours francs pour saisir la commission paritaire régionale et en aviser son employeur. Le recours est suspensif du licenciement mais non de la cessation immédiate des fonctions et de la rémunération.

La commission se réunit dans un délai maximal de huit jours francs et tente de concilier les parties.

En cas d'échec de cette tentative ou si la commission n'a pas été saisie, le licenciement est effectif à la date de sa notification sans préjudice d'un recours aux tribunaux, seuls compétents pour l'appréciation d'une faute lourde ou grave.

Dans la profession, peuvent être considérées comme fautes lourdes, par exemple :

- insultes publiques, brutalités ou manifestations d'hostilité à l'égard de la direction ;
- actes contraires aux bonnes moeurs ;
- coups et injures entre collègues, ivrognerie.

## Comportement

### Article 15

En vigueur non étendu

Le professeur est tenu de conserver, dans son attitude et dans ses moeurs, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'établissement où il enseigne, la dignité inhérente à sa fonction d'éducateur. Le chef d'établissement veille à ce qu'une attitude respectueuse soit observée à l'égard du professeur.

Les observations d'ordre professionnel ou moral sont faites par le chef d'établissement par simple écrit ou au cours d'entretiens particuliers. Dans le cas où la direction de l'établissement porte atteinte à la dignité du professeur, celui-ci peut cesser son enseignement et doit alors faire appel à la commission paritaire de conciliation dans les quarante-huit heures.

## Matériel

### Article 16

En vigueur non étendu

Le professeur doit respecter et faire respecter le matériel qui lui est confié.

## Exonération des frais de scolarité

### Article 17

En vigueur non étendu

Les enfants des professeurs ayant exercé cinq années, au moins à mi-temps, dans les établissements adhérant aux organismes signataires de la présente convention bénéficient de la scolarité gratuite à l'exclusion des frais annexes à caractère personnel dans les établissements relevant de la présente convention. Les professeurs doivent tenir compte de la répartition géographique de ces établissements et de leurs possibilités économiques.

## Caractère propre à l'établissement

### Article 18

En vigueur non étendu

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

## Retraite et prévoyance

### Article 19

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 9-2-1996 BOCC 96-18.

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

Les salariés non cadres et cadres bénéficient des garanties prévues par un régime de prévoyance qui doivent être au moins égales à celles fixées par l'accord national du 8 septembre 1978 et ses avenants.

## Commission de conciliation

### Article 20

En vigueur non étendu

Les litiges individuels ou collectifs, nés de l'application de la présente convention, pourront être soumis à la commission paritaire régionale compétente. Cette commission est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée à son président.

Celui-ci doit la réunir dans un délai d'un mois après réception de la lettre recommandée.

Les parties peuvent se faire assister ou représenter.

En cas d'échec de la procédure de conciliation, le litige peut être porté devant la commission paritaire nationale.

## Commissions paritaires

### Article 21

En vigueur non étendu

Il est constitué :

- d'une part, une commission paritaire nationale ;
- d'autre part, une commission paritaire par région.

Ces commissions sont constituées comme suit :

- huit délégués titulaires employeurs, désignés par les organismes signataires ;
- huit délégués titulaires salariés, désignés par les organismes signataires.

Chaque délégué titulaire peut se faire remplacer par un suppléant.

Ces commissions sont présidées alternativement, chaque année, par un représentant des employeurs et par un représentant des salariés.

## Commission paritaire nationale

### Article 22

En vigueur non étendu

La commission paritaire nationale est chargée notamment des fonctions suivantes :

1. Adapter la convention collective aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur ;
2. Etablir les barèmes minimaux de traitement ;
3. Se constituer en commission de conciliation ;
4. Interpréter la présente convention.

Elle se présente au moins une fois par an.

## Commissions paritaires régionales

### Article 23

En vigueur non étendu

Les commissions paritaires régionales se constituent en commission de conciliation.

## Dénonciation-Révision

### Article 24

En vigueur non étendu

La présente convention vaut pour une durée indéterminée.

Dénonciation - L'une ou l'autre des parties contractantes ou la totalité de celles-ci peut dénoncer la présente convention, totalement ou partiellement, en le faisant connaître six mois à l'avance par lettre recommandée adressée aux autres parties, ainsi qu'au président de la commission paritaire nationale prévue à l'article 22. La dénonciation doit donner lieu aux dépôts prévus par la loi.

Le président de la commission paritaire nationale convoque les parties qui doivent être réunies dans le mois qui suit la lettre de dénonciation.

Révision - Chacune des parties peut demander la révision de certains articles de la convention collective. La demande, adressée par lettre recommandée aux autres parties ainsi qu'au président de la commission paritaire nationale prévue à l'article 22, doit comporter la désignation des articles à réviser.

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

## Avenant du 6 décembre 1994 relatif aux salaires

### Signataires

Organisations patronales	F.N.O.G.E.C.S.N.C.E.E.L..
Organisations de salariés	F.E.P.-C.F.D.T. ; S.Y.N.E.P.-C.G.C. ; S.N.E.C.-C.F.T.C. ; F.N.-S.P.E.L.C.

### Indices au 1er janvier 1995

En vigueur non étendu

Barème à appliquer à compter du 1er janvier 1995 (pour un service hebdomadaire de 18 heures)

TABLEAU D'AVANCEMENT	LICENCE LIBRE - MAÎTRISE ET ÉDUCATION PHYSIQUE : ASSIMILÉ NIVEAU II	
ÉCHELON	DURÉE	INDICE (au 1/1/95)
1	2 ans	310
2	2 ans	317
3	2 ans	332
4	2 ans	342

5	2 ans	350
6	2 ans	358
7	2 ans	368
8	2 ans	376
9	2 ans	387
10	2 ans	397
11	2 ans	412
12	2 ans	420
13	final	430

Barème à appliquer à compter du 1er janvier 1995

TABLEAU D'AVANCEMENT		AVEC C.A.P.		SANS C.A.P.	
ÉCHELON	DURÉE	INDICE AU 1ER JANVIER 1995	SALAIRE	INDICE AU 1ER JANVIER 1995	SALAIRE
1	2 ans	289		267	
2	3 ans	297		272	
3	3 ans	323		300	
4	4 ans	332		312	
5	4 ans	352		332	
6	4 ans	371		352	
7	4 ans	401		372	
8	5 ans	420		392	
9	final	430		405	

Barème à appliquer à compter du 1er janvier 1995 (pour un service hebdomadaire de 18 heures)

TABLEAU D'AVANCEMENT		BACCALAURÉAT ET ÉDUCATION PHYSIQUE : AUTRE NIVEAU III	
ÉCHELON	DURÉE	INDICE AU 1ER JANVIER 1995	
1	2 ans	270	
2	2 ans	275	
3	2 ans	288	
4	2 ans	291	
5	2 ans	296	
6	2 ans	300	
7	2 ans	310	
8	2 ans	315	
9	2 ans	326	
10	3 ans	338	
11	4 ans	354	
12	4 ans	370	
13	final	386	

Mesures transitoires

Pour les enseignants dont l'indice actuel est supérieur à celui résultant de la nouvelle grille, cet indice est maintenu au titre des avantages acquis.

Au cours de l'année scolaire 1994-1995, les enseignants qui sont dans leur 20e année garderont le bénéfice de l'ancienne grille soit l'indice 346 au cours de leur 21e année et les enseignants qui sont dans leur 24e année garderont le bénéfice de l'ancienne grille soit l'indice 367 pour la 25e année.

## Avenant du 20 septembre 1996 relatif aux salaires

En vigueur non étendu

Tableau d'avancement des classes préparatoires aux grandes écoles

Service hebdomadaire : 18 heures.

ÉCHELON	DURÉE	INDICE
1	3 ans	351
2	4 ans	370
3	4 ans	390
4	4 ans	412
5	5 ans	438
6	5 ans	461
7	5 ans	494
8	Illimitée	508

Cet avenant est applicable au 1er janvier 1997.

## Avenant du 16 juin 2003 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	FNOGEC ; SNCEEL ; SPELC.
Organisations de salariés	SNEC-CFTC ; SNEPL-CFTC ; FEP-CFDT ; SYNEP-CGC.

**Grille des professeurs des classes secondaires applicables au 1er septembre 2003**

**Salaires**

En vigueur non étendu

Grille des professeurs des classes secondaires, applicable au 1er septembre 2003

CLASSES SECONDAIRES					
TABLEAU D'AVANCEMENT		GRILLES NIVEAU II (licence maîtrise et éducation physique assimilée)			
Pour un service hebdomadaire de : 18 heures (EPS 20 H)		INDICES			
Echelons	Durée	1er-01-2001	01-05-01	01-01-02	01-09-03
1	2 ans	315	317	317	319
2	2 ans	321	323	323	325
3	2 ans	336	337	337	338
4	2 ans	346	347	347	348
5	2 ans	354	354	354	354
6	2 ans	362	362	362	362
7	2 ans	372	372	372	372
8	2 ans	379	379	379	379
9	2 ans	390	390	390	390
10	2 ans	400	400	400	400
11	2 ans	415	415	415	415
12	2 ans	427	427	432	432
13	Final	437	437	442	442

Fait à Paris, le 16 juin 2003.

**Avenant du 29 juin 2007 relatif aux traitements annuels des professeurs hors contrat à compter du 1er juillet 2007**

Signataires	
Organisations patronales	FNOGEC ; SNCEEL.
Organisations de salariés	FEP-CFDT ; SPELC ; SYNEP CFE-CGC.

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

**Convention collective nationale des maîtres de l'enseignement primaire privé enseignant dans les classes hors contrat et sous contrat simple et ne relevant pas de la convention collective de travail de l'enseignement primaire catholique du 27 novembre 1984.**

Signataires	
Organisations patronales	SNCEEL.
Organisations de salariés	FEP-CFDT ; SNEC-CFTC ; FN-SPELC.

**Champ d'application**

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'employeurs dans les établissements d'enseignement primaire privés ouverts au bénéfice de la loi du 30 octobre 1886,

- D'autre part,
- Les maîtres salariés enseignant dans les classes élémentaires et maternelles.

- Il s'agit :
- des classes hors contrat (même si l'établissement est sous contrat) ;
  - des classes sous contrat simple.

Elle ne concerne pas les écoles spécialisées qui relèveraient d'un ministère autre que celui de l'éducation nationale.

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

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

**Définition**

Article 2

En vigueur non étendu

Est maître de l'enseignement privé celui qui, remplissant les conditions d'âge, de diplômes, d'aptitudes pédagogiques, morales et physiques prévues par la loi



et la présente convention, est attaché à un ou plusieurs établissements d'enseignement privés.

Le contrat du maître de l'enseignement privé cesse de plein droit à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle il atteint l'âge légal de la retraite.

Toutefois, par accord écrit entre les parties, cette limite d'âge peut être repoussée d'année en année.

Le contrat du maître cesse dans les conditions prévues par la réglementation qui lui est applicable (1).

Tout service d'enseignement effectué dans un établissement privé est pris en compte pour la détermination de l'ancienneté.

Pour les maîtres de classe sous contrat, l'ancienneté est déterminée par les autorités académiques ; cependant, quand ces maîtres sont appelés à exercer hors contrat, tout service d'enseignement accompli dans l'enseignement privé est pris en compte pour sa totalité (1).

### **Admission au titre de maître de carrière**

#### Article 3

En vigueur non étendu

Sont déclarés maîtres de carrière, les maîtres qui remplissent les conditions suivantes : avoir au minimum cinq ans d'enseignement effectif dans l'enseignement privé au moins à mi-temps.

### **Service**

#### Article 4

En vigueur non étendu

Le temps normal de service, en présence des élèves, est de 27 heures hebdomadaires, ce qui équivaut à la durée légale du travail (2).

A ce service peuvent s'ajouter, sans rémunération supplémentaire, au maximum deux heures hebdomadaires consacrées aux besoins généraux de l'établissement, notamment en ce qui concerne son caractère propre. Ce temps est, en principe, attendant aux heures de présence des élèves.

Pour les maîtres des classes sous contrat simple, les obligations de service sont celles fixées par l'Etat (1).

La rémunération est due pour ces vingt-sept heures d'enseignement. Toute réduction de ce temps ayant une influence sur le traitement ne peut être acquise que d'un commun accord.

(1) N.D.L.R. : Dispositions spécifiques applicables aux maîtres agréés.

(2) N.D.L.R. - Pour les maîtres hors contrat, il convient de porter la mention 169 heures sur la fiche de salaire.

### **Droit syndical**

#### Article 5

En vigueur non étendu

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

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

En ce qui concerne les délégués du personnel et les comités d'entreprise, les parties s'en réfèrent à la loi.

Le personnel féminin jouit des mêmes droits que le personnel masculin.

### **Engagement**

#### Article 6

En vigueur non étendu

L'engagement des maîtres est sanctionné obligatoirement par un contrat sous seing privé en double exemplaire selon un modèle type établi par les parties signataires de la présente convention.

Tout contrat est signé, d'une part par le maître et, d'autre part, par la ou les personnes physiques et morales responsables vis-à-vis des autorités académiques et vis-à-vis du ministère du travail.

Des accords particuliers à chaque établissement règlent éventuellement, d'une façon forfaitaire, le prix de la pension.

S'il est question, dans ces accords, d' ' avantages en nature ', sans autre précision, ceux-ci doivent être compris au sens et au taux de la sécurité sociale.

### **Contrat**

#### Article 7

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Durée de l'année scolaire**

#### Article 8

En vigueur non étendu

La durée de l'année scolaire se définit par référence à celle fixée par le ministère de l'éducation nationale.

Les congés particuliers aux établissements peuvent être récupérés afin de respecter la durée totale de l'année scolaire.

### **Traitement des maîtres**

#### Article 9

En vigueur non étendu

9.1. Les traitements des maîtres hors contrat sont fixés normalement par un accord national. Dans tous les cas, des accords régionaux peuvent être signés par les délégués régionaux des syndicats à l'échelon académique dans le respect de la législation en vigueur.

Les traitements sont annuels, payables par douzième (congés inclus).

Le traitement des maîtres des classes sous contrat est celui prévu par la loi. Aucun supplément ne pourra être exigé, à moins qu'il ne se rapporte à un travail spécial non rétribué par l'Etat ou qu'il n'assure le maintien des droits acquis par les maîtres en fonction au moment de la passation du contrat par l'établissement (1).

9.2. Si l'effectif d'une classe dépasse trente-cinq élèves à la date du 15 novembre, le traitement correspondant est majoré de 5 %.

Les règles applicables aux effectifs des classes sous contrat sont celles correspondantes de l'enseignement public (1).

9.3. Les heures occasionnelles de suppléance non prévues au contrat sont payées à l'heure effective. Cette heure effective est calculée en prenant comme base le traitement normal annuel du maître remplaçant et en comptant l'année scolaire pour 36 semaines.

Les règles applicables aux heures de suppléance dans les classes sous contrat sont celles correspondantes de l'enseignement public (1).

## **Vacances**

### **Article 10**

En vigueur non étendu

Le traitement des vacances est proportionné au temps de service accompli au cours de l'année scolaire :

10.1. Le maître dont le temps de service court du début de l'année scolaire jusqu'au départ aux grandes vacances reçoit le traitement complet pendant toute la durée des grandes vacances scolaires.

10.2. Dans le cas où le maître, pour quelque cause que ce soit, hormis les cas prévus à l'article 11, n'enseigne pas toute l'année scolaire, son traitement reste mensuel. Il est dû à partir du jour de la prise de fonction au jour inclus de la cessation de fonction. Les petites vacances sont comptées comme période scolaire et, à titre d'indemnité de vacances, il reçoit les 5/19 du total des sommes reçues à titre de traitement.

Cette clause ne s'applique pas en cas de retrait de l'agrément par l'autorité publique.(1)

## **Maladie, accident du travail, maternité et adoption**

### **Article 11**

En vigueur non étendu

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

Pour les maîtres agréés, ce certificat, portant la durée prévisible de l'arrêt, est communiqué dans les délais les plus rapides au chef d'établissement pour transmission aux autorités académiques. La période des petites vacances doit toujours être considérée comme une période de travail (1) (2).

11.2. Dans ce cas, l'établissement prend à sa charge, pendant cette absence, la différence entre le traitement du maître et les prestations auxquelles il a droit au titre de la sécurité sociale :

- après la période d'essai, pendant un mois pour les maîtres ayant moins de trois ans de service dans les établissements relevant de la présente convention ;
- pendant deux mois pour les maîtres ayant de trois à cinq ans de service dans les établissements relevant de la présente convention ;
- pendant trois mois pour les maîtres ayant plus de cinq ans de service dans les établissements relevant de la présente convention, sauf dispositions légales plus favorables (1).

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux maîtres agréés (1).

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

Le total des congés de maladie donnant droit au salaire différentiel ne peut dépasser les limites ci-dessus à l'intérieur de toute période de douze mois consécutifs.

11.3. Le personnel féminin relevant de la présente convention collective et justifiant d'un an de présence dans l'établissement a droit, en cas de grossesse, au plein traitement pendant la durée prévue par la législation de la sécurité sociale.

11.4.4. En cas d'adoption, les dispositions du paragraphe 11.3 ci-dessus s'appliquent aux personnels relevant de la présente convention.

## **Absences**

### **Article 12**

En vigueur non étendu

Les absences rémunérées pour événements personnels sont les suivantes (en jours ouvrés) :

- un jour en cas de décès d'un frère ou d'une soeur ;
- trois jours en cas de décès du conjoint, des parents, beaux-parents et enfants ;
- trois jours en cas de mariage d'un enfant du salarié ;
- quatre jours en cas de mariage du salarié ;
- trois jours au plus pour la présélection militaire.

Elles sont prises au moment des événements en cause.

Une autorisation d'absence peut être demandée au chef d'établissement ou à l'inspecteur d'académie sous couvert du chef d'établissement pour une circonstance exceptionnelle ou pour toute fonction reconnue par la loi ou par l'établissement. Il n'est pas fait de retenue de traitement, si les heures d'absence ont pu être remplacées par l'intéressé ou si elles résultent d'une obligation légale non rétribuée.

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

Les maîtres de carrière peuvent demander au chef d'établissement un congé sans traitement pour convenance personnelle. Par accord bilatéral, ce congé de durée déterminée sera précisé et éventuellement renouvelable.

Les maîtres de carrière en congé pour convenance personnelle pourront obtenir leur réintégration dans l'établissement, à condition de faire connaître leur intention au chef d'établissement dans les délais prévus par accord bilatéral lors de la suspension de leur contrat de travail. Les maîtres remplaçants seront engagés par contrat à durée déterminée.

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

Dans les établissements rémunérant au moins 15 salariés travaillant au moins à mi-temps, le bénéfice des dispositions du code du travail relatives au congé parental d'éducation et à la période d'activité à mi-temps (articles L. 122-28-1 et suivants) ne peut être refusé aux salariés travaillant au moins à mi-temps et ayant deux ans d'ancienneté dans l'établissement. Pour les autres cas, les parties s'en réfèrent à la loi.

Les deux alinéas précédents ne s'appliquent pas aux maîtres agréés.

Le maître appartenant à un établissement au moment de son départ pour le service national est, à son retour, réintégré à son poste dans les conditions prévues par la loi, s'il en fait la demande.

Pendant la durée de son service national, son contrat est suspendu et son emploi pourvu par un maître engagé par un contrat à durée déterminée. Dans ce cas, la durée du service national est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté.

Si le salarié remplacé ne manifeste pas son intention de reprendre son emploi et si le chef d'établissement d'une part et le remplaçant d'autre part souhaitent poursuivre les relations contractuelles, le contrat doit se transformer en contrat à durée indéterminée.

## **Durée et rupture du contrat**

## Article 13

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Licenciement

### Article 14

En vigueur non étendu

Tout licenciement pour faute doit intervenir dans le respect des procédures et des garanties définies par la loi (et la réglementation propre aux maîtres agréés).

a) Un licenciement pour faute professionnelle ne peut intervenir qu'après deux avertissements écrits, donnés pour répétition de négligences professionnelles ou d'attitudes répréhensibles (non-observation du règlement intérieur de l'établissement, non-respect des règles professionnelles et des modalités de l'accomplissement de la mission pédagogique, telles qu'elles sont définies dans le contrat de travail, non-respect du caractère propre, absences non motivées, retards persistants, manifestations antireligieuses et propagande politique auprès des élèves).

b) En cas de licenciement pour faute grave ou lourde :

- le maître se voit confirmer son licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception ;
- avis en est donné aux délégués du personnel dans les plus brefs délais ;
- le maître dispose d'un délai de deux jours francs pour saisir la commission paritaire nationale et en aviser son employeur. Le recours est suspensif du licenciement mais non de la cessation immédiate des fonctions et de la rémunération.

La commission se réunit dans un délai maximum de huit jours francs et tente de concilier les parties.

En cas d'échec de cette tentative ou si la commission n'a pas été saisie, le licenciement est effectif à la date de sa notification.

Peuvent être considérées comme fautes lourdes, par exemple :

- insultes publiques, brutalités ou manifestations d'hostilité à l'égard de la direction ;
- actes contraires aux bonnes moeurs ;
- coups et injures entre collègues, ivrognerie.

Néanmoins, seuls les tribunaux sont compétents pour qualifier le degré de gravité d'une faute.

## Comportement

### Article 15

En vigueur non étendu

Le maître est tenu de conserver, dans son attitude et dans ses moeurs, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'établissement où il enseigne, la dignité inhérente à sa fonction d'éducateur. Le chef d'établissement veille à ce qu'une attitude respectueuse soit observée à l'égard du maître.

Les observations d'ordre professionnel ou moral sont faites par le chef d'établissement par simple écrit ou au cours d'entretiens particuliers. Dans le cas où la direction de l'établissement porte atteinte à la dignité du maître, celui-ci peut cesser son enseignement et doit alors faire appel à la commission paritaire de conciliation dans les quarante-huit heures.

## Matériel

### Article 16

En vigueur non étendu

Le maître doit respecter et faire respecter le matériel qui lui est confié.

## Exonération de frais de scolarité

### Article 17

En vigueur non étendu

Les enfants des maîtres de carrière enseignant dans les établissements adhérant aux organismes signataires de la présente convention bénéficient de la scolarité gratuite à l'exclusion des frais annexes à caractère personnel dans les établissements relevant de la présente convention.

Les professeurs doivent tenir compte de la répartition géographique de ces établissements et de leurs possibilités économiques.

## Caractère propre

### Article 18

En vigueur non étendu

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

## Retraite et prévoyance

### Article 19

En vigueur non étendu

L'adhésion à une caisse de retraite complémentaire est obligatoire pour les établissements relevant de la présente convention dans les conditions fixées par l'accord du 23 mars 1983 et de ses avenants (1).

Les maîtres quittant les établissements à partir de soixante ans, en cas de départ à la retraite, ont droit à une indemnité de départ à la retraite en fonction de leur ancienneté dans l'établissement :

- un demi-mois pour les maîtres ayant atteint six ans d'ancienneté ;
- un mois pour les maîtres ayant atteint douze ans d'ancienneté ;
- un mois et demi pour les maîtres ayant atteint dix-huit ans d'ancienneté ;
- deux mois pour les maîtres ayant atteint vingt-quatre ans d'ancienneté ;
- deux mois et demi pour les maîtres ayant atteint trente ans d'ancienneté.

Les maîtres bénéficient des garanties prévues par un régime de prévoyance qui doivent être au moins égales à celles fixées par l'accord national du 8 septembre 1978 et ses avenants.

(1) N.D.L.R. - Le taux est de 6,1 % à la date de la signature de la présente convention collective.

## Litiges

### Article 20

En vigueur non étendu

Les litiges individuels ou collectifs nés de l'application de la présente convention pourront être soumis à la commission paritaire nationale. Cette commission est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée à son président.

Celui-ci doit la réunir dans un délai d'un mois après réception de la lettre recommandée.

Les parties peuvent se faire assister ou représenter.

### Commission paritaire nationale

#### Article 21

En vigueur non étendu

##### 21.0. Composition.

Une commission paritaire nationale est constituée comme suit :

- quatre délégués titulaires employeurs désignés par les organismes signataires ;
- quatre délégués titulaires salariés désignés par les organismes signataires.

Chaque délégué titulaire peut se faire remplacer par un suppléant.

Cette commission est présidée alternativement chaque année par un représentant des employeurs et par un représentant des salariés.

##### 21.1. Missions.

La commission paritaire nationale est chargée notamment des fonctions suivantes :

1. Adapter la convention collective aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur ;
2. Etablir les barèmes minimaux de traitement ;
3. Se constituer en commission de conciliation ;
4. Interpréter la présente convention.

Elle se réunit au moins une fois par an.

##### 21.2. Remboursement des frais.

Les salariés des établissements relevant de la présente convention collective, appelés à participer aux commissions paritaires conventionnelles, bénéficient du maintien de leur salaire pendant la durée de leur absence.

Dans la limite de trois réunions annuelles, leurs frais de transport leur sont remboursés par leur employeur, sur la base du tarif/km S.N.C.F. de 2e classe.

Dans la mesure où ils évitent les perturbations de service, les suppléments éventuels sont également remboursés.

### Avantages acquis

#### Article 22

En vigueur non étendu

La présente convention annule toutes les conventions antérieures ainsi que les statuts particuliers concernant les maîtres. Toutefois, les avantages antérieurs demeurent acquis.

### Dénonciation-Révision

#### Article 23

En vigueur non étendu

La présente convention vaut une durée indéterminée.

##### 23.1. Dénonciation.

L'une ou l'autre des parties contractantes, ou la totalité de celles-ci peut dénoncer la présente convention, totalement ou partiellement, en le faisant connaître six mois à l'avance par lettre recommandée adressée aux autres parties ainsi qu'au président de la commission paritaire nationale prévue à l'article 21. La dénonciation doit donner lieu aux dépôts prévus par la loi.

Le président de la commission paritaire nationale convoque les parties qui doivent être réunies dans le mois qui suit la lettre de dénonciation.

##### 23.2. Révision.

Chacune des parties peut demander la révision de certains articles de la convention collective. La demande, adressée par lettre recommandée aux autres parties ainsi qu'au président de la commission paritaire nationale prévue à l'article 21, doit comporter la désignation des articles à réviser.

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

### Dépôt

#### Article 24

En vigueur non étendu

Les formalités de dépôt de la convention seront accomplies par la partie la plus diligente auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de la signature.

### Date d'application

#### Article 25

En vigueur non étendu

La présente convention prendra effet le 1er janvier 1985.

## Avenant du 20 septembre 1996 relatif aux salaires

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

En vigueur non étendu

Tableau d'avancement des classes préparatoires  
aux grandes écoles

Service hebdomadaire : 18 heures.

ÉCHELON	DURÉE	INDICE
1	3 ans	351
2	4 ans	370
3	4 ans	390
4	4 ans	412
5	5 ans	438
6	5 ans	461
7	5 ans	494
8	Illimitée	508

Cet avenant est applicable au 1er janvier 1997.

### Avenant du 27 janvier 1998 relatif aux salaires

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

#### Indices au 1er février 1998

En vigueur non étendu

Tableau d'avancement des classes préparatoires aux grandes écoles

Service hebdomadaire : 18 heures.

ÉCHELON	DURÉE	INDICE
1	3 ans	351
2	4 ans	370
3	4 ans	390
4	4 ans	412
5	5 ans	438
6	5 ans	461
7	5 ans	494
8	5 ans	508
9	Illimitée	537

Cet avenant est applicable au 1er février 1998.

### Avenant du 28 avril 2006 relatif aux salaires

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

#### Grilles indiciaires des maîtres hors contrat au 1er septembre 2006 et 1er septembre 2007

##### Salaires

En vigueur non étendu

Grilles indiciaires des maîtres hors contrat

Barèmes applicables au 1er septembre 2006

TABLEAU D'AVANCEMENT		CLASSES ELEMENTAIRES	
		Avec CAP ou diplôme d'instituteur	Sans CAP ni diplôme d'instituteur
		Pour un service hebdomadaire de 27 heures	
Echelon	Durée	Indice	Indice
1er échelon	2 ans	289	276
2e échelon	3 ans	296	280
3e échelon	4ans	324	307
4e échelon	4 ans	332	312
5e échelon	4 ans	352	332
6e échelon	4 ans	371	352
7e échelon	4 ans	401	372
8e échelon	5 ans	420	392
9e échelon	final	427	402

Grilles indiciaires des maîtres hors contrat

Barèmes applicables au 1er septembre 2007

TABLEAU D'AVANCEMENT		CLASSES ELEMENTAIRES	
		Avec CAP ou diplôme d'instituteur	Sans CAP ni diplôme d'instituteur
		Pour un service hebdomadaire de 27 heures	
Echelon	Durée	Indice	Indice
1er échelon	2 ans	299	280
2e échelon	3 ans	306	290
3e échelon	4 ans	330	307
4e échelon	4 ans	339	319
5e échelon	4 ans	358	337
6e échelon	4 ans	377	356
7e échelon	4 ans	406	376
8e échelon	5 ans	424	395
9e échelon	final	434	408

Fait à Paris, le 28 avril 2006.

## Accord du 29 juin 2007 relatif aux salaires (grilles indiciaires) des maîtres hors contrat au 1er septembre 2007

Signataires	
Organisations patronales	SNCEEL.
Organisations de salariés	SNEPL-CFTC ; FEP-CFDT ; SPELC.

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Convention collective nationale des psychologues de l'enseignement privé du 11 janvier 1985.

Signataires	
Organisations patronales	Association des employeurs de psychologues de l'enseignement privé. Syndicat national des chefs d'établissement d'enseignement libre (S N C E E L).
Organisations de salariés	Syndicat national de l'enseignement chrétien (N E C - C F T C) ; Fédération nationale des syndicats professionnels de l'enseignement libre catholique (F N S P E L C) ; Fédération enseignement privé (F E P - C F D T) ; Syndicat national de l'enseignement privé (S N E P - C G C).

### Champ d'application

#### Article 1er

En vigueur non étendu

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

- D'une part,

Les personnes physiques ou morales ayant la qualité d'employeurs :

- soit dans les organismes constituant le support juridique des services de psychologie, d'information et d'orientation intégrés aux directions diocésaines ou interdiocésaines ou ayant passé avec ces dernières des accords ou conventions ;

- soit dans les établissements privés, régulièrement ouverts dans le cadre des lois du 30 octobre 1836 (enseignement primaire), du 15 mars 1850 (enseignement secondaire), du 25 juillet 1919 (enseignement technique) et du 2 août 1960 (enseignement agricole),

- D'autre part,

Les personnes physiques dont les fonctions sont définies à l'article 2.

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

- la liberté syndicale ;

- les conditions d'engagement et de licenciement et la rupture du contrat ;

- les règles professionnelles et les modalités de l'accomplissement de la fonction.

### Définition

#### Article 2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 4-6-1991 BO Conventions collectives 91-35.

Le psychologue est un spécialiste des sciences humaines qui contribue à l'étude et à la résolution des problèmes psychologiques et éducatifs tant individuels que collectifs.

Le psychologue est un cadre.

### Caractère propre

#### Article 3

En vigueur non étendu

Le psychologue respecte le caractère propre de l'établissement ou du service dans lequel il travaille.

### Règles professionnelles

#### Article 4

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 22-5-2002 BOCC 2002-36.

Le psychologue jouit des prérogatives inhérentes à la méthodologie de sa profession et exerce son activité dans le respect de la diversité des personnes et de leurs options et des principes généraux définis, tant par la Charte européenne présentée en annexe I que du code de déontologie adopté par l'ensemble des psychologues le 22 mars 1996.

## **Fonctions**

### **Article 5**

En vigueur non étendu

Le psychologue exerce son activité notamment dans les domaines suivants :

- observation et orientation continues ;
- prévention, dépistage et traitement des inadaptations ;
- réflexion et actions éducatives ;
- recherche psychopédagogique, individuelle et collective ;
- enseignement de la psychologie ;
- formation professionnelle continue ;
- formation initiale et continue des personnels éducatifs ;
- éducation permanente.

## **Qualification**

### **Article 6**

En vigueur non étendu

Le psychologue doit justifier d'une formation sanctionnée par les diplômes ou titres d'enseignement supérieur précisés en annexe II.

## **Libertés syndicales**

### **Article 7**

En vigueur non étendu

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

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'engagement d'un psychologue et la définition de sa charge de travail.

Les salariés s'engagent de leur côté à respecter la liberté syndicale de leurs collègues.

En ce qui concerne les délégués syndicaux, les délégués du personnel et les comités d'entreprise, les parties s'en réfèrent à la loi.

## **Durée et étendue du service**

### **Article 8**

En vigueur non étendu

Crée par Accord du 7-7-2000 en vigueur au 1-9-2000 BOCC 2000-39.

a) La durée effective du travail au sens de l'article L. 212-4 du code du travail est fixée en moyenne sur l'année à 35 heures hebdomadaires, à compter du 1er septembre 2000

La durée annuelle du travail est fixée à 1 570 heures à répartir sur un maximum de 210 jours

Une modulation pourra être mise en place par accord d'entreprise

Tout dépassement de la durée annuelle entraînant le paiement d'heures supplémentaires ou complémentaires devra faire l'objet d'un accord préalable de l'employeur

b) Le temps des déplacements pour nécessité de service est inclus dans la durée du temps de travail hebdomadaire

c) Les obligations de service du psychologue tiennent compte des nécessités de la documentation, de la préparation et de l'exploitation des interventions

d) Selon les nécessités du service, le psychologue peut être amené à travailler en dehors des heures habituelles de service pour assurer des réunions d'information, de formation, pour participer aux conseils de classes ou à des activités nécessaires à la bonne exécution de sa tâche

Le temps ainsi passé est pris en compte pour le calcul du temps de travail et peut ouvrir droit, s'il y a lieu, à récupération

e) Les parties constatent que, compte tenu de leur activité, les psychologues peuvent ne pas être soumis à l'horaire collectif

En effet, les horaires ou la durée de leur travail ne peuvent pas toujours être prédéterminés, compte tenu de la nature de leurs fonctions, de leurs responsabilités et de leur degré d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps

Un forfait annuel en heures ou en jours pourra être mis en place par accord d'entreprise dans le cadre de l'article L. 212-15-3 du code du travail

f) La comptabilisation des jours travaillés et de l'horaire annuel est effectuée systématiquement par un support adapté, matérialisé par un formulaire déclaratif mis à la disposition de chaque psychologue et contrôlé par l'employeur

## **Engagement**

### **Article 9**

En vigueur non étendu

1. Constitution du dossier :

- fiche d'état civil individuelle ;
- curriculum vitae ;
- certificat d'immatriculation à la sécurité sociale ;
- original ou copie conforme des diplômes possédés et des attestations de formations suivies ;
- certificats permettant d'établir l'ancienneté ;
- une déclaration sur l'honneur par laquelle le candidat atteste qu'il sera libre, à la date prévue de sa prise de fonction, de tout engagement professionnel incompatible avec la fonction qu'il va assumer ;
- pour les étrangers : les pièces exigées par la législation en vigueur.

2. Etablissement du contrat :

L'engagement se fait par écrit en double exemplaire, préalablement à l'entrée en fonction.

Le contrat doit spécifier :

- la nature de la fonction et ses conditions d'exercice (temps de travail) ;

- la référence à la présente convention collective ;
- la rémunération ;
- la durée de l'engagement conformément à l'article 10.

Des modifications au contrat en cours ne pourront être apportées que par l'accord des deux parties. Elles devront faire l'objet d'un avenant écrit.

En cas de contestation, le différend sera porté devant la commission paritaire prévue à l'article 20.

#### **Durée du contrat**

Article 10

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Licenciement-Démission**

Article 11

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Rupture du contrat en cas de faute grave ou lourde**

Article 12

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Traitement**

Article 13

En vigueur non étendu

#### 13.1. Eléments.

Le traitement comprend le traitement de base afférent à l'indice, l'indemnité de résidence et, s'il y a lieu, le supplément familial.

Les temps partiels sont rémunérés au prorata de leur durée effective, sur la base de la durée légale du travail hebdomadaire.

#### 13.2. Classement indiciaire et avancement.

Le classement indiciaire et l'avancement des psychologues sont réglés suivant les prescriptions de l'annexe III à la présente convention collective.

#### 13.3. Frais professionnels.

Les frais professionnels inhérents à l'exercice de la fonction (déplacement, frais de secrétariat, etc.) sont remboursés sur justification.

#### 13.4. Ancienneté.

L'ancienneté est prise en compte pour sa totalité en ce qui concerne le temps passé dans la fonction de psychologue dans un organisme relevant de la présente convention. Les autres services accomplis dans l'enseignement catholique sont repris avec une pondération définie à l'annexe III de la présente convention.

Le temps de service national obligatoire accompli après l'entrée dans la fonction est pris en compte dans sa totalité.

#### **Congés**

Article 14

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 22-5-2002 BOCC 2002-36.

#### 14.1. Congé hebdomadaire.

Le psychologue a droit à un jour et demi de repos hebdomadaire, dont 24 heures consécutives.

#### 14.2. Congés payés.

Les psychologues bénéficient de 6 semaines de congés payés par an, dont au moins 4 semaines consécutives durant les grandes vacances scolaires.

D'autre part, dans le cadre de la modulation du temps de travail, les psychologues bénéficient d'au moins 2 semaines à zéro heure chaque année.

#### 14.3. Les absences rémunérées pour événements familiaux, déterminées en jours ouvrables, sont les suivantes :

- un jour en cas de décès d'un frère ou d'une soeur ;
- trois jours en cas de décès du conjoint, des parents, beaux-parents et enfants ;
- trois jours en cas de mariage, de profession religieuse, ou d'ordination sacerdotale d'un enfant du salarié ;
- quatre jours en cas de mariage du salarié ;
- dans la limite de trois jours pour la présélection militaire ;
- dans la limite de trois jours par année scolaire pour soigner un enfant malade.

#### 14.4. Absences et congés pour convenances personnelles.

Une autorisation d'absence peut être demandée à l'employeur pour une circonstance exceptionnelle ou pour toutes fonctions reconnues par la loi, ainsi que pour l'exercice d'un mandat syndical. Il n'est pas fait de retenue si les heures d'absence ont pu être remplacées par l'intéressé, ou si elles résultent d'une obligation légale non rétribuée, ou si elles concernent la participation de l'intéressé à la commission paritaire définie par la présente convention collective.

Cette autorisation, sauf cas d'urgence imprévisible, doit être demandée huit jours à l'avance. Dans la mesure du possible, les heures de services doivent être sauvegardées.

Les psychologues peuvent demander un congé sans traitement pour convenances personnelles. Ce congé, de durée déterminée, est précisé et, éventuellement, renouvelé par accord bilatéral. Pendant ce congé, le contrat est suspendu et, si le poste est pourvu, il l'est par un remplaçant avec un contrat à durée déterminée.

Dans les établissements ou services rémunérant au moins quinze salariés travaillant au moins à mi-temps, les dispositions du code du travail relatives au congé parental d'éducation et au travail à mi-temps (art. L. 122-28-1 et suivant) sont étendues aux psychologues travaillant au moins à mi-temps et ayant deux ans d'ancienneté dans l'établissement ou le service.

#### **Maladie-Accident du travail-Maternité-Adoption**



## Article 15

En vigueur non étendu

15.1. Le psychologue empêché d'assurer son service pour maladie ou accident du travail en avertit son employeur. Un arrêt de plus de quarante-huit heures doit être constaté par un certificat médical.

15.2. A l'échéance habituelle, l'employeur verse au psychologue l'équivalent de la fraction de salaire non garantie par la sécurité sociale :

- pendant un mois, pour le psychologue ayant moins de deux ans d'ancienneté et justifiant, sauf cas d'accident du travail, de six mois de service effectif dans le service ou l'établissement ;

- pendant deux mois pour le psychologue ayant de deux à cinq ans d'ancienneté dans le service ou l'établissement ;

- pendant quatre mois pour le psychologue ayant plus de cinq ans d'ancienneté dans le service ou l'établissement.

15.3. Ce droit à congé rémunéré est ouvert dans la mesure où le temps défini ci-dessus n'a pas été épuisé au cours des douze mois précédant l'arrêt de travail. Il est limité au reliquat, sauf dispositions légales plus favorables.

15.4. Le personnel féminin, ayant un an d'ancienneté dans des établissements ou services relevant d'un des organismes signataires de la présente convention, bénéficie, en cas de grossesse, du plein traitement pendant la durée du congé prévu par la sécurité sociale.

15.5. En cas d'adoption, le psychologue, ayant un an d'ancienneté dans des établissements ou services relevant d'un des organismes signataires de la présente convention, bénéficie du plein traitement pendant la durée du congé prévu par la sécurité sociale.

15.6. Dans tous les cas, pour bénéficier de ces avantages, le salarié doit faire valoir ses droits auprès de la sécurité sociale.

## Congé de maladie

### Article 16

En vigueur non étendu

16.1. A tout le personnel, justifiant d'au moins deux ans de présence dans l'établissement ou le service et dont le traitement n'est pas pris en charge dans les conditions définies à l'article 15, est reconnu, pendant une période de deux ans à compter de l'arrêt de travail, un droit sur le poste occupé.

16.2. Pendant ce congé, le contrat de travail est suspendu et, si le poste est pourvu, il l'est par un remplaçant avec un contrat à durée déterminée.

## Formation continue

### Article 17

En vigueur non étendu

Le psychologue bénéficie des possibilités de formation permanente inscrites dans la législation.

Le psychologue peut être envoyé par son employeur à une session ou un stage après accord réciproque quant à la matière, la date et le lieu.

Dans ce cas, les frais engagés sont à la charge de l'employeur et, après avis des représentants du personnel, normalement pris sur le budget formation.

## Retraites

### Article 18

En vigueur non étendu

18.1. Les employeurs sont tenus d'adhérer aux caisses de retraites complémentaires.

Les psychologues relevant de la présente convention y sont affiliés et doivent y cotiser.

18.2. Le psychologue cessant son activité à partir de soixante ans soit pour un départ à la retraite, soit pour une inaptitude au travail reconnue par la sécurité sociale, a droit à une indemnité de départ à la retraite en fonction de son ancienneté dans l'établissement ou le service relevant de la présente convention. Cette indemnité est calculée comme suit :

- un demi-mois pour le salarié ayant atteint six ans d'ancienneté ;

- un mois pour le salarié ayant atteint douze ans d'ancienneté ;

- un mois et demi pour le salarié ayant dix-huit ans d'ancienneté ;

- deux mois pour le salarié ayant atteint vingt-quatre ans d'ancienneté ;

- deux mois et demi pour le salarié ayant atteint trente ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération est celui défini à l'article 11 ci-dessus. L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

### Article 18

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 4-6-1991 BO Conventions collectives 91-35.

18.1. Les employeurs sont tenus d'adhérer aux caisses de retraites complémentaires cadres.

Les psychologues relevant de la présente convention y sont affiliés et doivent y cotiser.

18.2. Le psychologue cessant son activité à partir de soixante ans soit pour un départ à la retraite, soit pour une inaptitude au travail reconnue par la sécurité sociale, a droit à une indemnité de départ à la retraite en fonction de son ancienneté dans l'établissement ou le service relevant de la présente convention. Cette indemnité est calculée comme suit :

- un demi-mois pour le salarié ayant atteint six ans d'ancienneté ;

- un mois pour le salarié ayant atteint douze ans d'ancienneté ;

- un mois et demi pour le salarié ayant dix-huit ans d'ancienneté ;

- deux mois pour le salarié ayant atteint vingt-quatre ans d'ancienneté ;

- deux mois et demi pour le salarié ayant atteint trente ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération est celui défini à l'article 11 ci-dessus. L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

## Prévoyance

### Article 19

En vigueur non étendu

L'adhésion à un régime de prévoyance est obligatoire pour l'établissement ou le service relevant de la présente convention.

### Article 19

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 4-6-1991 BO Conventions collectives 91-35.

L'adhésion à un régime de prévoyance cadre est obligatoire pour l'établissement ou le service relevant de la présente convention.

## Commission paritaire nationale

### Article 20

En vigueur non étendu

20.1. Cette commission est constituée comme suit :

- six délégués employeurs (six titulaires, six suppléants) désignés par les organisations signataires ;
- six délégués des salariés (six titulaires, six suppléants) désignés par les organisations syndicales signataires.

Elle est présidée alternativement chaque année scolaire par un représentant des employeurs et par un représentant des salariés.

Elle se réunit au moins une fois par an au cours du troisième trimestre de l'année scolaire et chaque fois qu'elle aura à fonctionner en conciliation.

20.2. La commission paritaire nationale est chargée notamment des fonctions suivantes :

- établir les barèmes minima de traitement ;
- adapter la présente convention collective aux dispositions législatives réglementaires ;
- se constituer en commission de conciliation.

20.3. En application de l'article L. 132-17 du code du travail :

- une autorisation d'absence, sans retenue de salaire, sera accordée par l'employeur aux psychologues mandatés pour participer aux réunions de la commission paritaire nationale ;
- deux réunions par an de la commission paritaire nationale et, éventuellement, une réunion de conciliation donneront lieu à remboursement des frais de déplacements par l'employeur, sur justificatif et calculée dans la limite maximale du prix du kilomètre S.N.C.F. 2e classe, majoré des suppléments obligatoires.

## Litiges

### Article 21

En vigueur non étendu

En cas de litiges individuels ou collectifs, spécialement dans l'application de la présente convention, la partie la plus diligente saisit la commission paritaire nationale par lettre recommandée à son président. Celui-ci doit la réunir dans un délai de trente jours après la réception de la lettre (sauf cas prévu à l'article 11).

## Avantages acquis

### Article 22

En vigueur non étendu

La présente convention annule toutes les conventions antérieures ainsi que les statuts particuliers pouvant exister concernant les personnels en relevant. Toutefois, les avantages antérieurs demeureront acquis.

## Durée-Dénonciation-Révision

### Article 23

En vigueur non étendu

Durée. - La présente convention vaut pour une durée indéterminée.

Dénonciation. - L'une ou l'autre des parties contractantes ou la totalité de celles-ci peut dénoncer la présente convention, totalement ou partiellement, en le faisant connaître six mois à l'avance par lettre recommandée adressée aux autres organismes signataires ainsi qu'au président de la commission paritaire nationale prévue à l'article 20. La dénonciation doit donner lieu aux dépôts prévus par la loi.

Le président de la commission paritaire nationale réunit la commission dans le mois qui suit la lettre de dénonciation.

Révision. - Chacun des organismes signataires peut demander la révision de certains articles de la convention collective.

La demande, adressée par lettre recommandée au président de la commission paritaire nationale prévue à l'article 20, doit comporter la désignation des articles à réviser.

Le président de la commission paritaire nationale réunit la commission dans le mois qui suit la demande de révision.

Date d'effet

La présente convention collective prend effet à la date du 1er janvier 1985.

Dépôt

La présente convention sera déposée à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et au conseil de prud'hommes.

---

## ANNEXE I CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 11 janvier 1985

### Charte européenne des psychologues

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 22-5-2002 BOCC 2002-36.

Principes fondamentaux

Respect et développement du droit des personnes et de leur dignité

Le psychologue respecte et oeuvre à la promotion des droits fondamentaux des personnes, de leur liberté, de leur dignité, de la préservation de leur intimité et de leur autonomie, de leur bien-être psychologique.

Il ne peut accomplir d'actes qu'avec le consentement des personnes concernées, sauf dispositions légales impératives. Réciproquement, quiconque doit pouvoir, selon son choix, s'adresser directement et librement à un psychologue.

Il assure la confidentialité de l'intervention psychologique et respecte le secret professionnel, la préservation de la vie privée, y compris lorsqu'il est amené à transmettre des éléments de son intervention.

La compétence

La compétence du psychologue est issue des connaissances théoriques de haut niveau acquises à l'université et sans cesse réactualisées, ainsi que d'une formation pratique supervisée par ses pairs, chaque psychologue garantissant ses qualifications particulières en vertu de ses études, de sa formation, de son expérience spécifique, en fixant par là même ses propres limites.

La responsabilité

Dans le cadre de sa compétence, le psychologue assume la responsabilité du choix, de l'application, des conséquences des méthodes et techniques qu'il met en oeuvre et des avis professionnels qu'il émet au regard des personnes, des groupes et de la société.

Il refuse toute intervention, toute fonction théorique ou technique qui entrerait en contradiction avec ses principes éthiques.

La probité

L'application de ces 3 principes repose sur le devoir de probité qui s'impose à chaque psychologue dans l'exercice de l'ensemble de ses activités et dans son effort permanent pour clarifier ses références et méthodes, ses missions et fonctions, les services qu'il propose.

Ces 4 principes sont fondamentaux et essentiels. Les psychologues s'engagent à respecter et développer ces principes, à s'en inspirer et à les faire connaître.

A partir de ces principes, ils règlent les rapports qu'ils entretiennent dans leur propre communauté scientifique et professionnelle et ceux qu'ils développent avec l'ensemble des autres professions.

(Adoptée à Athènes le 1er juillet 1995 par les 29 pays membres lors de l'assemblée générale de la FEAP [Fédération européenne des associations professionnelles de psychologues]).

## ANNEXE II CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 11 janvier 1985

En vigueur non étendu

I. - Sont reconnus qualifiés au sens de l'article 6 les psychologues justifiant des diplômes et titres suivants :

- le D.E.S.S. de psychologie (Bac + 5) ou un diplôme reconnu équivalent par la commission paritaire nationale ;
- les diplômes étrangers qui seraient reconnus équivalents par la commission paritaire nationale.

II. - A titre transitoire, les psychologues, engagés après la date de la mise en application de la présente convention, avec la maîtrise de psychologie ou des diplômes reconnus équivalents, devront obtenir un D.E.S.S. de psychologie dans un délai de trois ans suivant leur date d'embauche, faute de quoi ils ne relèveront plus de la présente convention.

L'employeur est tenu de laisser au psychologue la possibilité d'acquérir cette formation.

La commission paritaire nationale se réunira, trois ans après la date de mise en application de la convention collective, pour statuer définitivement sur les diplômes minima exigés par l'embauche des psychologues relevant de la présente convention.

III. - Sont également reconnus qualifiés au sens de l'article 6 les psychologues en place au moment de la date d'application de la présente convention ayant l'un des diplômes et titres suivants :

- une maîtrise en psychologie ;
- la licence de psychologie obtenue avant 1969 ;
- le diplôme d'Etat de conseiller d'orientation scolaire et professionnelle ;
- le diplôme de l'école des psychologues praticiens de l'institut catholique de Paris ;
- un diplôme reconnu équivalent par la commission paritaire nationale.

## ANNEXE III CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 11 janvier 1985

En vigueur non étendu

Les traitements de psychologues sont obtenus par application, à la date considérée, de la valeur du point de la fonction publique aux indices de la grille.

A. - Grille indiciaire des psychologues

Echelon	Ancienneté	Indice
1	1 an	335
2	1 an 6 mois	363
3	1 an 6 mois	383
4	2 an 6 mois	405
5	3 an 6 mois	428
6	3 an 6 mois	456
7	3 an 6 mois	484
8	4 an 6 mois	520
9	4 an 6 mois	556
10	4 an 6 mois	601
11	Final	647

B. - Grille indiciaire des chefs de service

Est considéré comme chef de service le psychologue désigné par l'employeur et ayant reçu de lui délégation permanente pour organiser, assurer et contrôler le fonctionnement du service.

Le chef de service est rémunéré sur la grille indiciaire des psychologues. En outre, il bénéficie d'une majoration calculée en fonction du nombre de psychologues dont il a la responsabilité :

- 12 points par psychologue travaillant à temps complet ;
- 10 points par psychologue travaillant au moins à mi-temps.

La majoration de points, pour les psychologues travaillant moins d'un mi-temps est calculée au prorata d'un temps complet sur la base de 10 points.

C. - Pondération des services antérieurs

1. Services antérieurs accomplis dans un établissement ou service relevant d'un organisme signataire de la présente convention.

Ces services sont pris en compte :

- pour leur totalité, si ces services ont été accomplis dans des fonctions rémunérées suivant le barème des professeurs certifiés ou agrégés ;
- pour les 2/3 de leur durée, si ces services ont été effectués en tant qu'enseignant ou cadre non enseignant ;
- pour la moitié de leur durée, si ces services ont été accomplis dans d'autres fonctions.

2. Services antérieurs accomplis par un psychologue hors du champ d'application de la convention collective :

La prise en compte de ces services fait l'objet d'un accord de gré à gré entre le psychologue et l'employeur.

## Avenant du 27 janvier 1998 relatif aux salaires

Indices au 1er février 1998

En vigueur non étendu

Tableau d'avancement des classes préparatoires aux grandes écoles

ÉCHELON	DURÉE	INDICE
1	3 ans	351
2	4 ans	370
3	4 ans	390
4	4 ans	412
5	5 ans	438
6	5 ans	461
7	5 ans	494
8	Illimitée	508

Cet avenant est applicable au 1er janvier 1997.

### Avenant du 28 août 2001 relatif aux salaires

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

#### Grille salariale au 1er septembre 2001

En vigueur non étendu

ANCIENNETÉ	ECHELON	CATEGORIE 1		CATEGORIE 2		CATEGORIE 3		CATEGORIE 4	
		Niveau 1	Niveau 2	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 1	Niveau 2
Jusqu'à 2 ans	1	262	264	278	291	301	329	341	415
De 2 à 4 ans	2	263	268	283	297	308	338	349	424
De 4 à 6 ans	3	266	273	289	300	316	347	360	438
De 6 à 8 ans	4	269	278	296	307	323	356	371	452
De 8 à 10 ans	5	274	283	299	315	329	366	382	466
De 10 à 14 ans	6	278	292	309	323	339	376	397	485
De 14 à 18 ans	7	287	297	318	334	351	388	415	508
De 18 à 22 ans	8	296	306	327	344	364	402	434	529
De 22 à 26 ans	9	302	318	338	356	377	417	448	551
De 26 à 30 ans	10	309	325	348	369	389	430	462	568
Au-delà	11	317	333	358	378	399	442	475	584

### Avenant du 14 avril 2004 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des SPELC ; Association des employeurs de psychologues de l'enseignement privé ; SNOEEL.
Organisations de salariés	SNEC-CFTC ; FEP-CFDT.

#### Salaires.

En vigueur non étendu

Annexe III : la grille indiciaire est modifiée de la façon suivante :

#### 1. Grille salariale des psychologues au 1er septembre 2004

APRES	ECHELON	DUREE	INDICE
Jusqu'à 3 mois	1	3 mois	348
Après 3 mois	2	9 mois	375
Après 1 an	3	1 an	394
Après 2 ans	4	2 ans	415
Après 4 ans	5	2 ans et 6 mois	438
Après 6 ans et 6 mois	6	2 ans et 6 mois	466
Après 9 ans	7	2 ans et 6 mois	509
Après 11 ans et 6 mois	8	3 ans et 6 mois	549
Après 15 ans	9	3 ans et 6 mois	589
Après 18 ans et 6 mois	10	4 ans	629
Après 22 ans et 6 mois	11	4 ans et 6 mois	672
Après 27 ans	12	5 ans	712
Après 32 ans	13	-	752

Le reclassement se fera au 1er septembre 2004 avec reconstitution de carrière (CPN du 14 avril 2004).

#### 2. Grille indiciaire des chefs de service

Est considéré comme chef de service le psychologue désigné par l'employeur et ayant reçu de lui délégation permanente pour organiser, assurer et contrôler le fonctionnement du service.

Le chef de service est rémunéré sur la grille indiciaire des psychologues. En outre, il bénéficie d'une majoration calculée en fonction du nombre de psychologues dont il a la responsabilité :

- 15 points par psychologue travaillant à temps complet ;

- 13 points par psychologue travaillant au moins à mi-temps.

La majoration de points, pour les psychologues travaillant moins d'un mi-temps, est calculée au prorata d'un temps complet sur la base de 13 points.

### 3. Pondération des services antérieurs

Sans changement.

Fait à Paris, le 14 avril 2004.

## Accord du 29 novembre 2007 relatif à la grille salariale des psychologues au 1er décembre 2007

Signataires	
Organisations patronales	L'association des employeurs de psychologues de l'enseignement privé ; Le SNCEEL,
Organisations de salariés	La FEP-CFDT ; Le SNEC-CFTC ; Le SPELC,

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Accord sur l'organisation de la formation professionnelle des personnels de l'enseignement privé en vigueur le 11 décembre 1986

Signataires	
Organisations patronales	Secrétaire général de l'enseignement catholique ; Syndicat national des chefs d'établissements de l'enseignement libre ; Syndicat national des directeurs et directrices de l'enseignement primaire et maternelle privé ;
Organisations de salariés	Syndicat national de l'enseignement chrétien C F T C ; Fédération nationale des syndicats professionnels de l'enseignement libre catholique ; Syndicat national des personnels de l'enseignement privé C G T ( S N P E F P - C G T ) ; Fédération nationale des organismes de gestion de l'enseignement catholique ; Syndicat national des directeurs de collèges privés ; Union nationale de l'enseignement technique privé ; Syndicat national de l'enseignement privé C G C ; Syndicat national de l'enseignement privé Force ouvrière.

### Préambule

En vigueur non étendu

Le présent accord, signé par les organisations représentatives des organismes employeurs et du personnel de l'enseignement privé, exprime la volonté des partenaires de respecter, dans le domaine de la formation, le caractère propre des établissements reconnu par l'article 1er de la loi n° 59-1557 du 31 décembre 1959.

Le secrétaire général de l'enseignement catholique, sans empiéter sur les prérogatives des différents partenaires professionnels, a été conduit à assurer pleinement son rôle de tutelle et de coordination dans l'élaboration de cet accord et, dans le cadre de celui-ci, sera amené à exercer sa responsabilité essentielle de garant du caractère propre des établissements catholiques.

### TITRE Ier : DISPOSITIONS COMMUNES GENERALES

#### Objet et champ d'application de l'accord

##### Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord définit, au sens de l'article 15 de la loi n° 59-1557 du 31 décembre 1959 modifiée et en référence au livre IX du code du travail, l'organisation de la formation professionnelle des personnels 'enseignants' et 'non enseignants' des établissements d'enseignement privés adhérant à l'une des organisations signataires ou des établissements d'enseignement privés qui ont individuellement souscrit au présent accord, dans le respect des conditions d'adhésion qui seront définies à cet effet par la commission visée à l'article 4.

#### Objectifs de la formation

##### Article 2

En vigueur non étendu

Dans le cadre des dispositions législatives en vigueur et notamment du livre IX du code du travail ainsi que de la loi n° 59-1557 du 31 décembre 1959 modifiée qui reconnaît en son article 1er le caractère propre des établissements privés et qui prévoit en son article 15 les modalités de formation des personnels enseignants sous contrat, l'organisation de la formation professionnelle régie par le présent accord doit :

- permettre aux personnes concernées d'acquiescer les titres et qualifications requis pour exercer leurs fonctions ;
- assurer leur promotion sociale et professionnelle en cours de carrière :
- soit par l'accès à des titres ou diplômes de qualification supérieure ;
- soit par la diversification qualitative de leur activité ;
- soit par la préparation à des fonctions de responsabilités au service de la profession ;
- favoriser l'actualisation permanente et le développement des connaissances et des capacités professionnelles des personnels, accroître leur niveau culturel et leur aptitude à participer aux responsabilités de la vie associative ;
- faciliter l'adaptation à la mobilité nécessaire ou souhaitée des emplois ;
- permettre l'exercice de la liberté individuelle des personnels dans le choix des formations ;
- garantir l'égalité des personnels dans les possibilités d'accès aux formations correspondant à leurs fonctions et à leurs aptitudes, quelle que soit leur situation ou celle des établissements dans lesquels ils exercent leur emploi ;
- répondre aux besoins du corps social et professionnel auquel participent les personnels, dans les perspectives des projets spécifiques d'éducation qui inspirent les établissements relevant du présent accord ;
- participer par la formation aux efforts de solidarité nationale.

#### Principes directeurs d'organisation de la formation

##### Article 3

L'organisation de la formation est conçue de telle sorte qu'elle puisse assurer :

- l'égalité entre les personnels dans l'accès aux formations ;
- la solidarité entre les établissements et entre les régions ;
- l'équilibre des responsabilités entre les partenaires concernés, dans la définition et la mise en oeuvre de la politique de formation.

Elle tient compte de façon particulière :

- des personnes en situation défavorisée ;
- de la spécificité des divers secteurs d'enseignement ;
- des inégalités pouvant résulter notamment de l'implantation géographique et de la taille des établissements.

### **Commission nationale de la formation professionnelle**

#### Article 4

En vigueur non étendu

Les signataires du présent accord constituent une commission nationale de la formation professionnelle.

### **Composition et fonctionnement de la commission nationale de la formation professionnelle**

#### Article 5

En vigueur non étendu

La commission nationale de la formation professionnelle est composée à parts égales :

- des représentants des organisations syndicales représentatives des personnels ;
- des représentants des organismes employeurs.

Elle est présidée alternativement, chaque année, par un représentant de chacun des deux collèges.

La présence du secrétaire général de l'enseignement catholique ou de son représentant au titre de sa responsabilité par rapport au caractère propre des établissements catholiques est de droit aux séances de la commission.

Un règlement intérieur définit les autres modalités de fonctionnement.

### **Attribution de la commission nationale de la formation professionnelle**

#### Article 6

En vigueur non étendu

Le rôle de la commission nationale de la formation professionnelle est :

- de définir des orientations ou des objectifs en vue de réaliser une politique cohérente de formation pour les établissements relevant du présent accord ;
- de veiller à mettre en place les conditions générales de formation pour l'ensemble des personnels ;
- d'habiliter les centres de formation et les organismes, dans le cadre de leur activité de formation initiale, de promotion ou de qualification conformément à l'annexe 1 ;
- d'apprécier la conformité de la mise en oeuvre de la formation par les organismes habilités avec la politique définie ;
- d'assurer les relations avec les structures compétentes en matière d'emploi ;
- de veiller à l'application du présent accord et de pourvoir aux adaptations nécessaires.

La commission peut se constituer en instance de recours et d'arbitrage des conflits.

## **TITRE II : FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE DES ENSEIGNANTS SE PREPARANT A EXERCER EN QUALITE DE MAITRES AGREES OU CONTRACTUELS**

### **Les objectifs de la formation professionnelle initiale**

#### Article 7

En vigueur non étendu

La formation professionnelle initiale a pour objectifs, à la fois :

- de conduire à l'obtention des titres ou qualifications nécessaires pour exercer dans les établissements sous contrat ;
- de permettre l'acquisition des compétences professionnelles nécessaires à l'exercice des responsabilités d'enseignement et d'éducation auprès des jeunes en situation scolaire ;
- d'assurer la formation spécifique qui correspond au caractère propre que la loi reconnaît aux établissements d'enseignement privés ;
- de fonder sur une connaissance mutuelle le choix des établissements et celui des personnels avant l'engagement définitif de ceux-ci dans la profession.

### **Etendue de la formation professionnelle initiale**

#### Article 8

En vigueur non étendu

La formation professionnelle initiale doit normalement couvrir la période allant de l'entrée en formation jusqu'à l'obtention des titres et qualification qui permettent aux enseignants d'être rattachés pour leur rémunération à des échelles de titulaires de la fonction publique.

Cette formation est normalement effectuée dans le cadre d'établissements privés habilités préparant à l'obtention des diplômes au concours requis pour l'exercice de l'enseignement.

Lorsque la formation est effectuée dans le cadre d'autres organismes publics ou privés, des formations spécifiques adaptées aux fonctions d'enseignement dans les établissements privés sont assurées dans le cadre des organismes habilités.

### **Programme et cursus de la formation professionnelle initiale**

#### Article 9

En vigueur non étendu

L'admission dans les centres de formation s'effectue dans le respect des conditions définies par les conventions conclues avec l'Etat et en fonction de l'estimation prévisible des besoins d'emploi établie par les commissions d'emploi du premier et du second degré.

### **Validation de la formation professionnelle initiale**

#### Article 10

En vigueur non étendu

Chaque organisme ou centre de formation est doté d'un conseil de perfectionnement de type paritaire dont le rôle est de promouvoir la qualité de la formation et d'en faire l'évaluation conformément à l'annexe 2.

La validation de la formation initiale s'effectue par des qualifications propres à l'enseignement privé délivrées par les centres et organismes habilités.

## **Conditions d'accès aux emplois en fonction de la formation suivie**

### **Article 11**

En vigueur non étendu

Les conditions d'accès aux emplois des candidats à l'exercice de l'enseignement dans les classes sous contrat, au cours et au terme de leur formation professionnelle initiale, sont définies par les accords sur l'emploi dans le premier degré ou dans le second degré applicables aux établissements relevant du présent accord.

## **Obligation de la formation professionnelle initiale**

### **Article 12**

En vigueur non étendu

La formation professionnelle initiale constitue une obligation pour toute personne qui désire exercer une fonction d'enseignement dans les classes sous contrat des établissements relevant du présent accord.

Des dispositions particulières prévoient les modalités d'application du présent titre.

## **TITRE III : FORMATION CONTINUE DES ENSEIGNANTS DES CLASSES SOUS CONTRAT**

### **Dispositions générales sur la formation continue des enseignants**

#### **Article 13**

En vigueur non étendu

La formation continue des enseignants exerçant dans des classes sous contrat des établissements relevant du présent accord est organisée par référence ;

- à la définition de la formation professionnelle contenue dans le livre IX du code du travail ;
- aux objectifs précisés à l'article 2 du présent accord.

Les rapports avec l'Etat sont définis par la ou les conventions conclues en application de l'article 15 de la loi n° 59-1557 du 31 décembre 1959 modifiée.

### **Droit et nécessité**

#### **Article 14**

En vigueur non étendu

Le perfectionnement professionnel des enseignants au cours de leur carrière est à la fois un droit et une nécessité.

Le droit s'exerce dans le cadre des dispositions prévues :

- à l'article 15 de la loi n° 59-1557 du 31 décembre 1959 modifiée ;
- aux conventions conclues en application de cette loi ;
- au présent accord.

Dans les limites autorisées par la réglementation, des formations sur temps de service peuvent être demandées par l'autorité compétente aux enseignants pour leur permettre d'assumer les obligations qui résultent de l'évolution de l'enseignement.

### **Information et consultation des personnels enseignants sous contrat**

#### **Article 15**

En vigueur non étendu

Dans le respect des textes qui régissent la situation administrative des enseignants agréés et contractuels ainsi que celui des conventions de formation conclues avec l'Etat, les signataires du présent accord conviennent :

- d'étendre aux enseignants sous contrat les dispositions relatives au droit à l'information sur la formation continue dont bénéficient, dans le cadre du livre IX du code du travail, les salariés de droit privé, conformément à l'article 18 du titre 4 ci-après ;
- de veiller à la mise en oeuvre des procédures de consultation des représentants des personnels sur les plans de formation telles qu'elles sont précisées dans l'annexe 3 ci-après.

### **Préparation aux fonctions de direction ou de formateur**

#### **Article 16**

En vigueur non étendu

Le fonctionnement éducatif, économique et social des établissements relevant du présent accord exige que les enseignants susceptibles d'exercer des responsabilités de direction dans ces établissements, bénéficient d'une formation appropriée, que les signataires du présent accord s'engagent à soutenir et développer.

Il en est de même des enseignants susceptibles d'exercer ou exerçant des fonctions de formateurs au service des enseignants.

## **TITRE IV : FORMATION PROFESSIONNELLE DES PERSONNELS SALARIES REMUNERES PAR L'EMPLOYEUR PRIVE**

### **Accords professionnels**

#### **Article 17**

En vigueur non étendu

La formation professionnelle des personnels salariés rémunérés par les employeurs privés relevant des présentes dispositions est définie par les accords professionnels, les conventions collectives ou les statuts particuliers applicables à ces personnels.

### **Droit à l'information**

#### **Article 18**

En vigueur non étendu

Toute personne salariée des établissements relevant du présent accord doit pouvoir bénéficier de l'information nécessaire sur les droits à la formation que lui reconnaissent les lois en vigueur, sur les accords contractuels et les conventions qui la concernent, ainsi que sur les possibilités de stages qui lui sont ouvertes.

### **Droit au congé individuel de formation**

#### **Article 19**

En vigueur non étendu

Les personnels salariés de droit privé exercent leur droit au congé individuel de formation dans le cadre des dispositions du livre IX du code du travail.

### **Droit au congé enseignement**

#### **Article 20**

En vigueur non étendu

Pour les personnels salariés de droit privé, le droit au congé-enseignement et le droit à organiser des formations sont reconnus dans les conditions prévues par le livre IX du code du travail.

## **TITRE V : DUREE DU PRESENT ACCORD ET PROCEDURES DE MODIFICATION**

## Durée, amendements et dénonciation du présent accord

### Article 21

En vigueur non étendu

Le présent accord vaut pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une demande d'extension.

L'une ou l'autre des parties contractantes peut dénoncer le présent accord totalement ou partiellement en faisant connaître son intention six mois à l'avance par lettre recommandée, adressée aux autres parties ainsi qu'au président de la commission nationale de la formation professionnelle, prévue à l'article 6.

Le président de la commission nationale de la formation professionnelle convoque les parties dans le mois suivant la lettre de dénonciation.

De même, chacune des parties peut demander la révision de certains articles de l'accord, ou de l'accord lui-même. La demande est adressée par lettre recommandée aux autres parties ainsi qu'au président de la commission nationale de la formation professionnelle prévue à l'article 6. Cette lettre doit préciser les articles dont la révision est demandée.

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

Le présent accord prendra effet au 11 décembre 1986.

---

## ANNEXE D'APPLICATION N° 1 Accord du 2 avril 1987

### Centres et organismes de formation

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Des centres ou organismes visés à l'article 6 de l'accord peuvent être habilités par la commission nationale pour assurer la formation des personnels des établissements auxquels s'applique le présent accord aux conditions suivantes :

- accepter les dispositions du présent accord ;
- reconnaître la commission nationale de formation professionnelle comme instance de recours et d'arbitrage des conflits.

#### Article 2

En vigueur non étendu

Sous réserve d'acceptation des dispositions de l'article 1er susvisé sont habilités de plein droit à la date de signature du présent accord :

- l'U.N.A.P.E.C. et les A.R.P.E.C., organismes de formation institués par le Comité national de l'enseignement catholique ;
- les I.F.P. ou les centres mentionnés à l'article 7 de l'accord sur les commissions de l'emploi dans le second degré, les C.F.P. mentionnés à l'article 2 de l'avenant n° 1 de la convention collective du premier degré ;
- les centres de formation institués par l'U.N.E.T.P.

#### Article 3

En vigueur non étendu

La commission nationale pourra habiliter d'autres centres ou organismes visés à l'article 6 de l'accord qui en feraient la demande. Elle peut par ailleurs retirer l'habilitation aux centres et organismes qui ne satisferaient plus aux exigences du présent accord.

---

## ANNEXE D'APPLICATION N° 2 Accord du 2 avril 1987

### Le conseil de perfectionnement

#### Article 1er

En vigueur non étendu

En application de l'article 10 du présent accord, chaque centre ou organisme de formation habilité est doté d'un conseil de perfectionnement composé à égalité :

- de représentants désignés par les organisations d'employeurs concernées par les objectifs du centre ;
- de représentants désignés par les organisations syndicales à vocation générale ou spécifique à un type d'enseignement.

Le conseil de perfectionnement entend nécessairement le directeur du centre, l'équipe des formateurs ou ses représentants, les délégués des étudiants. Il peut prendre l'avis de toute autre personne intéressée aux objectifs du centre.

#### Article 2

En vigueur non étendu

La structure définie ci-dessus a vocation à s'appliquer aux centres de formation continue.

---

## ANNEXE D'APPLICATION N° 3 Accord du 2 avril 1987

### Elaboration des plans de formation des enseignants sous contrat

En vigueur non étendu

En application des conventions de formation et des accords conclus entre l'U.N.A.P.E.C. et les A.R.P.E.C., l'élaboration des plans de formation s'effectue chaque année et de façon complémentaire, aux niveaux de l'établissement, du département, de la région académique, et au niveau national.

Pour les enseignants du second degré, le plan de formation est élaboré au niveau de chaque établissement, dans les limites des moyens qui sont octroyés à celui-ci en application des conventions de formation. Ce plan est soumis aux représentants des personnels dans des conditions prévues aux livres IV et IX du code du travail pour les personnels salariés de l'établissement.

Pour les enseignants du premier degré, le plan de formation est élaboré en tenant compte des propositions élaborées par les établissements au niveau du département et soumis pour consultation, à la commission consultative départementale de la formation des maîtres du 1er degré instituée par la convention collective de l'enseignement primaire, et dans des conditions analogues à celles qui sont prévues au livre IX du code du travail pour les personnels salariés des établissements.

Un plan régional de formation est établi au niveau de chaque académie par l'A.R.P.E.C., compte tenu des plans locaux ou départementaux, des priorités reconnues au niveau régional.

Un plan de formation est établi au niveau national par l'U.N.A.P.E.C., compte tenu des plans régionaux, des priorités reconnues au niveau national.

L'élaboration des plans de formation aux niveaux régional et national prend en compte la possibilité de répondre aux demandes de formation exprimées par les enseignants à titre individuel.



# Accord du 27 janvier 1994 sur les commissions de l'emploi dans le second degré

## Préambule

En vigueur non étendu

Le présent accord est établi dans le cadre de l'organisation propre de l'enseignement catholique, entre les partenaires concernés par son objet, à savoir :

1. Les chefs d'établissements du second degré représentés par les organisations syndicales représentatives suivantes :

- le SNCEEL (Syndicat national des chefs d'établissements de l'enseignement libre) ;
- le SYNADIC (Syndicat national des directeurs de collèges privés) ;
- l'UNETP (Union nationale de l'enseignement technique privé).

2. Les personnels enseignants (1) représentés par les organisations syndicales représentatives de la profession.

3. Le secrétaire général de l'enseignement catholique.

La volonté commune des signataires est de définir un accord professionnel précisant l'usage de la profession pour l'organisation de l'emploi des établissements catholiques d'enseignement. Il s'inscrit dans l'esprit des articles 1, 4 et 15 de la loi n° 59-1557 du 31 décembre 1959 modifiée, sur les rapports entre l'Etat et les établissements d'enseignement privé et dans le respect des dispositions réglementaires prises pour son application.

Est dit établissement catholique, d'enseignement relevant du présent accord celui qui est défini comme tel par le statut de l'enseignement catholique promulgué par la conférence des évêques de France le 14 mai 1992 :

- Tout autre établissement du second degré adhérant à l'une des organisations signataires de chefs d'établissements peut demander, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à la commission nationale, son adhésion au présent accord.

Le refus éventuel par cette commission doit être signifié dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande. Passé ce délai, l'adhésion est considérée comme effective.

Les commissions académiques de l'emploi dressent la liste des établissements relevant du présent accord.

(1) Les documentalistes sont considérés comme des personnels enseignants au regard de l'accord sur les commissions de l'Emploi.

Cet accord a été signé, le 12 mars 1987 (secrétaire général de l'enseignement catholique, Syndicat national des directeurs de collèges privés, Syndicat national des chefs d'établissement de l'enseignement libre, fédération de l'enseignement privé C.F.D.T., (hors séance fédération nationale des syndicats professionnels de l'enseignement libre catholique, Syndicat national de l'enseignement privé C.G.C., Syndicat national de l'enseignement chrétien C.F.T.C. le 18 mars 1987 (Syndics national de l'enseignement privé F.O.), le 24 mars 1987 (Syndicat national des personnels de l'enseignement et de la formation privés CGT), le 1er avril 1987 (Union nationale de l'enseignement technique privé).

Cet accord a, depuis, été modifié le 16 janvier 1992 et le 27 janvier 1994.

## Création et ressort territorial des commissions de l'emploi dans les collèges et lycées

### Article 1er

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent accord décident la création de commissions de l'emploi pour les personnels enseignants des collèges et lycées de l'enseignement catholique ouverts au bénéfice des lois de 1850 et 1919 et l'ayant souscrit un contrat d'association avec l'Etat dans le cadre de la loi n° 59-1557 du 31 décembre 1959 modifiée.

Une commission de l'emploi de l'enseignement catholique pour les collèges et lycées a le même ressort que celui de l'académie. Une commission académique de l'emploi peut créer des sous commissions dont elle coordonne les travaux, limitées à un ou plusieurs départements, lorsque la densité des établissements privés catholiques le justifie.

## Objet de la commission - Obligations réciproques

### Article 2

En vigueur non étendu

#### 2.1. Objet.

La commission a pour objet :

##### 2.1.1. Cas de perte d'emploi.

La commission a pour objet d'assurer la sécurité de l'emploi pour les personnels enseignants des collèges et des lycées. A cet effet, l'embauche d'un enseignant est impérativement subordonnée au réemploi prioritaire d'un enseignant dont l'emploi a été supprimé totalement ou partiellement.

##### 2.1.2. Demande d'emploi ou de mutation.

La commission a aussi pour objet de faciliter les mouvements des personnels enseignants dans les établissements sous contrat. A cet effet, la commission établit l'ordre des priorités des demandes d'emploi ou de mutation et formule les propositions. Les modalités d'exercice de ces priorités ne font pas d'obstacle au droit du chef d'établissement, reconnu par les textes en vigueur, dans le recrutement des enseignants en fonction du caractère propre et des besoins spécifiques de l'établissement.

##### 2.1.3. Premier emploi des lauréats des concours.

Dans la limite des places offertes aux concours institués par l'article 4 du décret n° 64-217 du 10 mars 1964 (C.A.F.E.P.) et des services vacants permettant l'accès à un premier emploi sous contrat aux délégués rectoraux lauréats des C.A.E.R. et en référence à la décision de la commission permanente du 28 mai 1993, la commission a pour objet :

- de vérifier qu'un contrat provisoire de stagiaire a bien été attribué aux lauréats des concours, candidats aux C.A.F.E.P. ;
- de favoriser l'obtention d'un emploi ;
- en contrat définitif aux titulaires du C.A.F.E.P. ;
- en contrat provisoire pour une formation en externat aux candidats au C.A.F.E.P. qui doivent être mis en situation d'emploi en référence au 3e alinéa de l'article 4.3 du décret n° 64.217 du 10 mars 1964 ;
- en contrat provisoire aux lauréats d'un C.A.E.R. ;
- et de vérifier que ces emplois leur ont bien été assurés.

#### 2.2. Obligations réciproques.

2.2.1. Lorsqu'un service de maître contractuel sera menacé de suppression totale ou partielle, le chef d'établissement en informera obligatoirement et sans délai la commission de l'emploi sous couvert du directeur diocésain.

2.2.2. Le chef d'établissement fait également connaître la liste des candidats aux différents concours de recrutement.

2.2.3. Le chef d'établissement sous couvert du directeur diocésain informe obligatoirement la commission selon les modalités et un calendrier fixés par elle, de ses prévisions de création, de suppression ou de vacance de service dans son établissement pour la rentrée suivante.

2.3.4. Pour pourvoir aux services, le chef d'établissement tient compte obligatoirement de la liste des maîtres prioritaires retenue par la commission.

2.2.5. Le maître contractuel ne doit pas rompre son engagement en cours d'année scolaire, sauf cas de force majeure. S'il a l'intention de démissionner à la fin de l'année scolaire, il doit le faire connaître au chef d'établissement en temps utile.

## Composition de la commission de l'emploi

### Article 3

En vigueur non étendu

La commission de l'emploi est présidée par un directeur diocésain désigné par ses collègues. Ce directeur diocésain, un représentant des syndicats de chefs d'établissements, et un représentant des organisations syndicales de maîtres constituent le bureau de la commission.

Ce bureau détermine le calendrier de travail de la commission et assure son fonctionnement.

Elle comprend :

3.1. En nombre égal et à titre délibératif :

- d'une part, des représentants désignés par les syndicats de maîtres signataires du présent accord ;
- d'autre part, des représentants désignés par les syndicats de chefs d'établissement signataires du présent accord.

3.2. A titre consultatif :

- les directeurs diocésains du ressort académique ;
- un représentant de l'union régionale (ou départementale) des organismes de gestion de l'enseignement catholique ;
- un représentant des instituts religieux engagés dans l'enseignement catholique de l'académie ;
- un représentant du Sapfi.

3.3. La commission de l'emploi, peut, en fonction des besoins, s'adjoindre toute autre personne qu'elle estimerait opportun de consulter.

## Fonctionnement de la commission de l'emploi

### Article 4

En vigueur non étendu

La commission de l'emploi adapte offres et demandes en fonction des situations particulières, en tenant compte des priorités et des vœux présentés par les chefs d'établissement et les candidats à un emploi. A cet effet :

4.1. Etablissement des listes.

4.1.1. Elle établit les listes suivantes : celle des services vacants (1) celle des services susceptibles de l'être, celle des personnes ayant perdu leur emploi, et celle des personnes entrant dans le mouvement de l'emploi conformément aux dispositions du présent accord. Les services occupés par des délégués rectoraux (2) sont des services vacants.

4.1.2. Elle publie la liste des services vacants et celle des services susceptibles de l'être.

4.1.3. Elle transmet aux chefs d'établissement la liste des personnes ayant perdu leur emploi.

4.1.4. Elle examine les dossiers constitués par les services des directions diocésaines.

4.1.5. Elle fait des propositions en vue de :

- permettre le réemploi des personnes ayant perdu tout ou partie de leur emploi ;
- faciliter les mouvements de personnes en tenant compte des priorités définies par le présent accord ;
- favoriser l'obtention d'un premier emploi sous contrat aux lauréats du C.A.I.E.P. titulaires d'un accord individuel garanti collégalement en référence à la décision de la commission permanente du 28 mai 1993 et aux lauréats du C.A.E.R..

4.1.6. Elle étudie, si nécessaire, les mesures propres à assurer le réemploi des maîtres qui n'obtiendraient pas d'emploi d'enseignant.

4.1.7. Elle vérifie et contrôle l'application des dispositions du présent accord dans les litiges en résultant, les parties concernées étant entendues.

La commission de l'emploi fixe dans son règlement intérieur l'ensemble des règles de son fonctionnement et le communique aux établissements pour diffusion.

4.1.8. Elle fixe annuellement son calendrier et le transmet pour publication à la Commission nationale de l'emploi avant le 31 mars de chaque année.

(1) Il s'agit de tout service de fraction de service donnant lieu à contrat ou non.

(2) Voir note de l'article 5.1.

## Classification des services sur lesquels peuvent s'exercer les priorités

### Article 5

En vigueur non étendu

Les services vacants (1).

5.1.1. Les services nouveaux.

5.1.2. les services qui deviennent vacants :

- par le décès ;
- par la démission ;
- par l'accession à la retraite ;
- par l'entrée dans l'enseignement public d'un candidat à un concours de recrutement ;
- par la décision ministérielle de résiliation d'un contrat ;
- par l'acceptation par le rectorat de la demande d'un maître d'un congé pour convenance personnelle et par l'acceptation par le rectorat de la demande d'un maître de bénéficiaire des dispositions relatives au temps partiel.

5.2. Les services susceptibles de devenir vacants.

Lorsqu'un maître demande sa mutation le service devient vacant lorsque le maître obtient sa mutation.

(1) Ne sont pas vacants les services des maîtres ayant interrompu leurs fonctions pour les raisons prévues par la réglementation en vigueur (service national, congé parental, congé pour élever un enfant de moins de 8 ans ou atteint d'une infirmité exigeant des soins continus, congé sur grave maladie, de longue maladie ou de longue durée, congé pour action de formation, décharge d'activité de service pour exercer un mandat syndical). Ces maîtres sont remplacés temporairement par des délégués rectoraux.

## Classification des demandes

### Article 6

En vigueur non étendu

6.1. Demandes correspondant à des pertes d'emploi.

Un maître dont le service est supprimé ou réduit à l'exclusion des heures supplémentaires.

6.2. Demandes correspondant à une nécessité de réemploi.

6.2.1. Un chef d'établissement ayant interrompu tout ou partie de son service d'enseignement pour prendre ses fonctions.

6.2.2. Un maître ayant interrompu tout ou partie de son service d'enseignant pour assurer des responsabilités administratives ou pédagogiques ou pastorales

dans l'enseignement catholique, ou pour s'y préparer, en accord avec l'autorité compétente.

6.2.3. Un maître ayant interrompu son service d'enseignement pour exercer dans un établissement scolaire hors métropole ou à l'étranger à la demande d'une autorité compétente de l'enseignement catholique et souhaitement réintégrer son académie d'origine.

6.2.4. Un maître de l'enseignement spécialisé.

6.3. Demandes liées à la situation personnelle de l'intéressé justifiée par :

6.3.1. La nécessité de changer d'établissement :

- pour subir les épreuves pratiques d'un concours de recrutement ;

- pour pouvoir bénéficier d'un congé de formation de reconversion.

6.3.2. Des impératifs familiaux ou des exigences de l'état de vie religieuse ou sacerdotale.

6.3.3. Un souhait de mutation dans un autre établissement de la même académie.

6.4. Demandes d'emploi venant d'un élève professeur.

6.4.1. Demandes d'un premier emploi en contrat définitif d'un lauréat du C.A.F.E.P, alors qu'il est en contrat provisoire de stagiaire dans l'académie ou se trouve affecté dans l'académie par la commission nationale d'affectation.

Demandes d'un premier emploi en contrat provisoire pour une formation externalisée d'un candidat au C.A.F.E.P. qui doit être mis en situation d'emploi en référence au le alinéa de l'article 4-1 du décret n° 64-217 et qui aura eu un accord individuel garanti collégialement.

Ou demandes d'emploi venant d'un élève professeur sortant d'un institut de formation pédagogique agréé par le secrétaire général de l'enseignement catholique pour les disciplines encore non ouvertes aux concours.

6.5. Demandes d'emploi de maîtres contractuels ayant abandonné tout ou partie de leur service.

(Temps partiel, coopération à titre civil, congé pour convenances personnelles, responsabilité apostolique, fonctions électives).

6.6. Demandes de mutation de maîtres contractuels d'autres académies.

6.7. Demandes d'un premier emploi en contrat provisoire d'un délégué rectoral lauréat du C.A.E.R.

6.8. Autres demandes.

### **Exercice des priorités dans chaque catégorie de demande.s définies à l'article 6**

#### Article 7

En vigueur non étendu

7.1. En fonction du statut du maître.

7.1.1. Maître sous contrat définitif.

7.1.2. Maître sous contrat provisoire.

7.1.3. Maître sous délégation rectorale ayant les titres pour obtenir un contrat et remplissant les conditions requises pour obtenir un contrat.

7.1.4. Maître titulaire de l'enseignement public.

7.2. A l'intérieur de chacune des catégories définies ci-dessus, on tiendra compte :

- de l'ancienneté dans les établissements relevant du présent accord. Pour le calcul de l'ancienneté des professeurs sont pris en compte :

- pour une année, tous les services effectués au moins à mi-temps dans les établissements relevant du présent accord ;

au prorata du nombre d'heures, les services partiels inférieurs au mi-temps ;

- pour les professeurs de l'enseignement technologique, les services dans la profession sont pris en compte pour leur durée effective dans j la limite du temps de pratique professionnelle requis pour l'obtention du contrat ;

- en matière de congé, les conditions de décompte de calcul de l'ancienneté sont celles prévues par les dispositions légales ou réglementaires s'y rapportant ;

- des aptitudes pédagogiques et de leur compatibilité avec l'emploi proposé ;

- de la réussite à un concours (en particulier interne) ;

- des charges familiales ou des considérations liées à la vie religieuse.

### **Cas des compressions d'emploi**

#### Article 8

En vigueur non étendu

8.1. Réduction des services.

8.1.1. Lorsqu'il y a nécessité de réduire les services dans l'établissement, le comité d'entreprise est obligatoirement consulté (ou, à défaut, les délégués du personnel).

8.1.2. Les services des professeurs sont revus par le chef d'établissement, dans la mesure du possible et compte tenu de l'intérêt des élèves (heures supplémentaires à répartir en compensation, demandes de services réduits ...).

8.1.3. Les réductions de service font l'objet d'une consultation des maîtres des disciplines concernées.

Lorsque plusieurs unités pédagogiques (lycée, collège) forment bien un 'ensemble scolaire' par interpénétration de leurs corps professoraux, c'est l'ensemble de leurs enseignants qui sera pris en compte.

8.1.4. Après ces consultations, les mesures nécessaires sont proposées au recteur par le chef d'établissement. Elles s'appliquent :

- d'abord aux délégués rectoraux (1) ;

- ensuite aux professeurs sous contrat provisoire ;

- enfin aux professeurs sous contrat définitif.

A l'intérieur de chacune des catégories définies ci-dessus, la priorité retenue en cas de compression d'emploi est l'ancienneté dans l'enseignement catholique et dans les établissements relevant du présent accord (pour le calcul de l'ancienneté, se référer à l'article 7.2).

La commission de l'emploi en est informée et prend en charge le réemploi prioritaire des enseignants touchés par ces mesures (2).

(1) Il sera tenu compte des origines diverses et des situations des délégués rectoraux. (2) L'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel prévu en 8.1. sera joint .

### **Dépôt et traitement des demandes**

#### Article 9

En vigueur non étendu

9.1. Les demandes d'emploi ou de mutation.

Elles doivent être transmises à la commission de l'emploi, sous couvert du directeur diocésain selon le calendrier fixé par elle (1). Les demandes d'emploi de maîtres n'exerçant pas dans un établissement du ressort de la commission doivent parvenir, dans les limites fixées par ce calendrier, au président de cette commission.

9.1.2. Les priorités des maîtres s'exercent dans le cadre du ressort territorial défini à l'article 1er du présent dispositif.

Elles s'exercent hors de ce ressort territorial, sur décision de la commission, saisie de la demande, lorsqu'il apparaît que la demande relevant d'un cas de force majeure ne pourra être satisfaite dans le ressort territorial du demandeur. Il appartient à la commission du ressort territorial de l'intéressé de saisir la ou les autres commissions, en fonction des possibilités d'emploi et des souhaits de l'intéressé.

(1) Cette demande ne dispense pas des demandes exigées par l'administration.

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

### **Article 10**

En vigueur non étendu

10.1. Institution d'une commission.

10.1.1. Il est institué une commission nationale, présidée par le secrétaire général de l'enseignement catholique ou son représentant.

Elle comprend :

En nombre égal et à titre délibératif :

- d'une part, des représentants désignés par les syndicats de maîtres signataires du présent accord ;
- d'autre part, des représentants désignés par les syndicats de chefs d'établissement signataires du présent accord.

A titre consultatif :

- un représentant de la Fédération nationale des organismes de gestion de l'enseignement catholique, un représentant des instituts religieux engagés dans l'enseignement catholique.

10.1.2. Elle examine les conditions d'application du présent accord et se réunit à cet effet au moins une fois par an au cours du premier trimestre de l'année scolaire.

10.1.3. Elle vérifie dans les litiges qui lui sont soumis la conformité au présent accord des procédures suivies par les commissions académiques de l'emploi. A cet effet, elle se réunit dans les quinze jours de la saisine, sur convocation de son président.

10.1.4. Elle est habilitée à donner un avis aux autorités académiques sur les problèmes liés à l'emploi à l'intérieur des établissements relevant du présent accord.

## **Durée de l'accord**

### **Article 11**

En vigueur non étendu

Le présent accord se substitue à l'accord du 7 mai 1983 et vaut pour une durée indéterminée.

Chacune des parties peut demander des modifications au présent accord.

La commission nationale convoquée par son président se réunira à cet effet dans le mois qui suit.

L'une ou l'autre des parties contractantes peut dénoncer cet accord en faisant connaître son intention six mois à l'avance aux autres parties par lettre recommandée.

Dans l'attente d'un autre accord, les présentes dispositions restent valables pendant une année.

Le présent accord prendra effet au 12 mars 1987. Il sera déposé auprès de la direction départementale du travail et auprès du greffe du conseil de prud'hommes du 5e arrondissement.

---

## **Commission de l'emploi dans le second degré, Annexe Accord du 27 janvier 1994**

### **COMMISSIONS DE L'EMPLOI DANS LE SECOND DEGRE, Annexe**

En vigueur non étendu

P.S. : les membres de la Commission nationale de l'emploi conviennent que ces modifications correspondent à la révision minimale rendue nécessaire par les nouvelles dispositions relatives à la formation des maîtres et par la décision adoptée par la commission permanente du Comité national le 28 mai 1993.

Dans un second temps, et dès lors que les nouvelles dispositions auront été adoptées, l'accord sera revu plus généralement, notamment quant au rôle de la Commission nationale de l'emploi.

---

## **Accord sur les commissions de l'emploi dans le second degré en vigueur le 12 mars 1987**

### **Préambule**

En vigueur non étendu

Le présent accord est établi dans le cadre de l'organisation propre de l'enseignement catholique, entre les partenaires concernés par son objet, à savoir :

1° Les chefs d'établissement du second degré représentés par les organisations syndicales représentatives suivantes :

- le SNCEEL (syndicat national des chefs d'établissement de l'enseignement libre) ;
- le SYNADIC (syndicat national des directeurs de collèges privés) ;
- l'UNETP (union nationale de l'enseignement technique privé).

2° Les personnels enseignants représentés par les organisations syndicales représentatives de la profession ;

3° Le secrétaire général de l'enseignement catholique.

La volonté commune des signataires est de définir un accord professionnel précisant l'usage de la profession pour l'organisation de l'emploi des établissements d'enseignement catholique. Il s'inscrit dans l'esprit des articles 1er, 4 et 15 de la loi n° 59-1557 du 31 décembre 1959 modifiée, sur les rapports entre l'Etat et les établissements d'enseignement privés et dans le respect des dispositions réglementaires prises pour son application.

Est dit établissement catholique relevant du présent accord celui qui est défini comme tel par les statuts de l'enseignement catholique (1).

Tout autre établissement du second degré adhérent à l'une des organisations . - signataires de chefs d'établissement peut demander par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à la commission nationale, son adhésion au présent accord.

Le refus éventuel par cette commission doit être signifié dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande. Passé ce délai, l'adhésion est considérée comme effective.

Les commissions académiques de l'emploi dressent la liste des établissements relevant du présent accord.

(1) Extraits ' L'Enseignement catholique français - Structures et statuts 1973 ' :

' Le service diocésain de l'enseignement catholique français

' Titre 1er. - Les écoles catholiques

' Art. 1er. - Les écoles catholiques sont celles qui, poursuivent les fins définies par la déclaration conciliaire du 28 octobre 1965 et la communication des évêques de France du 14 novembre 1969, acceptent d'entrer dans l'organisation de l'enseignement catholique. Elles sont alors reconnues comme telles par l'évêque du lieu. '

## Objet de la commission - Obligations réciproques

### Article 2

En vigueur non étendu

#### 1. Objet :

La commission a pour objet : d'une part, d'assurer la sécurité d'emploi des personnels enseignants en cas de perte d'emploi ; d'autre part, de faciliter les mouvements des personnels enseignants.

##### 1.1. Cas de perte d'emploi :

La commission a pour objet d'assurer la sécurité de l'emploi pour les personnels enseignants des collèges et lycées. A cet effet, l'embauche d'un enseignant est impérativement subordonnée au réemploi prioritaire d'un enseignant dont l'emploi a été supprimé totalement ou partiellement.

##### 1.2. Demande d'emploi ou de mutation :

La commission a aussi pour objet de faciliter les mouvements des personnels enseignants dans les établissements sous contrat. A cet effet, la commission établit l'ordre des priorités des demandes d'emploi ou de mutation et formule des propositions. Les modalités d'exercice de ces priorités ne font pas obstacle au droit du chef d'établissement reconnu par les textes en vigueur dans le recrutement des enseignants en fonction du caractère propre et des besoins spécifiques de l'établissement.

#### 2. Obligations réciproques :

2.1. Lorsqu'un service de maître contractuel sera menacé de suppression totale ou partielle, le chef d'établissement en informera obligatoirement et sans délai la commission de l'emploi sous couvert du directeur diocésain. Il fait également connaître la liste des candidats aux différents concours de l'enseignement public.

2.2. Le chef d'établissement - sous couvert du directeur diocésain - informe obligatoirement la commission, selon des modalités et un calendrier fixés par elle, de ses prévisions de création, de suppression ou de vacance de services dans son établissement pour la rentrée suivante.

2.3. Pour pourvoir aux services, le chef d'établissement tient compte obligatoirement de la liste des maîtres prioritaires retenue par la commission.

2.4. Le maître contractuel ne doit pas rompre son engagement en cours d'année scolaire, sauf cas de force majeure. S'il a l'intention de démissionner à la fin de l'année scolaire, il doit le faire connaître au chef d'établissement en temps utile.

## Composition de la commission de l'emploi

### Article 3

En vigueur non étendu

La commission de l'emploi est présidée par un directeur diocésain désigné par ses collègues. Ce directeur diocésain, un représentant des syndicats de chefs d'établissements et un représentant des organisations syndicales de maîtres constituent le bureau de la commission.

Ce bureau détermine le calendrier de travail de la commission et assure son fonctionnement.

Elle comprend :

#### 1. En nombre égal et à titre délibératif :

- d'une part, des représentants désignés par les syndicats de maîtres signataires du présent accord ;
- d'autre part, des représentants désignés par les syndicats de chefs d'établissements signataires du présent accord.

#### 2. A titre consultatif :

- les directeurs diocésains du ressort académique ;
- un représentant de l'union régionale (ou départementale) des organismes de gestion de l'enseignement catholique ;
- un représentant des instituts religieux engagés dans l'enseignement catholique de l'académie.

3. La commission de l'emploi peut, en fonction des besoins, s'adjoindre toute autre personne qu'elle estimerait opportun de consulter.

## Fonctionnement de la commission de l'emploi

### Article 4

En vigueur non étendu

La commission de l'emploi adapte offres et demandes, en fonction des situations particulières, en tenant compte des priorités et des vœux présentés par les chefs d'établissements et les candidats à un emploi.

A cet effet :

1. Elle établit les listes suivantes : celle des services vacants, celle des services susceptibles de l'être, celle des personnes ayant perdu leur emploi et celle des personnes entrant dans le mouvement de l'emploi conformément aux dispositions du présent accord. Les services occupés par des délégués rectoraux (1) sont des services vacants.

2. Elle publie la liste des services vacants et celle des services susceptibles de l'être.

3. Elle transmet aux chefs d'établissement la liste des personnes ayant perdu leur emploi.

4. Elle examine les dossiers constitués par les services des directions diocésaines.

5. Elle fait des propositions en vue de :

- permettre le réemploi des personnes ayant perdu tout ou partie de leur emploi ;
- faciliter les mouvements de personnes en tenant compte des priorités définies par le présent accord.

6. Elle étudie, si nécessaire, les mesures propres à assurer le réemploi des maîtres qui n'obtiendraient pas d'emploi d'enseignant.

7. Elle vérifie et contrôle l'application des dispositions du présent accord dans les litiges en résultant, les parties concernées étant entendues.

La commission de l'emploi fixe dans son règlement intérieur les modalités pratiques de son fonctionnement non prévues dans le cadre du présent accord.

(1) Ne sont pas vacants les services des maîtres ayant interrompu leurs fonctions pour les raisons prévues par la réglementation en vigueur (service national, congé parental, congé pour élever un enfant de moins de huit ans ou atteint d'une infirmité exigeant des soins continus, congé pour grave maladie, de longue maladie ou de longue durée, congé pour action de formation, décharge d'activité de service pour exercer un mandat syndical). Ces maîtres sont remplacés temporairement par des délégués rectoraux.

## Classification des services sur lesquels peuvent s'exercer les priorités

### Article 5

En vigueur non étendu

priorités

Les priorités peuvent s'exercer sur :

A. - Les services vacants (1) :

A.1. Les services nouveaux ;

A.2. Les services qui deviennent vacants :

A.2.1. Par le décès ;

A.2.2. Par la démission ;

A.2.3. Par l'accession à la retraite ;

A.2.4. Par l'entrée dans l'enseignement public d'un candidat à un concours de recrutement ;

A.2.5. Par la décision ministérielle de résiliation d'un contrat ;

A.2.6. Par l'acceptation par le rectorat de la demande d'un maître d'un congé pour convenance personnelle et par l'acceptation par le rectorat de la demande d'un maître de bénéficier des dispositions relatives au temps partiel.

B. - Les services susceptibles de devenir vacants :

Lorsqu'un maître demande sa mutation (le service devient vacant lorsque le maître obtient sa mutation).

(1) Ne sont pas vacants les services des maîtres ayant interrompu leurs fonctions pour les raisons prévues par la réglementation en vigueur (service national, congé parental, congé pour élever un enfant de moins de huit ans ou atteint d'une infirmité exigeant des soins continus, congé pour grave maladie, de longue maladie ou de longue durée, congé pour action de formation, décharge d'activité de service pour exercer un mandat syndical). Ces maîtres sont remplacés temporairement par des délégués rectoraux.

### **Classification des demandes**

#### **Article 6**

En vigueur non étendu

1. Demandes correspondant à des pertes d'emploi :

Un maître dont le service est supprimé ou réduit, à l'exclusion des heures supplémentaires.

2. Demandes correspondant à une nécessité de réemploi :

2.1. Un chef d'établissement ayant interrompu tout ou partie de son service d'enseignement pour prendre ses fonctions ;

2.2. Un maître ayant interrompu tout ou partie de son service d'enseignant pour assurer des responsabilités administratives ou pédagogiques ou pastorales dans l'enseignement catholique, ou pour s'y préparer, en accord avec l'autorité compétente ;

2.3. Un maître ayant interrompu son service d'enseignement pour exercer dans un établissement scolaire hors métropole ou à l'étranger à la demande d'une autorité compétente de l'enseignement catholique et souhaitant réintégrer son académie d'origine ;

2.4. Un maître de l'enseignement spécialisé.

3. Demandes liées à la situation personnelle de l'intéressé justifiées par :

3.1. La nécessité de changer d'établissement pour subir les épreuves pratiques d'un concours de recrutement après option pour l'enseignement privé ;

3.2. Des impératifs familiaux ou des exigences de l'état de vie religieuse ou sacerdotale.

4. Demandes venant d'un élève professeur sortant d'un institut de formation pédagogique agréé par le secrétaire général de l'enseignement catholique (1).

5. Demandes de maîtres contractuels ayant abandonné tout ou partie de leur service (temps partiel, coopération à titre civil, congé pour convenances personnelles, responsabilité apostolique, fonctions électives).

6. Autres demandes.

(1) Pour l'application de cet article, l'agrément donné par le secrétaire général de l'enseignement catholique est subordonné au respect d'une adéquation entre l'effectif des étudiants admis dans un institut de formation pédagogique et les prévisions d'emploi établies régionalement et coordonnées au plan national. Une attention toute particulière sera portée, notamment selon les procédures prévues à l'article 9.2, à la situation d'élèves professeurs sortant d'un institut de formation pédagogique agréé et qui n'auraient pas trouvé d'emploi dans la région académique concernée.

### **Exercice des priorités dans chaque catégorie de demandes définies à l'article 6**

#### **Article 7**

En vigueur non étendu

1. En fonction du statut du maître :

1.1. Maître sous contrat définitif ;

1.2. Maître sous contrat provisoire ;

1.3. Maître sous délégation rectorale ayant les titres requis pour obtenir un contrat, maître exerçant dans des classes hors contrat et remplissant les conditions requises pour obtenir un contrat ;

1.4. Maître titulaire de l'enseignement public.

2. A l'intérieur de chacune des catégories définies ci-dessus, on tiendra compte :

- de l'ancienneté dans les établissements relevant du présent accord.

Pour le calcul de l'ancienneté des professeurs, sont pris en compte :

- pour une année, tous les services effectués au moins à mi-temps dans les établissements relevant du présent accord ;

- au prorata du nombre d'heures, les services partiels inférieurs au mi-temps ;

- pour les professeurs de l'enseignement technologique, les services dans la profession sont pris en compte pour leur durée effective dans la limite du temps de pratique professionnelle requis pour l'obtention du contrat ;

- en matière de congé, les conditions de décompte de calcul de l'ancienneté sont celles prévues par les dispositions légales ou réglementaires s'y rapportant;

- des aptitudes pédagogiques et de leur compatibilité avec l'emploi proposé ;

- de la réussite à un concours (en particulier interne) ;

- des charges familiales ou des considérations liées à la vie religieuse.

### **Cas des compressions d'emploi**

#### **Article 8**

En vigueur non étendu

1. Lorsqu'il y a nécessité de réduire les services dans l'établissement, le comité d'entreprise est obligatoirement consulté (ou, à défaut, les délégués du personnel).

2. Les services des professeurs sont revus par le chef d'établissement dans la mesure du possible et compte tenu de l'intérêt des élèves (heures supplémentaires à répartir en compensation, demandes de services réduits, ...).

3. Les réductions de service font l'objet d'une consultation des maîtres des disciplines concernées.

Lorsque plusieurs unités pédagogiques (lycée, collège) forment bien un ' ensemble scolaire ' par interpénétration de leurs corps professoraux, c'est l'ensemble de leurs enseignants qui sera pris en compte.

4. Après ces consultations, les mesures nécessaires sont proposées au recteur par le chef d'établissement.

Elles s'appliquent :

- d'abord aux délégués rectoraux (1) ;

- ensuite aux professeurs sous contrat provisoire ;

- enfin aux professeurs sous contrat définitif .

A l'intérieur de chacune des catégories définies ci-dessus, la priorité retenue en cas de compression d'emploi est l'ancienneté dans l'enseignement catholique et dans les établissements relevant du présent accord (pour le calcul de l'ancienneté se référer à l'article 7.2.).

La commission de l'emploi en est informée et prend en charge le réemploi prioritaire des enseignants touchés par ces mesures (2).

(1) Il sera tenu compte des origines diverses et des situations des délégués rectoraux. (2) L'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel prévu en 8.1 sera joint.

### Dépôt et traitement des demandes

#### Article 9

En vigueur non étendu

1. Les demandes d'emploi ou de mutation doivent être transmises à la commission de l'emploi, sous couvert du directeur diocésain selon le calendrier fixé par elle (1). Les demandes d'emploi de maîtres n'exerçant pas dans un établissement du ressort de la commission doivent parvenir, dans les limites fixées par ce calendrier, au président de cette commission.

2. Les priorités des maîtres s'exercent dans le cadre du ressort territorial défini à l'article 1er du présent dispositif.

Elles s'exercent hors de ce ressort territorial, sur décision de la commission, saisie de la demande, lorsqu'il apparaît que la demande relevant d'un cas de force majeure ne pourra être satisfaite dans le ressort territorial du demandeur. Il appartient à la commission du ressort territorial de l'intéressé de saisir la ou les autres commissions, en fonction des possibilités d'emploi et des souhaits de l'intéressé.

(1) Cette demande ne dispense pas des demandes exigées par l'administration.

### Commission nationale de l'emploi

#### Article 10

En vigueur non étendu

1. Il est institué une commission nationale, présidée par le secrétaire général de l'enseignement catholique ou son représentant.

Elle comprend, en nombre égal et à titre délibératif :

- d'une part, des représentants désignés par les syndicats de maîtres signataires du présent accord ;
- d'autre part, des représentants désignés par les syndicats de chefs d'établissements signataires du présent accord ;

A titre consultatif :

- un représentant de la fédération nationale des organismes de gestion de l'enseignement catholique ;
- un représentant des instituts religieux engagés dans l'enseignement catholique.

2. Elle examine les conditions d'application du présent accord et se réunit à cet effet au moins une fois par an au cours du premier trimestre de l'année scolaire.

3. Elle vérifie, dans les litiges qui lui sont soumis, la conformité au présent accord des procédures suivies par les commissions académiques de l'emploi. A cet effet, elle se réunit dans les quinze jours de la saisine, sur convocation de son président.

4. Elle est habilitée à donner un avis aux autorités académiques sur les problèmes liés à l'emploi à l'intérieur des établissements relevant du présent accord.

### Durée de l'accord

#### Article 11

En vigueur non étendu

Le présent accord se substitue à l'accord du 7 mai 1983 et vaut pour une durée indéterminée.

Chacune des parties peut demander des modifications au présent accord. La commission nationale convoquée par son président se réunira à cet effet dans le mois qui suit.

L'une ou l'autre des parties contractantes peut dénoncer cet accord en faisant connaître son intention six mois à l'avance aux autres parties par lettre recommandée. Dans l'attente d'un autre accord, les présentes dispositions restent valables pendant une année.

Le présent accord prendra effet au 12 mars 1987. Il sera déposé auprès de la direction départementale du travail et auprès du greffe du conseil de prud'hommes du 5e arrondissement.

## Accord national professionnel sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle dans l'enseignement privé en vigueur le 1er janvier 1989

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale des organismes de gestion des établissements d'enseignement catholique (F N O G E C) ; L'union nationale de l'enseignement technique privé (U N E T P) ; Le syndicat national des directeurs de collèges (Synadic) ; Le syndicat national des chefs d'établissement d'enseignement libre (S N C E E L) ; La fédération nationale de syndicats professionnels de l'enseignement libre catholique (F N S P E L C) ;
Organisations de salariés	Le syndicat national de l'enseignement chrétien (S N E C) C F T C ; Le syndicat national de l'enseignement privé (Synep) C G C ; La fédération de l'enseignement privé (F E P) C F D T ; Le syndicat national C G T des personnels de l'enseignement et de la formation privés (S N P E F P)

### Préambule

En vigueur non étendu

Le présent accord, conclu dans le cadre des dispositions de l'article L. 932-2 du code du travail, signé par les organisations représentatives des salariés et employeurs de l'enseignement privé, entre dans le cadre des accords professionnels visés par l'article 17 de l'accord du 11 décembre 1986 sur l'organisation de la formation professionnelle des personnels dans l'enseignement privé.

Les partenaires sociaux sont conscients que la formation est un investissement dont le but est à la fois la promotion sociale et professionnelle de la personne et un meilleur service pour l'établissement.

### Champ d'application

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Sont concernés par le présent accord tous les personnels rémunérés par les établissements d'enseignement privés adhérant à l'un des organismes employeurs signataires, quel que soit l'effectif salarial.

### Objectifs

#### Article 2

En vigueur non étendu

Outre les objectifs figurant à l'article 2 de l'accord sur l'organisation de la formation professionnelle des personnels dans l'enseignement privé, ce présent accord doit plus particulièrement permettre aux salariés :

- d'acquérir les connaissances et savoir-faire nécessaires à l'exercice de leur activité ;
- de développer leurs capacités d'évolution, d'adaptation et de mobilité professionnelles ;
- d'acquérir une qualification en vue de leur promotion.

### **Nature des actions de formation**

#### **Article 3**

En vigueur non étendu

3.1. La formation professionnelle continue des salariés des établissements relevant du présent accord comprend :

- des formations organisées à l'initiative des établissements dans le cadre de leur plan de formation. Les établissements peuvent prendre en compte dans ces formations les demandes individuelles des salariés ;
- des formations organisées pour les salariés des établissements non assujettis ;
- des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative en utilisant leur droit au congé individuel de formation.

3.2. On distingue cinq types de formation :

3.2.1. La formation d'adaptation.

Elle a pour but de faciliter l'adaptation du salarié nouvellement embauché à son premier emploi.

3.2.2. La formation de mise à niveau.

Elle a pour but de maintenir le niveau de compétence nécessaire à l'exercice de l'emploi.

3.2.3. La formation de reconversion.

Elle a pour but de permettre au salarié d'obtenir une nouvelle qualification afin d'être apte à occuper un autre emploi.

3.2.4. La formation de conversion.

Elle a pour but de permettre au salarié de se former dans le cadre d'une convention de conversion signée avec l'Assedic, en vue de pallier les effets du licenciement économique (cf. art. L. 321-5 et suivants du code du travail).

3.2.5. La formation de qualification.

Elle a pour but de permettre au salarié d'acquérir une qualification ou de l'améliorer.

### **Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation**

#### **Article 4**

En vigueur non étendu

4.1. Formation d'adaptation et formation de mise à niveau.

Elles sont à l'initiative soit du chef d'établissement, soit du salarié. Même quand elles sont demandées par le salarié, elles doivent figurer au plan de formation de l'établissement ou dans les actions prioritaires définies par la structure désignée à l'article 5.

Ces formations n'entraînent en général ni changement de catégorie ni modification de rémunération.

4.2. Formation de reconversion.

En cas de formation de reconversion, deux situations peuvent se présenter :

a) Le salarié peut retrouver un nouvel emploi dans l'établissement en convenant d'une formation avec le chef d'établissement : cette formation peut entraîner un changement de catégorie. Dans le cas où la rémunération dans la nouvelle catégorie serait inférieure à celle précédemment acquise, le salaire antérieur sera maintenu jusqu'à ce que le nouveau mode de rémunération soit plus favorable ;

b) Le salarié ne peut pas retrouver un emploi dans l'établissement soit par le refus de la formation proposée, soit par l'impossibilité de lui trouver un nouvel emploi : il peut alors demander une formation qui lui permettrait d'occuper une autre fonction chez un autre employeur.

4.3. Formation de qualification.

Les formations devront comporter des enseignements discontinus ou à temps partiel, des stages pratiques effectués au moins en partie dans l'établissement, ainsi qu'un processus reconnu de validation.

Elles devront avoir été préalablement agréées par les commissions paritaires compétentes.

Au terme de la formation, le chef d'établissement vérifie que le salarié a suivi avec assiduité la formation dispensée, et qu'il satisfait aux conditions de validation prévues.

4.3.1. Pour les personnels des services administratifs et économiques de catégories A et B.

A l'issue de la formation théorique et pratique, le chef d'établissement effectue un bilan et se prononce sur la validation de cette formation.

Si le chef d'établissement refuse cette formation, il doit motiver sa décision en fonction des critères de validation. La commission paritaire régionale peut être saisie pour arbitrage.

4.3.2. Pour les autres personnels, les parties s'en remettent aux dispositions spécifiques des conventions collectives dont relèvent les salariés.

### **Modalités de fonctionnement**

#### **Article 5**

En vigueur non étendu

5.1. Commission paritaire nationale.

5.1.1. L'intercommission paritaire nationale commune à toutes les conventions collectives veille à la bonne application du présent accord.

5.1.2. Elle engagera une réflexion prospective sur l'organisation de la formation professionnelle dans l'enseignement privé en lien avec les structures existantes.

5.2. Dans le cadre de cet accord, des commissions paritaires régionales inter-conventions collectives sont compétentes pour :

- recueillir les attentes des salariés en matière de formation des personnels des établissements visés à l'article 7.2 et arrêter le plan de formation de ces personnels ;
- agréer les actions de formation de qualification répondant aux orientations fixées par le présent accord, en veillant à favoriser le rapprochement entre le salarié et son lieu de formation ;
- arbitrer les litiges évoqués à l'article 4.3.1.

5.3. Structures de gestion des fonds affectés à la formation.

Il appartient aux représentants régionaux des organismes signataires de rechercher la formule la plus adaptée pour assurer la collecte et la gestion comptable des fonds tels que définis à l'article 7.2.

### **Ordre de priorité dans les actions de formation**



## Article 6

En vigueur non étendu

Les établissements, dans l'élaboration de leur plan de formation, et les structures définies à l'article 5, veilleront à assurer les mêmes chances d'accès à la formation à tous les salariés quels que soient la nature de leurs activités ou leur niveau de responsabilités, en tenant compte :

- des moyens financiers dégagés pour chaque catégorie de personnel conformément à l'article 7 ;
- de la répartition de ces moyens entre les différentes catégories de personnels.

### Moyens financiers affectés à la formation professionnelle

## Article 7

En vigueur non étendu

7.1. Les établissements assujettis : il s'agit des établissements employant au moins dix salariés hors contrat ; ces établissements sont tenus légalement à la participation financière à la formation professionnelle continue.

7.2. Les établissements non assujettis : il s'agit des établissements de moins de dix salariés hors contrat. Ces établissements sont soumis, au titre du présent accord, à une cotisation obligatoire fixée à 0,2 % de la masse salariale annuelle des personnels hors contrat. Les sommes recueillies sur la base de cette cotisation sont affectées en totalité à la formation des personnels hors contrat des seuls établissements non assujettis.

### Les moyens reconnus aux instances de représentation des salariés pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

## Article 8

En vigueur non étendu

Afin de leur permettre la délibération sur le plan de la formation, les membres du comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel reçoivent, au moins trois semaines avant la première réunion, une information sur les orientations générales de l'établissement en matière de formation.

A cette occasion, il est procédé à un bilan de la réalisation du plan de formation de l'année précédente.

Les délégués syndicaux bénéficient des mêmes informations que les membres du comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

Aux réunions du comité d'entreprise consacrées à la formation professionnelle, les représentants syndicaux auront voix délibérative comme les membres élus du comité d'entreprise.

Ces dispositions ne visent pas les établissements n'étant dotés ni d'un comité d'entreprise ou de délégués du personnel ni de délégués syndicaux.

### L'insertion professionnelle des jeunes

## Article 9

En vigueur non étendu

La gestion des fonds affectés à l'insertion professionnelle des jeunes est assurée par l'organisme créé à cet effet dans le cadre de la profession (CO.GE.FO.D).

### Conditions d'application de l'accord

## Article 10

En vigueur non étendu

10.1. Pour l'application aux écoles primaires, dans le cadre du présent accord, les prérogatives reconnues au chef d'établissement seront exercées soit conjointement par le directeur d'école et le président d'association de gestion, soit, dans le cadre d'un ensemble scolaire, par le chef d'établissement du second degré ou le chef d'établissement coordinateur.

10.2. La première collecte de la cotisation définie à l'article 7.2 sera effectuée en 1989 sur la masse salariale de 1988.

10.3. Le présent accord se substitue à l'accord du 20 juin 1985 à compter du 1er janvier 1989, et ce pour une durée de deux ans.

Les parties signataires s'engagent à effectuer un bilan de l'application de cet accord et à envisager les adaptations nécessaires à la fin de cette période.

---

## Accord du 9 février 1989 relatif à la formation

### Recommandations de la commission paritaire nationale

En vigueur non étendu

Afin de faciliter la mise en place de l'accord sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des personnels hors contrat des établissements d'enseignement privés, la commission paritaire nationale prévue audit accord a estimé nécessaire de préciser certaines modalités d'application ou d'interprétation de ce texte.

A cet effet, elle souhaite que :

1° Soient recherchées par les représentants régionaux des organismes signataires (cf. art. 5.3 de l'accord) les structures permettant une collecte et une gestion comptable des fonds aux moindres frais. Elle les invite à utiliser en priorité les supports existants (l'Arpec lui semble un support adapté pour la collecte des fonds provenant de tous les établissements concernés par l'accord, y compris ceux qui n'adhèrent pas à l'Arpec) ;

2° Soient utilisés de façon coordonnée les moyens de formation des personnels non assujettis qui sont concernés à la fois par les fonds provenant de la réciprocité collective et ceux de la collecte propre.

A cet effet, il lui semble nécessaire qu'une structure unique soit habilitée à l'affectation des fonds provenant des sources ci-dessus. Cette solution permet d'imputer les frais de fonctionnement sur l'assistance technique.

La commission demande à la CO.GE.RE.C. (1) d'étudier la possibilité de déléguer des pouvoirs au niveau régional à une structure dont le mode de fonctionnement serait calqué sur celui de la CO.GE.RE.C.

Dans ce cas, cette structure pourrait être habilitée par les partenaires sociaux pour remplir les fonctions prévues à l'article 5.3 de l'accord.

Il appartiendra à la structure mise en place de fixer la date limite de versement de la cotisation annuelle prévue à l'article 7.2.

Si les circonstances locales l'y conduisent, la commission régionale peut déléguer tout ou partie de ses pouvoirs à des structures départementales appropriées.

(1) CO.GE.RE.C. : commission de gestion de la réciprocité collective.

---

## Accord national professionnel sur le travail intermittent dans l'enseignement privé en vigueur le 1er août 1989

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Fédération nationale des organismes de gestion des établissements d'enseignement catholique (F N O G E C ) ; Union nationale de l'enseignement technique privé (U N E T P ) ; Syndicat national des directeurs de collèges (S Y N A D I C ) ; Syndicat national des chefs d'établissements d'enseignement libre (S N C E E L ) ; Fédération nationale des syndicats professionnels de l'enseignement libre catholique (F N - S P E L C ) ; Syndicat national de l'enseignement privé (S y - N E P ) C G C ;
Organisations de salariés	Fédération de l'enseignement privé (F E P ) , C F D T .
Organisations adhérentes	S N E P - F O par lettre du 5 mars 1992 (B O C C 97-16).
Organisations dénonçantes	La fédération nationale des organismes de gestion des établissements de l'enseignement catholique (FNOGEC, SNCEEL, SYNADIC, UNETP) par lettre du 29 octobre 1998.

### **Préambule**

En vigueur étendu

L'enseignement privé sous contrat est tenu de respecter, conformément à la législation en vigueur, les règles de l'enseignement public, et notamment la durée de l'année scolaire. Chaque année, la durée des congés scolaires est supérieure à celle des congés payés dont bénéficient les personnels des services administratifs et économiques. Or, leur travail est souvent lié au rythme scolaire. Un travail complémentaire en rapport avec leurs capacités devrait leur être proposé.

Si certains établissements se trouvent dans l'impossibilité de fournir ce travail complémentaire, l'emploi de ces personnels comporte alors une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées, ce qui correspond à la définition du travail intermittent figurant à l'article L. 212-4-8 du code du travail.

Dans ce cadre, l'application du présent accord permettra aux salariés concernés de bénéficier d'un indemnité d'intermittence et des mêmes droits que les salariés travaillant toute l'année.

Le présent accord a pour but de permettre la conclusion de contrats de travail intermittent dans la branche de l'enseignement privé sous contrat.

### **Conditions d'application de l'accord**

#### Article 1er

En vigueur étendu

#### 1.1. Champ d'application

Sont concernés par le présent accord, les personnels travaillant dans un établissement d'enseignement privé ayant passé pour une ou plusieurs classes un contrat d'association ou un contrat simple avec l'Etat, dans le cadre de la loi n° 59-1557 du 31 décembre 1959 modifiée et dont l'effectif à prendre en compte n'entraîne pas l'obligation de mise en place d'un comité d'entreprise.

En cas de passage d'un service à un prestataire extérieur, le personnel en place au moment de ce passage continuera à être comptabilisé dans l'effectif de l'entreprise pour l'application du présent accord pendant trois ans.

La liste des emplois concernés par le présent accord fait l'objet de l'annexe I.

#### 1.2. Mise en cause de l'application de l'accord

Dans les entreprises où le seuil indiqué au paragraphe 1.1 sera atteint ou dépassé pendant douze mois consécutifs, le présent accord cessera de s'appliquer à l'expiration d'un délai d'un an.

Toutefois, en cas de restructuration d'entreprises entraînant un dépassement du seuil, le présent accord cessera de s'appliquer à l'expiration d'un délai d'un an à partir de la date d'effet de la restructuration ou de la fusion.

### **Droits collectifs**

#### Article 2

En vigueur étendu

#### 2.1. Droit syndical

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

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'engagement, la conduite ou la répartition du travail (1).

Les membres du personnel s'engagent de leur côté à respecter la liberté syndicale de leurs collègues.

Tout salarié sous contrat de travail à durée indéterminée intermittent peut être délégué syndical ; les heures de délégation prises à ce titre pendant les périodes non travaillées sont rémunérées comme temps de travail.

Tout salarié sous contrat de travail à durée indéterminée intermittent peut participer aux réunions des commissions paritaires ; il est rémunéré par l'employeur de la même manière que les réunions aient lieu sur une période travaillée ou non.

#### 2.2. Institutions représentatives des salariés

En ce qui concerne les délégués du personnel, les comités d'entreprise, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les parties s'en réfèrent à la loi.

Pour la détermination des seuils d'effectif et des conditions d'électorat et d'éligibilité, les périodes non travaillées sont prises en compte comme si elles avaient été travaillées.

Les heures de délégation prises par les salariés sous contrat de travail à durée indéterminée intermittent, pendant les périodes non travaillées sont rémunérées comme temps de travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 412-2 du code du travail.

### **Caractère propre**

#### Article 3

En vigueur étendu

Les salariés doivent respecter le caractère propre de l'établissement.

### **Droits individuels**

#### **Contrat de travail - Durée annuelle de travail - Durée du contrat de travail**

#### Article 4

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Maladie - Accident du travail - Maternité - Adoption**

#### Article 4

#### 4.4. Maladie - Accident du travail

##### Maternité - Adoption

##### 4.4.1. Maladie ou accident du travail

Le salarié empêché d'assurer son service pour cause de maladie ou d'accident du travail doit en avvertir son employeur. Si l'arrêt de travail dure plus de 48 heures, il doit être attesté par un certificat médical dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Si les conditions ci-dessus sont remplies, l'établissement verse au salarié, à l'échéance habituelle, l'équivalent de la fraction de salaire non garantie par les organismes de sécurité sociale :

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

Dans le cas où le salarié ne remplit pas les conditions pour percevoir les indemnités journalières, l'employeur lui verse son salaire, déduction faite des sommes qu'il aurait perçues de la sécurité sociale si ses droits avaient été ouverts.

Ce droit à congé rémunéré est ouvert dans la mesure où les droits indiqués ci-dessus n'ont pas été épuisés au cours des douze mois précédant l'arrêt de travail. Il est limité au reliquat. Les courtes absences sans présentation d'un certificat médical sont considérées comme absences pour convenances personnelles et l'employeur peut en exiger la récupération.

##### 4.4.2. Maternité ou adoption

A partir d'un an de présence dans l'établissement, le personnel en congé de maternité ou d'adoption bénéficie du traitement différentiel pendant la durée du congé prévue par la sécurité sociale.

##### 4.4.3. Dispositions propres aux salariés dont la rémunération n'est pas lissée

Lorsque l'arrêt de travail survient pendant une période travaillée, l'établissement complètera la rémunération durant les périodes qui auraient dû être travaillées dans les conditions et limites fixées ci-dessus.

Lorsque l'indisponibilité a débuté pendant une période non rémunérée et se poursuit pendant une période qui aurait dû l'être, le salarié bénéficiera du complément de salaire pendant la période qui aurait dû être travaillée.

### **Absence pendant les périodes travaillées - Régime des congés**

#### Article 4

En vigueur étendu

#### 4.5. Absence pendant les périodes travaillées

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

- 3 jours en cas de décès du conjoint, des parents, beaux-parents et enfants ;
- 4 jours en cas de mariage du salarié ;
- 3 jours en cas de mariage d'un enfant du salarié ;
- 1 jour en cas de décès d'un frère, d'une soeur, ou d'un ascendant ;
- dans la limite de 3 jours pour la présélection militaire ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue au foyer ou pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption (ces jours ne pouvant se cumuler ni avec le congé de maternité ni avec le congé parental).

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

Une autorisation d'absence peut être demandée au chef d'établissement ou au directeur pour une circonstance exceptionnelle ou pour toute fonction reconnue par la loi ou par l'établissement ainsi que pour l'exercice d'un mandat syndical.

Il n'est pas fait de retenue de traitement dans les cas suivants :

- si les heures d'absence ont pu être remplacées par le salarié ;
- si elles résultent d'une obligation légale non rétribuée ou de la participation du salarié à une commission paritaire ;
- si elles résultent d'une convocation d'un salarié à un examen à caractère universitaire ou professionnel, dans la limite d'un jour par année scolaire.

Dans les établissements rémunérant au moins quinze salariés à mi-temps, le bénéfice des dispositions du code du travail relatives au congé parental d'éducation et la période d'activité à mi-temps et ayant deux ans d'ancienneté dans l'établissement. Pour les autres cas, les parties signataires s'en réfèrent à la loi.

#### 4.6. Régime des congés

Ce personnel bénéficie, outre les jours fériés légaux compris dans les périodes travaillées, de six semaines de congés payés (cf. annexe II) ; ces congés seront pris durant les congés scolaires. Le travail de ces salariés étant lié au rythme scolaire, ils bénéficient des journées de vacances scolaires exceptionnelles (1).

Si le salaire est lissé, la rémunération des congés payés, des jours fériés légaux compris dans les périodes travaillées, et des jours de vacances scolaires exceptionnelles, est globalisée et lissée sur douze mois (cf. Technique de lissage, annexe II).

Si le salaire n'est pas lissé, la rémunération des congés payés, des jours fériés légaux compris dans les périodes travaillées, et des jours de vacances scolaires exceptionnelles, intervient à la fin du mois où ces congés ont été pris.

Pour le calcul du droit au congé, la période de référence commence le 1er juin de l'année précédente et s'achève le 31 mai de l'année en cours.

La rémunération des congés payés afférents aux heures complémentaires ou supplémentaires fera l'objet d'une régularisation annuelle au plus tard le 31 août. Pour le calcul du droit à congé, les périodes non travaillées prévues au contrat sont prises en compte en totalité.

Les congés consécutifs aux accidents du travail, les congés de maternité, d'adoption, les congés de maladie rémunérés par l'employeur, les congés de formation économique, sociale et syndicale et les absences rémunérées pour événements personnels doivent être considérés comme des périodes d'activité pour le droit aux congés payés.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-8 du code du travail.

### **Discipline et sanctions - Retraite - Formation continue - Paiement du salaire - Ancienneté**

#### Article 4

En vigueur étendu

#### 4.7. Discipline et sanctions

Les salariés sont tenus de conserver sur le lieu de travail, dans leur attitude et leurs moeurs, le comportement exigé par leurs fonctions dans un établissement d'enseignement et d'éducation.

Si les salariés transgressent les ordres donnés par l'employeur ou ses représentants et que de ce fait un accident survient, leur responsabilité civile vis-à-vis de l'établissement sera engagée et pourra être recherchée devant les tribunaux compétents.

Les sanctions sont appliquées dans le respect des procédures et des garanties définies par la loi. Elles sont de trois ordres :

- l'avertissement écrit ;
- la mise à pied (maximum : 3 jours) ;
- le licenciement.

Dans les deux derniers cas, les délégués du personnel doivent être entendus.

#### 4.8. Retraite

Les établissements sont tenus d'adhérer à une caisse de retraite complémentaire pour les personnels relevant du présent accord.

Le salarié quittant volontairement l'établissement pour bénéficier d'une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'établissement :

- 1 demi-mois de salaire après six ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après douze ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi de salaire après 18 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après vingt-quatre ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi de salaire pour les salariés ayant atteint trente ans d'ancienneté.

Le salarié dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur a droit à une indemnité de licenciement en fonction de son ancienneté dans l'établissement égale à :

- 1/10 de mois par année d'ancienneté si le salarié a moins de dix ans d'ancienneté ;
- à partir de dix ans d'ancienneté, 1/10 de mois par année d'ancienneté plus 1/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'une ou l'autre indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ ou la mise à la retraite ou, suivant le calcul le plus favorable pour le salarié, le salaire mensuel le plus élevé perçu au cours des trois derniers mois.

Dans les deux situations, un préavis doit être respecté :

- un mois si le salarié a entre six mois et deux ans d'ancienneté ;
- deux mois si le salarié a au moins deux ans d'ancienneté.

#### 4.9. Formation continue

Le salarié doit pouvoir concrétiser son droit à la formation continue et à l'éducation permanente.

Quand il est envoyé par son employeur à une session ou à un stage après accord réciproque quant à la matière, la date et le lieu, les frais engagés sont à la charge de l'établissement et normalement pris sur le budget de formation.

#### 4.10. Paiement du salaire

Le salarié travaillant de façon intermittente peut opter :

- soit pour un salaire versé lors des périodes travaillées et des congés payés ;
- soit pour un salaire lissé sur toute l'année, versé de manière régulière pour les périodes travaillées ou non, et incluant les congés payés.

La technique de lissage est détaillée à l'annexe II.

#### 4.11. Ancienneté

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

### **Rupture du contrat de travail - Indemnité de licenciement - Indemnité d'intermittence - Garanties conventionnelles - Avantages acquis**

#### Article 4

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Conclusion**

#### Article 5

En vigueur étendu

#### 5.1. Durée et bilan de l'accord

Le présent accord vaut pour une durée indéterminée.

Tous les deux ans les partenaires sociaux signataires du présent accord s'engagent à faire un bilan de son application.

#### 5.2. Commission paritaire nationale (1)

Une commission paritaire nationale est chargée notamment des fonctions suivantes :

- 1° Interprétation du présent accord ;
- 2° Proposition de conciliation sur les litiges individuels ou collectifs résultant de l'application du présent accord.

La commission paritaire nationale est constituée d'un nombre égal de représentants des organismes employeurs et des organisations de salariés signataires de l'accord dans la limite de douze par collège.

Cette commission est présidée alternativement chaque année scolaire par un représentant du collège employeur et par un représentant du collège salarié. Elle se réunit au moins une fois par an au troisième trimestre de l'année scolaire.

Dans le cadre de l'article L. 132-17 du code du travail, les représentants du collège salarié obtiendront du collège employeur, sur justificatif, le remboursement de leurs frais de déplacements calculés dans la limite maximale du prix du kilomètre SNCF deuxième classe majoré des suppléments obligatoires à l'occasion :

- de la réunion annuelle obligatoire prévue ci-dessus ;
- éventuellement, d'une réunion par an, en vue d'une conciliation.

#### 5.3. Litiges

Les litiges individuels ou collectifs résultant de l'application du présent accord peuvent être portés devant la commission de conciliation prévue à l'article 5.2.

La commission est saisie par la partie la plus diligente par lettre recommandée au président. Celui-ci avise la partie adverse de la demande de conciliation dès réception de la lettre de saisine.

Il devra réunir la commission dans un délai de trente jours à dater de la lettre après s'être assuré de l'acceptation de la procédure de conciliation par les deux parties.

Le bureau de la commission (président et secrétaire) est habilité à délivrer une attestation constatant le refus de l'une des parties de se présenter à la conciliation. Il l'adresse aux deux parties.

#### 5.4. Extension de l'accord

Le présent accord ne pouvant s'appliquer légalement sans extension préalable, les parties signataires s'engagent à demander au ministère du travail que les

dispositions du présent accord soient rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés relevant du champ d'application dudit accord.

Les clauses du présent accord qui ne seraient pas étendues devront être renégociées dans le mois qui suit la décision ministérielle.

En cas de refus de l'extension du présent accord par le ministre du travail, il sera réputé non écrit.

#### 5.5. Révision

Chaque organisation concernée par le présent accord peut demander la révision de certains de ses articles, notamment pour son adaptation aux dispositions législatives ou réglementaires ultérieures. La demande, adressée par lettre recommandée aux organisations concernées doit comporter la désignation des articles à réviser.

Ces dernières doivent se réunir dans le mois qui suit la demande de révision.

L'indemnisation des représentants du collège salarié à l'occasion de ces réunions s'effectuera sur la base des principes fixés à l'article 5.2.

#### 5.6. Dénonciation

L'une ou l'autre des parties contractantes ou la totalité de celles-ci peut dénoncer le présent accord, totalement ou partiellement, en le faisant connaître six mois à l'avance par lettre recommandée adressée aux partenaires sociaux signataires de l'accord. La dénonciation doit donner lieu aux dépôts prévus par la loi.

Les organisations concernées par le présent accord doivent se réunir dans le mois qui suit la lettre de dénonciation.

L'indemnisation des représentants du collège salarié, à l'occasion de ces réunions, s'effectuera sur la base des principes fixés à l'article 5.2.

#### 5.7. Date d'effet de l'accord

Le présent accord prendra effet au premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Fédération nationale des organismes de gestion des établissements d'enseignement catholique (FNOGEC) ;

Union nationale de l'enseignement technique privé (UNETP) ;

Syndicat national des directeurs de collèges (SYNADIC) ;

Syndicat national des chefs d'établissements d'enseignement libre (SNCEEL) ;

Fédération nationale des syndicats professionnels de l'enseignement libre catholique (FN - SPELC) ;

Syndicat national de l'enseignement privé (Sy-NEP) CGC ;

Fédération de l'enseignant privé (FEP), CFDT

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-17 du code du travail.

---

## ANNEXE I Accord du 9 février 1989

En vigueur étendu

Liste des emplois susceptibles d'être concernés par l'accord

A l'exclusion des personnels d'encadrement, peuvent être concernés :

- les personnels de cuisine et de réfectoire ;
- les portiers et standardistes ;
- les agents de nettoyage et d'entretien courant ;
- les chauffeurs de car de ramassage ;
- les employé(e)s de service administratif exécutant les travaux d'après directives ;
- les infirmiers(ères) attaché(e)s à un service d'internat ;
- les garçons de laboratoire ;
- les magasiniers.

---

## ANNEXE II Accord du 9 février 1989

En vigueur étendu

Calcul de lissage annuel de rémunération et de l'indemnité d'intermittence

a) Données de base

Service hebdomadaire (en heures) = SH

Congés payés (en semaines) = CP

Nombre de semaines travaillées = ST

Salaire annuel à temps plein pour 52 semaines = SAP

Taux d'intermittence = Tx

b) Calcul du TTI

Pour 39 heures hebdomadaires et 37 semaines de travail (SH = 39 ; CP = 6 ; ST = 37), le temps plein annuel sur toute l'année serait de :  $52 \times 39 = 2.028$  heures (TPA).

Temps de travail intermittent (TTI) :

$TTI = (ST + CP) \times SH$

$TTI = (37 + 6) \times 39$

TTI = 1.677 heures.

c) Lissage

Pour un salaire annuel de 60.000 francs et dans l'exemple précédent :

Salaire annuel lissé = SAL.

$SAL = SAP \times TTI/TPA = 60.000 \times 1.677/2.028 = 49.615$  F.

Salaire mensuel lissé = SML.

$SML = SAL \times 1/12 = 49.615/12 = 4.135$  F.

Horaire moyen mensuel lissé = HML.

$HML = TTI/12 = 1.677/12 = 139,75$  heures.

d) Indemnité d'intermittence annuelle

$IIA = (SAP - SAL) \times Tx$

$IIA = (60.000 - 49.615) \times 33 \%$

$IIA = 3.427$  francs.

e) Cas de l'horaire partiel

Il convient de réduire les résultats précédents proportionnellement au rapport SH/39.

Pour 20 heures hebdomadaires :

Salaire mensuel partiel =  $SML \times SH/39$

Salaire mensuel partiel =  $4\,135 \times 20/39$

Salaire mensuel partiel = 2.121 francs.

Indemnité d'intermittence annuelle partielle (IIAP) =  $IIA \times SH/39$

Indemnité d'intermittence annuelle partielle (IIAP) =  $3.427 \times 20/39$

Indemnité d'intermittence annuelle partielle (IIAP) = 1.757 francs.

---

## ANNEXE III Accord du 9 février 1989

### Maintien du salaire

En vigueur étendu

Afin de maintenir le niveau de rémunération des salariés en cas de passage d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps partiel (1) sur l'ensemble de l'année à un contrat de travail à durée indéterminée intermittent, il convient de fixer l'horaire de façon que, dans le limite minimum de 37 semaines travaillées, le nombre annuel d'heures de travail effectif soit égal à ce qu'il était avant le passage en contrat de travail à durée indéterminée intermittent, soit :

Nouvel horaire hebdomadaire = ancien horaire annuel/nombre de semaines travaillées

Pour le calcul du salaire, se reporter à l'annexe II.

Pour le calcul de l'indemnité d'intermittence, il convient de faire le calcul fictif du salaire à temps plein correspondant au nouvel horaire hebdomadaire.

Exemple :

Ancien salaire annuel : 15.000 F.

Salaire intermittent annuel : 15.000 F.

Ancien horaire hebdomadaire : 18 heures.

Ancien horaire annuel : 18 heures  $\times$  52 = 936 heures.

Nouvel horaire hebdomadaire =  $936/37 + 6 = 21\text{ h }45\text{ mn.}$

(37 + 6)

Indemnité d'intermittence :

Salaire fictif =  $15.000 \times 21,75/18 = 18.125$  F.

Indemnité =  $(18.125 - 15.000) \times 33/100 = 1.031,25$  F.

soit un total de  $15.000 + 1.031,25 = 16.031,25$  F.

(1) Le temps partiel s'entend au sens de la législation en vigueur.

---

## Accord du 9 février 1989 relatif au contrat de travail intermittent à durée indéterminée

En vigueur étendu

Entre les soussignés :

(raison sociale de l'établissement) ci-après dénommé l'établissement, représenté par :

M... (nom et prénoms, qualité ou fonctions)

Demeurant à...rue... n°...

D'une part, et

M... (nom et prénoms)

Demeurant à...rue...n°...

D'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Engagement

M... est engagé par contrat de travail intermittent à durée indéterminée (régé par les articles L. 212-4-8 à L. 212-4-11 du code du travail, dans les conditions de l'accord national étendu du...).

M... est engagé en qualité de... (nature de l'emploi, qualification professionnelle, catégorie), à compter du... (1).

Caractère propre

M... s'engage à respecter le caractère propre de l'établissement.

Période d'essai

Le présent engagement ne deviendra toutefois définitif qu'à l'expiration d'une période d'essai de deux mois de travail effectif, c'est-à-dire à partir du... au... Pendant cette période d'essai, le présent contrat pourra être résilié à la volonté de l'une ou l'autre des parties, selon les dispositions prévues à l'article 4.3.

Attributions

Dans le cadre de ses fonctions, M... se voit confier les attributions suivantes qu'il exercera sous le contrôle et selon les directives de ses supérieurs hiérarchiques ou de M... nommé désigné.

Conditions d'activité

Les parties contractantes s'engagent expressément à se conformer aux dispositions de l'accord étendu et, le cas échéant, à la convention collective applicable ainsi qu'aux clauses et articles du règlement intérieur de l'établissement dont M... déclare avoir pris connaissance (un exemplaire de chacun de ces documents est remis à M... lors de son engagement).

Absences. - Maladies. - Accident

En cas d'empêchement de M... de remplir ses fonctions, il sera tenu d'en aviser l'établissement dans les quarante-huit heures en précisant la durée probable de son absence.

Durée minimale de travail

M... travaillera pendant ... semaines par an avec un horaire hebdomadaire de ... heures, conformément aux dispositions de l'article 4.2 de l'accord étendu, soit une durée annuelle minimale de ... heures.

En application de l'article 4.2, M... pourra se voir proposer un travail complémentaire pendant les périodes suivantes :

- ....  
- ....  
- ....

Ce travail demandé en plus à M... ne peut excéder le quart de la durée annuelle (art. L. 212-4-9 du code du travail).

M... bénéficiera, outre les jours fériés légaux compris dans les périodes travaillées et les jours de vacances scolaires exceptionnelles, de ... semaines de congés payés conformément aux dispositions de l'article 4.6.

Périodes non travaillées

En dehors des périodes de travail ci-dessus, le contrat de travail de M... sera suspendu. Par ailleurs, M... a la possibilité d'exercer d'autres activités. Il s'engage à n'être lié à un autre employeur que dans la limite permise par la législation, et à informer ses employeurs multiples de sa situation professionnelle.

Toutefois, si à la date de reprise d'activité précisée par l'employeur, M... n'a pas fini un engagement avec un autre employeur, le présent contrat de travail peut être rompu : M... n'a droit à aucune indemnité de rupture dans cette hypothèse.

Rémunération

Le traitement de M... sera calculé sur la base de l'indice ... (éventuellement avec une ancienneté de ... ans ... mois à la date du ...).

M... bénéficiera suivant le mode de rémunération choisi (2) :

- soit d'un salaire payable par 1/12 intégrant les semaines de congés payés, selon la technique de lissage expliquée en annexe II de l'accord national étendu et dont le calcul est précisé ci-dessous ;

- soit d'un salaire correspondant à l'horaire de travail ou aux congés payés de la période considérée.

Ancienneté

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

Fait en deux exemplaires à ...le ....

M... (3)

M... (3)

(1) Si l'établissement adhère à une convention collective non étendue, la référence à cette convention devra être explicitement mentionnée. (2) Rayer la mention inutile. (3) Les signatures doivent être précédées de la mention ' Lu et approuvé ', chaque page du contrat devant porter les initiales des signataires.

## Accord national sur le relèvement du taux de retraite complémentaire ARRCO dans les établissements d'enseignement privé hors contrat.

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale d'enseignement commercial privé (FNECP) ; Fédération nationale d'enseignement privé laïque (FNEPL) ;
Organisations de salariés	SNEPL-CFTC ; FEP-CFDT ; SNPEFP-CGT ; SYNEP-CGC ; SNEP-FO.

### Taux de retraite complémentaire ARRCO dans les établissements privés d'enseignement hors contrat au 1er janvier 1992 et au 1er janvier 1994

En vigueur non étendu

Dans l'ensemble des établissements privés d'enseignement hors contrat relevant, au titre de leur activité principale, des lois scolaires suivantes :

- loi Astier du 25 juillet 1919 (enseignement du premier degré) ;

- loi du 30 octobre 1886 (enseignement du premier degré) ;

- loi Falloix du 15 mars 1850 (enseignement du second degré),

les partenaires sociaux ont décidé de porter le taux de retraite complémentaire ARRCO de 4 % à 5 % au 1er janvier 1992 et à 6 % au 1er janvier 1994.

La répartition de ces nouveaux taux est fixée à :

- 60 % à la charge de l'employeur ;

- 40 % à la charge du salarié.

Les établissements cotisant avant cet accord à un taux supérieur à 4 % mais inférieur à 6 % devront aligner leur taux de cotisation au plus tard le 1er janvier 1994.

Les partenaires sociaux demandent l'extension de cet accord auprès du ministère des affaires sociales, conformément à l'article L. 731-2 du code de la sécurité sociale.

## Avenant du 8 avril 1992 à l'accord de retraite complémentaire ARRCO

### Avenant à l'accord de retraite complémentaire ARRCO.

En vigueur non étendu

Afin de faire bénéficier l'ensemble des actifs et des retraités de l'enseignement privé hors contrat des dispositions contractuelles prévoyant un relèvement du taux de retraite complémentaire ARRCO, les partenaires sociaux précisent que :

- le relèvement de taux prévu au 1er janvier 1992 devra s'appliquer rétroactivement à cette date pour tous les établissements entrant dans le champ d'application de l'accord ;

## 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**

En vigueur non étendu

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 ; SNEFP 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 13 mars 1998 relatif à l'indemnisation des salariés appelés à participer aux négociations de la convention collective de l'enseignement privé hors contrat

Signataires	
Organisations patronales	La fédération française de l'enseignement privé (FEP) ; La fédération nationale de l'enseignement privé laïque (FNEPL),
Organisations de salariés	La FEP-CFDT ; Le SNEPL-CFTC ; Le SYNEP-CGT ; Le SNPEFP-CGC,

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 part égale par les fédérations d'employeurs sur la base du tarif SNCF 2e classe dans la limite de 2 000 F par séance pour l'ensemble de la délégation syndicale de salariés jusqu'au 14 juillet 1998.

## 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 collèges, 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 7 juillet 2000 relatif à la mutualisation partielle des fonds de la formation continue de l'enseignement privé (entreprises de 10 salariés et plus et de moins de 10 salariés)

Signataires	
Organisations patronales	FNOGEC ; EPLC ; SNCEEL ; UNETP ; SYNADIC ;
Organisations de salariés	FEP-CFDT ; SNPEFP-CGT ; SPELC ; SNEC-CFTC ; SNEPL-CFTC.
Organisations adhérentes	La fédération nationale des organismes de gestion de l'enseignement catholique (FNEC-FP FO), 277, rue saint-Jacques, 75005 Paris, par lettre du 9 mai 2001 (BO CC 2001-24). Le syndicat national des directeurs et directrices d'écoles catholiques (SYNADEC), chefs d'établissement du premier degré, 78 A, rue de Sèvres, 75341 Paris Cedex 7, par lettre du 7 mars 2002 (BO CC 2002-17).

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires, considérant l'importance des besoins de formation dans les établissements de moins de 10 salariés au regard des sommes effectivement disponibles, conviennent, par application des articles L. 951-1, L. 961-9 et R. 952-4 du code du travail, d'affecter au financement de la formation dans ces établissements une partie des fonds collectés par les organismes collecteurs agréés auprès des établissements de 10 salariés et plus du secteur professionnel des établissements d'enseignement privé ayant majoritairement des classes sous contrat avec l'Etat dans le cadre de la loi n° 59-1557 du 31 décembre 1959.

Cette partie est déterminée annuellement par le conseil d'administration de l'organisme collecteur concerné, sur proposition de la commission de la section paritaire enseignement sous contrat, au vu de l'activité de l'année précédente, dans la limite de 20 % des fonds correspondants collectés au 28 février de chaque année.

L'organisme collecteur procédera, dans les conditions définies par son conseil d'administration, au versement de ces fonds à la section comptable distincte : ' Formation continue des établissements d'enseignement privé sous contrat de moins de 10 salariés '.

#### Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de son extension.

#### Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'une réunion annuelle de suivi et d'ajustement par les organismes signataires. Il ne peut être modifié que par un avenant approuvé par les parties signataires du présent accord dans un délai de 3 mois, après notification par lettre recommandée avec accusé de réception.

Chacune des organisations signataires de l'accord a la possibilité de le dénoncer à la fin de chaque année civile, avec un préavis déposé au plus tard avant le 30 septembre. La dénonciation devra être globale, conformément à l'article L. 132-8 du code du travail. L'avis de dénonciation sera adressé par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des organisations signataires. Les négociations devront s'engager dans un délai de 2 mois à compter de l'avis de dénonciation.

Le présent accord restera opposable jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou, à défaut de nouvel accord, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis.

#### Article 4

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

#### Article 5

En vigueur étendu

Les organisations signataires s'engagent à demander dans les meilleurs délais l'extension du présent accord.

## Accord national interbranches du 26 mai 2005 interbranches relatif à la création d'une CPNEFP dans l'enseignement privé sous contrat

Signataires	
Organisations patronales	EPLC ; FFNEAP ; FNOGEC ; SNCEEL ; SYNADIC ; UNEAP ; UNETP.
Organisations de salariés	FEP-CFDT ; FGTA-FP / FO ; FNEC-FP / FO ; SNEC-CFTC ; SNEPL-CFTC ; SYNEP-CGC. SPELC ;
Organisations adhérentes	Le syndicat national des personnels de l'enseignement et de la formation privés CGT (SNPEFP-CGT), case 544, 263, rue de Paris, 93515 Montreuil Cedex, par lettre du 3 juillet 2006 (BO CC 2006-36).

En vigueur non étendu

Le présent accord national est établi dans le cadre des textes conventionnels, législatifs et réglementaires en vigueur dans le domaine de l'emploi et de la formation, et notamment du titre 1er de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié.

Il prend en compte les modalités issues de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi relative à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et au dialogue social du 4 mai 2004 et ses décrets d'application.

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. Elle participe au développement individuel des salariés et contribue à la bonne marche et aux évolutions des établissements. Elle doit permettre de répondre aux enjeux des années à venir, plus particulièrement :

- préparer les salariés aux évolutions des établissements scolaires : évolution des jeunes et de leurs familles, évolution des organisations du travail, des technologies et des besoins des établissements ;
- favoriser la réalisation des projets professionnels des salariés et leur mobilité : permettre à chaque salarié d'être en mesure d'élaborer et de mettre en oeuvre un projet professionnel qui tienne compte non seulement des besoins de qualification de son établissement ou des réseaux d'établissements du champ des signataires, mais aussi de sa propre et légitime ambition de développer ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles ;
- favoriser l'accès à la formation professionnelle, notamment pour les personnels des établissements de moins de 10 salariés, les salariés à temps partiel, les salariés en seconde partie de parcours professionnel, les salariés en reprise d'activité et ce dans un souci d'égalité entre hommes et femmes.

#### Champ d'application

##### Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord concerne la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) pour l'ensemble des personnels salariés des établissements d'enseignement privés ayant majoritairement des classes sous contrat avec l'Etat (contrat d'association ou contrat simple), dans le cadre de l'article L. 442-1 du code de l'éducation et des établissements catholiques d'enseignement agricole relevant de l'article L. 813-8 du code rural.

La CPNEFP est compétente tant pour la France métropolitaine que pour les départements d'outre-mer.

#### Attributions

## Article 2

En vigueur non étendu

La CPNEFP a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans le champ d'application.

### 2.1. Attributions en matière d'emploi

Instance de concertation, la CPNEFP est un lieu d'étude et d'information sur l'évolution des métiers dans la branche, sur la situation de l'emploi et son évolution.

Elle procède ou fait procéder à toute étude permettant une meilleure connaissance de l'emploi ;

Elle procède ou fait procéder à toute étude concernant l'évolution des qualifications professionnelles dans le champ d'application ; à ce sujet, elle adresse aux partenaires sociaux toute proposition qu'elle juge utile pour dégager des priorités en termes de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;

Elle permet l'information réciproque des organisations membres sur la situation de l'emploi dans le champ d'application ;

Elle établit un rapport annuel sur la situation de l'emploi ;

En cas de tendance négative qui pourrait conduire à des licenciements collectifs, elle analyse les données sur l'emploi et recherche les moyens pour proposer des programmes de reclassement, reconversion, réadaptation des salariés.

### 2.2. Attribution en matière d'insertion professionnelle des jeunes

Associés au service public d'éducation et de formation, les établissements du champ d'application défini à l'article 1er s'engagent à contribuer à la formation des jeunes qu'ils peuvent recruter dans le cadre des dispositifs d'alternance en mobilisant tous les dispositifs de formation et d'insertion offerts.

Dans ce cadre, la CPNEFP :

- examine les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs de ces jeunes et favorise leur formation ;
- définit les qualifications professionnelles à développer dans le cadre des contrats de professionnalisation ;
- effectue régulièrement le bilan de la mise en oeuvre de ces contrats notamment sur la formation et l'insertion des jeunes concernés, et le cas échéant, formule des recommandations visant à leur optimisation.

### 2.3. Attributions en matière de certifications de qualifications professionnelles (CQP)

La CPNEFP est saisie de la demande de création de CQP dans le champ d'application défini à l'article 1er par les partenaires sociaux qui en ont arrêté le principe.

Elle instruit les demandes et crée les CQP.

Elle diffuse la liste et en informe les salariés du champ, les délivre, entreprend toute démarche pour leur inscription au répertoire national des certifications professionnelles.

La même procédure s'applique aux suppressions ou radiations de CQP.

### 2.4. Attributions en matière de formation professionnelle

La CPNEFP :

- participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification ;
- recherche, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- formule à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment précise les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- favorise la mise en oeuvre des accords de branche dans le champ défini à l'article 1er du présent accord, sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- concrétise, dans les conditions déterminées par l'accord inter-branches du 26 mai 2005, les orientations prioritaires pour les différents dispositifs de formation en termes de publics, de niveaux de qualification, de programmes, de durée ...

### 2.5. Autres attributions

La CPNEFP peut recevoir toute proposition d'orientation en provenance des différents réseaux ou fédérations d'établissements constitutifs du champ d'application.

La CPNEFP est consultée préalablement à la conclusion des contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau des branches du champ défini à l'article 1er, dès lors qu'il est fait appel au concours financier de l'Etat. Elle est informée des conclusions de ces études.

La CPNEFP est consultée préalablement à la conclusion d'engagements de développement de la formation entre l'Etat et l'inter-branches. Elle est informée de l'exécution de ces engagements.

## **Partenariat entre la CPNEFP et l'OPCA-EFP organisme collecteur de branche**

### Article 3

En vigueur non étendu

Afin de donner aux entreprises relevant du champ les moyens d'une politique de branche en matière de formation, les partenaires sociaux ont désigné l'OPCA-EFP comme organisme collecteur de branche par l'accord du 26 mai 2005.

C'est pourquoi la CPNEFP doit communiquer à l'OPCA-EFP les orientations prioritaires évoquées à l'article 2.4. et s'assurer de leur mise en oeuvre.

Elle doit également étudier toute information transmise par l'OPCA-EFP.

## **Composition de la CPNEFP**

### Article 4

En vigueur non étendu

La CPNEFP comprend paritairement 2 collèges composés selon la règle suivante :

- collège des organisations syndicales de salariés :
- 2 représentants de chacune des confédérations signataires de l'ANI du 10 février 1969 ;
- 2 représentants de chacune des organisations syndicales non affiliées aux confédérations précitées, reconnues représentatives au plan national dans le champ défini à l'article 1er et signataires du présent accord ;
- collège des employeurs : des représentants des organisations employeurs représentatives dans le champ et signataires du présent accord, en nombre égal à celui des représentants des organisations syndicales de salariés.

## **Fonctionnement de la CPNEFP**

### Article 5

En vigueur non étendu

La commission est présidée alternativement par mandat de 2 ans par un représentant de chacun des 2 collèges ci-avant désignés.

De même est désigné dans les mêmes conditions un secrétaire choisi dans le collège autre que celui du président.

Le secrétariat administratif de la CPNEFP est assuré par le collège employeur.

Tout salarié du champ dûment mandaté a le droit de s'absenter de son établissement pour représenter son organisation syndicale au sein de la CPNEFP, à condition d'en avertir son chef d'établissement.

Son salaire est maintenu. L'OPCA-EFP rembourse ce salaire (charges comprises) à son employeur dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur.

Les frais de déplacement, d'hébergement et de restauration exposés par les membres de la CPNEFP pour leur mission dans le cadre de cette commission sont pris en charge par l'OPCA-EFP dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur relatives au financement du paritarisme. Un règlement intérieur définit les autres modalités de fonctionnement.

### Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

#### Article 6

En vigueur non étendu

Afin d'obtenir une meilleure visibilité sur la politique de l'emploi et de mieux appréhender l'évolution des métiers exercés dans les établissements du champ défini à l'article 1er, un observatoire prospectif des métiers et des qualifications est mis en place au sein de la CPNEFP. Cet observatoire est piloté par une instance paritaire composée de membres de la CPNEFP.

Le règlement intérieur de la CPNEFP précise ses conditions de fonctionnement. Il conduit ses travaux sous la responsabilité et le contrôle de la CPNEFP.

Il prend en compte les conclusions transmises par les observatoires et organismes sociaux, par les différentes commissions paritaires nationales professionnelles et, plus généralement, par les différentes instances habilitées.

Il fait appel en tant que de besoin à l'OPCA-EFP ou à des organismes d'études et de recherche pour le recueil des informations et données utiles.

### Durée de l'accord et date d'effet

#### Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à la date de signature.

### Dénonciation - Révision

#### Article 8

En vigueur non étendu

L'une ou l'autre des organisations signataires ou la totalité de celles-ci peuvent dénoncer le présent accord totalement ou partiellement en faisant connaître son intention 6 mois à l'avance par lettre recommandée, adressée aux autres parties.

De même, chacune des organisations signataires peut demander la révision de certains articles du présent accord ou de l'accord lui-même. Il est alors procédé dans les mêmes conditions qu'à l'alinéa précédent. La lettre doit alors préciser les articles dont la révision est demandée.

Dans ces 2 situations, le président de la CPNEFP convoque alors les parties qui doivent être réunies dans le mois qui suit la lettre de dénonciation ou de demande de révision.

### Dépôt officiel

#### Article 9

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales, le présent accord est déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, au service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole de l'Ile-de-France, ainsi qu'au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 26 mai 2005.

## Accord d'étapes I, II et III du 20 octobre 2006

Signataires	
Organisations patronales	FFNEAP ; EPLC ; FNOGEC ; SNCEEL ; SYNADEC ; SYNADIC ; UNEAP ; UNETP.
Organisations de salariés	SNEC-CFTC ; SNEPL-CFTC ; SPELC.

En vigueur non étendu

Dans le cadre des accords paritaires signés le 26 mai 2005 sur l'emploi et la formation professionnelle continue et afin de faciliter la définition de parcours personnalisés de formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle, les partenaires sociaux s'engagent, à compter de la signature du présent accord, à mettre en oeuvre les trois étapes suivantes :

I. Faire connaître à chaque salarié, individuellement ou collectivement, l'ensemble des dispositifs de formation.

II. Faire procéder à une évaluation des conséquences de cette première étape sur les utilisations des fonds de formation dans un délai de 2 ans.

III. Apporter les adaptations nécessaires au présent accord en fonction des constats effectués.

## Accord du 26 mai 2005 relatif aux objectifs et aux moyens de la formation professionnelle continue

Signataires	
Organisations patronales	EPLC ; FFNEAP ; FNOGEC ; SNCEEL ; SYNADEC ; SYNADIC ; UNEAP ; UNETP.
Organisations de salariés	FEP-CFDT ; FGTA FP-FO ; SNEC-CFTC ; SNEPL-CFTC ; SPELC ; SYNEP-CGC.
Organisations adhérentes	Le syndicat national des personnels de l'enseignement et de la formation privés CGT (SNPEFP-CGT), case 544, 263, rue de Paris, 93515 Montreuil Cedex, par lettre du 3 juillet 2006 (BO CC 2006-36).

En vigueur étendu

Le présent accord national est conclu dans le cadre d'une négociation interbranches visant à définir les objectifs et les moyens pour la formation professionnelle continue dans l'enseignement privé sous contrat. Il se situe dans le cadre des textes conventionnels et législatifs existants dans le domaine de l'emploi et de la formation.

Il prend en compte tout particulièrement les modalités issues de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi relative à la formation

tout au long de la vie professionnelle et au dialogue social du 4 mai 2004 et ses décrets d'application.

En vigueur non étendu

Le présent accord national est conclu dans le cadre d'une négociation interbranches visant à définir les objectifs et les moyens pour la formation professionnelle continue dans l'enseignement privé sous contrat. Il se situe dans le cadre des textes conventionnels et législatifs existants dans le domaine de l'emploi et de la formation.

Il prend en compte tout particulièrement les modalités issues de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi relative à la formation tout au long de la vie professionnelle et au dialogue social du 4 mai 2004 et ses décrets d'application.

### **Champ d'application**

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord concerne :

- les établissements d'enseignement privés ayant majoritairement des classes sous contrat avec l'Etat (contrat d'association ou contrat simple), relevant de l'article L. 442-1 du code de l'éducation et les établissements catholiques d'enseignement agricole relevant de l'article L. 813-8 du code rural ;
- les personnels salariés de ces établissements.

Il s'applique en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer.

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord concerne :

- les établissements d'enseignement privés ayant majoritairement des classes sous contrat avec l'Etat (contrat d'association ou contrat simple), relevant de l'article L. 442-1 du code de l'éducation et les établissements catholiques d'enseignement agricole relevant de l'article L. 813-8 du code rural ;
- les personnels salariés de ces établissements.

Il s'applique en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer.

### **Objectifs généraux**

#### Article 2

En vigueur étendu

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 sous contrat. Elle participe au développement individuel des salariés et contribue à la bonne marche et aux évolutions des établissements. Elle doit permettre de répondre aux enjeux des années à venir, plus particulièrement :

- préparer les salariés aux évolutions des établissements scolaires : évolution des jeunes et de leurs familles, évolution des organisations du travail, des technologies et des besoins des établissements ;
- favoriser la réalisation des projets professionnels des salariés et leur mobilité : permettre à chaque salarié d'être en mesure d'élaborer et de mettre en oeuvre un projet professionnel qui tienne compte non seulement des besoins de qualification de son établissement ou des réseaux d'établissements du champ des signataires, mais aussi de sa propre et légitime ambition de développer ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles ;
- favoriser l'accès à la formation professionnelle pour tous les salariés et plus particulièrement pour les personnels des établissements de moins de 10 salariés, les salariés à temps partiels, les salariés en seconde partie de parcours professionnel, les salariés en reprise d'activité et ce dans un souci d'égalité entre hommes et femmes.

#### Article 2

En vigueur non étendu

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 sous contrat. Elle participe au développement individuel des salariés et contribue à la bonne marche et aux évolutions des établissements. Elle doit permettre de répondre aux enjeux des années à venir, plus particulièrement :

- préparer les salariés aux évolutions des établissements scolaires : évolution des jeunes et de leurs familles, évolution des organisations du travail, des technologies et des besoins des établissements ;
- favoriser la réalisation des projets professionnels des salariés et leur mobilité : permettre à chaque salarié d'être en mesure d'élaborer et de mettre en oeuvre un projet professionnel qui tienne compte non seulement des besoins de qualification de son établissement ou des réseaux d'établissements du champ des signataires, mais aussi de sa propre et légitime ambition de développer ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles ;
- favoriser l'accès à la formation professionnelle pour tous les salariés et plus particulièrement pour les personnels des établissements de moins de 10 salariés, les salariés à temps partiels, les salariés en seconde partie de parcours professionnel, les salariés en reprise d'activité et ce dans un souci d'égalité entre hommes et femmes.

### **Axes à privilégier**

#### Article 3

En vigueur étendu

Les organisations signataires du présent accord conviennent notamment de :

- réduire les difficultés d'accès à la formation pour les salariés des petits établissements, par des initiatives et mesures appropriées, notamment la mutualisation élargie et l'appel à l'utilisation de l'aide de l'Etat pour le remplacement des salariés en formation ;
- promouvoir l'accès des salariés aux dispositifs qui permettent de personnaliser les parcours de formation, notamment le bilan de compétences et la validation des acquis de l'expérience ;
- permettre aux instances représentatives du personnel de remplir dans les établissements leurs rôles d'expression collective des salariés, d'information sur les dispositifs de formation ainsi que d'accompagnement des salariés dans l'élaboration et la mise en oeuvre de leur projet professionnel ;
- développer la communication auprès des responsables et des salariés sur les dispositifs de formation.

#### Article 3

En vigueur étendu

Les organisations signataires du présent accord conviennent notamment de :

- réduire les difficultés d'accès à la formation pour les salariés des petits établissements, par des initiatives et mesures appropriées, notamment la mutualisation élargie et l'appel à l'utilisation de l'aide de l'Etat pour le remplacement des salariés en formation ;
- promouvoir l'accès des salariés aux dispositifs qui permettent de personnaliser les parcours de formation, notamment le bilan de compétences et la validation des acquis de l'expérience ;
- permettre aux instances représentatives du personnel de remplir dans les établissements leurs rôles d'expression collective des salariés, d'information sur les dispositifs de formation ainsi que d'accompagnement des salariés dans l'élaboration et la mise en oeuvre de leur projet professionnel ;
- développer la communication auprès des responsables et des salariés sur les dispositifs de formation.

Définir comme formations prioritaires pour l'interbranches professionnelle les formations suivantes :

- formations qualifiantes reconnues par les conventions collectives à l'intérieur de l'interbranches ;
- formations de perfectionnement à la conduite d'équipes et à la conduite des entretiens pour des personnels en responsabilité hiérarchique ;
- formations dont l'objectif est l'appropriation des données de l'environnement institutionnel (systèmes éducatifs enseignement privé sous contrat - données nécessaires à l'exercice du métier) ;
- formations visant des reclassements ou reconversions liées à des restructurations d'établissements ;
- formations visant la professionnalisation des salariés de catégories en voie d'extinction : documentalistes de droit privé, emplois-jeunes ;
- formations menant à une qualification correspondant à un emploi dans la branche professionnelle.

Ces formations n'ont pas à être hiérarchisées entre elles. Elles seront revues tous les 3 ans, conformément à l'article 17.

#### **Possibilités d'accès à la formation**

##### **Article 4**

En vigueur étendu

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

- à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- à l'initiative du salarié dans le cadre du congé individuel de formation ;
- à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le cadre du droit individuel à la formation ;
- et pour certains publics :
- à l'embauche, dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- en cours de carrière, dans le cadre de la période de professionnalisation.

##### **Article 4**

En vigueur non étendu

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

- à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- à l'initiative du salarié dans le cadre du congé individuel de formation ;
- à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le cadre du droit individuel à la formation ;
- et pour certains publics :
- à l'embauche, dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- en cours de carrière, dans le cadre de la période de professionnalisation.

#### **Plan de formation de l'entreprise**

##### **Article 5**

En vigueur étendu

##### **5.1. Trois catégories d'actions de formation**

Le plan de formation de l'entreprise distingue trois 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.

Elles se déroulent sur le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'entreprise.

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

Ces actions de formation sont liées à l'évolution des emplois ou participent au maintien du salarié dans l'emploi, notamment en lui permettant d'évoluer vers d'autres postes relevant de sa catégorie.

Elles permettent d'accompagner notamment la stratégie de l'entreprise, les évolutions technologiques, l'évolution de l'environnement, une réorganisation interne ou une restructuration.

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

Cependant, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié, l'horaire habituel peut être dépassé. Dans la limite de 50 heures par an et par salarié (ou 4 % du temps des cadres dont la durée du travail est comptabilisée par une convention de forfait en jours), les heures correspondant à ce dépassement sont rémunérées à 100 % du salaire habituel ; elles ne donnent pas lieu à majoration, ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires et ne génèrent pas de repos compensateur.

###### **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. Sous réserve d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, elles peuvent être organisées en tout ou partie hors temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié (ou 5 % du temps de travail des cadres dont la durée du travail est comptabilisée par une convention de forfait en jours) (1). Elles donnent alors lieu au maintien de la protection contre les accidents du travail et au versement de l'allocation de formation d'un montant au moins égal à 50 % de la rémunération nette de référence.

Dans ce cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements écrits portent sur :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises ;
- l'attribution de la classification correspondant au nouvel emploi ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

##### **5.2. Temps de formation hors temps de travail**

Les phases de formation hors temps de travail évoquées au 5.1 § 2 et 3 ci-dessus ne sont pas cumulables. La limite maximale du temps de formation hors temps de travail cumulé est de 80 heures (ou 5 % du temps de travail des cadres dont la durée du travail est comptabilisée par une convention de forfait en jours).

Cependant, dans le cas où le projet de formation s'inscrit également dans le cadre du DIF, cette limite de 80 heures est augmentée de la durée du DIF hors temps de travail mobilisée.

Le salarié doit donner son accord écrit pour toute formation ' hors temps de travail '.

Il peut dénoncer cet accord dans les 8 jours. Le refus de participer à une formation ' hors temps de travail ' ne peut être considéré comme faute ou motif de licenciement.

(1) Phrase étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 932-1, alinéa 3, du code du travail (arrêté du 19 octobre 2006, art. 1er).

### 5.1. Trois catégories d'actions de formation

Le plan de formation de l'entreprise distingue trois 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.

Elles se déroulent sur le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'entreprise.

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

Ces actions de formation sont liées à l'évolution des emplois ou participent au maintien du salarié dans l'emploi, notamment en lui permettant d'évoluer vers d'autres postes relevant de sa catégorie.

Elles permettent d'accompagner notamment la stratégie de l'entreprise, les évolutions technologiques, l'évolution de l'environnement, une réorganisation interne ou une restructuration.

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

Cependant, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié, l'horaire habituel peut être dépassé. Dans la limite de 50 heures par an et par salarié (ou 4 % du temps des cadres dont la durée du travail est comptabilisée par une convention de forfait en jours), les heures correspondant à ce dépassement sont rémunérées à 100 % du salaire habituel ; elles ne donnent pas lieu à majoration, ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires et ne génèrent pas de repos compensateur.

#### 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. Sous réserve d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, elles peuvent être organisées en tout ou partie hors temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié (ou 5 % du temps de travail des salariés dont la durée du travail est comptabilisée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année). Elles donnent alors lieu au maintien de la protection contre les accidents du travail et au versement de l'allocation de formation d'un montant au moins égal à 50 % de la rémunération nette de référence.

Dans ce cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements écrits portent sur :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises ;
- l'attribution de la classification correspondant au nouvel emploi ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

### 5.2. Temps de formation hors temps de travail

Les phases de formation hors temps de travail évoquées au 5.1 § 2 et 3 ci-dessus ne sont pas cumulables. La limite maximale du temps de formation hors temps de travail cumulé est de 80 heures (ou 5 % du temps de travail des cadres dont la durée du travail est comptabilisée par une convention de forfait en jours).

Cependant, dans le cas où le projet de formation s'inscrit également dans le cadre du DIF, cette limite de 80 heures est augmentée de la durée du DIF hors temps de travail mobilisée.

Le salarié doit donner son accord écrit pour toute formation ' hors temps de travail '.

Il peut dénoncer cet accord dans les 8 jours. Le refus de participer à une formation ' hors temps de travail ' ne peut être considéré comme faute ou motif de licenciement.

## Droit individuel à la formation (DIF)

### Article 6

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 933-2 du code du travail aux termes desquelles une convention ou un accord collectif de branche peut prévoir des modalités particulières de mise en oeuvre du droit individuel à la formation, sous réserve que le cumul des droits ouverts soit au moins égal à une durée de 120 heures sur six ans d'ancienneté (arrêté du 19 octobre 2006, art. 1er). (2) Alinéa exclu de l'extension ommme étant contraire aux dispositions de l'article R. 964-16-1 du code du travail (arrêté du 19 octobre 2006, art. 1er).

### Article 6

En vigueur étendu

### 6. 1. Conditions générales d'acquisition du DIF

Les salariés sous contrat à durée indéterminée acquièrent chaque année un droit individuel à la formation (DIF) dont la durée est définie ci-après.

Les salariés sous contrat à durée déterminée ayant au moins 3 mois de présence dans l'entreprise, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois dans l'entreprise, acquièrent un droit équivalent calculé pro rata temporis selon le nombre de mois travaillés dans l'année dans cette entreprise.

### 6. 2. Droits acquis chaque année

#### 1. Salariés à temps plein

Les salariés employés à temps plein acquièrent chaque année un droit individuel à la formation d'une durée de 21 heures.

#### 2. Salariés à temps partiel

La quotité de temps partiel s'apprécie, en cas d'annualisation, sur le temps de travail annuel, dans les autres cas sur l'horaire hebdomadaire.

-Les salariés employés à temps partiel dont le temps de travail est au moins égal à 80 % du temps plein acquièrent le même nombre d'heures que les salariés à temps plein ;

-ceux dont le temps de travail est compris entre 50 et 80 % du temps plein acquièrent un droit d'une durée calculée pro rata temporis avec un arrondi à l'heure entière supérieure ;

-ceux dont le temps de travail est compris entre 25 et 50 % du temps plein acquièrent tous un droit forfaitaire de 11 heures ;

-Ceux dont le temps de travail est de moins de 25 % d'un temps plein acquièrent tous un droit forfaitaire de 7 heures.

### 6. 3. Calcul du compte DIF

#### 1. Principe général

Les droits sont calculés annuellement par année civile.

Toutefois, le salarié peut demander, en cours d'année, le calcul de ses droits acquis en fonction de son ancienneté à la date de la demande.

*Toute période travaillée ainsi que toute période de congé maternité, congé d'adoption, congé de présence parentale et congé parental d'éducation procurent du droit individuel à la formation. (1)*



Est assimilée à une période travaillée toute période prise en compte pour le calcul des droits à congés payés.

Le cas échéant, le calcul s'effectue pro rata temporis selon le nombre de mois travaillés dans l'année, arrondi au nombre de mois supérieur.

## 2. Cas particulier : compte DIF pour l'année 2004

Les salariés ayant au moins un an de présence dans l'entreprise au 1er janvier 2005 voient leur compte DIF crédité à cette date du même nombre d'heures que pour une année pleine.

En deçà d'un an de présence au premier janvier 2005, le calcul s'effectue pro rata temporis selon le nombre de mois travaillés dans l'année 2004, tout mois entamé étant compté comme mois entier.

## 6. 4. Maximum cumulable

Les droits acquis annuellement par un salarié à temps plein 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 de 126 heures s'applique également aux salariés à temps partiel quel que soit le nombre d'années d'acquisition des droits.

## 6. 5. Information du salarié sur son compte DIF

-Au début de chaque année civile, l'employeur informe chaque salarié par écrit du total des droits qu'il a acquis au 31 décembre de l'année précédente.

Cas particulier : ' Pour les droits acquis par le salarié au titre de l'année 2004, l'information doit être donnée au salarié au plus tôt au cours de l'année 2005. En tout état de cause, les droits acquis au titre de 2004 peuvent être utilisés dès le 7 mai 2005. A défaut d'utilisation, ils s'ajoutent à ceux acquis au titre de l'année 2005. '

-En cas de départ en cours d'année civile, l'employeur informe le salarié de ses droits au début du préavis.

-En cas de licenciement, cette information est incluse dans la lettre de licenciement.

## 6. 6. Information des représentants du personnel

Les représentants du personnel disposent des informations sur les conditions de mise en oeuvre du DIF selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur (article D-932. 1 g du code du travail).

## 6. 7. Transférabilité dans une autre entreprise

Après un licenciement économique dans une entreprise de l'une des branches concernées par le présent accord, le salarié qui retrouve un emploi dans une autre entreprise appartenant à l'une de ces branches dans un délai de 15 mois à compter de la fin du contrat de travail conserve la totalité de son droit acquis et non utilisé.

Dans les autres cas de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde, le salarié retrouvant un emploi dans une autre entreprise de l'une des branches concernées par le présent accord dans un délai de 15 mois à compter de la fin du contrat de travail conserve :

-soit 50 % des droits qu'il a éventuellement cumulés depuis plusieurs années et qui n'ont pas été utilisés ;

-soit la totalité des droits qu'il a acquis sur une année et qui n'ont pas été utilisés.

Le calcul le plus favorable au salarié est retenu.

Pour bénéficier de la transférabilité, le salarié doit informer le nouvel employeur de la situation de ses droits acquis antérieurement au plus tard au 1er janvier qui suit l'embauche.

L'utilisation du droit transféré s'effectue dans la nouvelle entreprise dans les mêmes conditions que si le droit y avait été acquis.

## 6. 8. Utilisation du DIF

La mise en oeuvre du DIF relève de l'initiative du salarié.

Elle nécessite l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation.

Peut être mise en oeuvre dans le cadre de l'utilisation du DIF :

-toute action s'inscrivant dans le cadre des priorités de branche (voir 6. 9 ci-dessous) ;

-toute action de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, toute action permettant de réaliser un bilan de compétences ou de faire valider les acquis de l'expérience ;

-toute action de qualification.

### 1. Conditions d'utilisation

L'utilisation des droits acquis au titre du DIF est soumise à condition de présence dans l'entreprise :

-1 an au moins pour les salariés en CDI ;

-3 mois au moins pour les salariés en CDD.

### 2. Demande du salarié

Elle doit être formulée par écrit au moins deux mois avant la date de début de la formation envisagée. Cette demande doit préciser notamment l'intitulé de la formation, ses dates de réalisation, son coût prévisionnel, l'organisme susceptible de la dispenser ainsi que les modalités d'exercice du droit (pendant ou hors temps de travail). L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour y répondre. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

### 3. Cas de refus de l'employeur

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme une somme égale au total des montants suivants :

-montant de l'allocation de formation correspondant aux droits mobilisés par l'intéressé au titre du DIF ;

-coût horaire forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation multiplié par le nombre d'heures mobilisées au titre du DIF.

### 4. Utilisation du DIF hors ou sur temps de travail

Un accord écrit entre l'employeur et le salarié ou un accord d'entreprise peut prévoir que le DIF s'exerce en tout ou partie pendant le temps de travail.

A défaut de l'un ou l'autre de ces accords, les actions de formation se déroulent hors temps de travail.

Elles donnent alors lieu au maintien de la protection contre les accidents du travail et au versement de l'allocation de formation d'un montant au moins égal à 50 % de la rémunération nette de référence.

### 5. Droit individuel à la formation (DIF) en cas de licenciement ou de démission

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou faute lourde, le salarié peut demander à utiliser son droit individuel à la formation avant la fin de son préavis pour le financement de tout ou partie d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

Dans ce cas, l'employeur finance l'action de formation pour un montant correspondant à l'allocation de formation due pour les heures restant acquises au titre du droit individuel à la formation. Le montant versé ne peut être supérieur au coût de l'action engagée.

En cas de démission, le salarié peut demander à utiliser son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de formation, de bilan de compétences, ou de validation des acquis de l'expérience soit engagée avant la fin du délai-congé.

## 6. 9. Priorités de branche pour l'utilisation du DIF

Les parties signataires du présent accord entendent comme prioritaires dans les branches concernées les formations visant à :

- lutter contre l'illettrisme ;
- acquérir des pré-requis en vue de l'acquisition ultérieure d'une qualification reconnue ;
- acquérir une qualification reconnue par les conventions collectives du champ du présent accord ou par la CPNEFP.

La CPNEFP peut préciser ces priorités.

## 6. 10. Financement du DIF

DIF prioritaire :

Sont pris en charge par l'OPCA-EFP sur le budget consacré aux priorités de branche, dans la limite des fonds disponibles :

- le financement des frais pédagogiques ;
- les coûts de déplacement et d'hébergement.

L'allocation de formation peut être prise en charge au titre du plan de formation :

- soit directement par l'entreprise ;
- soit par l'OPCA-EFP selon les règles de prise en charge établies chaque année par son conseil d'administration.

DIF non prioritaire :

L'employeur peut inscrire le DIF non prioritaire sur le plan de formation de l'entreprise.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-2 du code du travail qui prévoit que la période d'absence du salarié pour congé de soutien familial est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation.

(Arrêté du 28 octobre 2008, art. 1er)

## **Contrats de professionnalisation**

### Article 7

En vigueur étendu

#### 7.1. Objet du contrat

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail.

Il vise à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle par l'acquisition d'une qualification professionnelle (1).

Il associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Il est établi par écrit et doit être déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou, pour les entreprises qui relèvent de ce champ, de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole (ITEPSA).

Lorsqu'il est à durée déterminée, il est conclu en application de l'article L. 122-2 du code du travail.

#### 7.2. Définition des publics bénéficiaires

Les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus peuvent compléter leur formation initiale dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

Ce type de contrat est également ouvert aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

#### 7.3. Définition des qualifications visées

La formation est nécessairement sanctionnée par une qualification :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit reconnue dans les classifications conventionnelles à l'intérieur du champ d'application du présent accord ;
- soit figurant sur une liste établie par la CPNEFP compétente dans le champ d'application du présent accord.

#### 7.4. Durée des contrats

Elle peut être comprise entre 6 et 12 mois.

Elle peut être augmentée jusqu'à 24 mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou si la nature des qualifications visées l'exige.

#### 7.5. Durée des actions de formation (2)

Le dispositif de formation mis en oeuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation devra être d'une durée minimale comprise entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures de formation. Il comprend les actions d'évaluation et d'accompagnement réalisées par l'organisme qui dispense la formation.

La durée des actions de formation peut être portée au-delà de 25 % lorsqu'elles préparent à un diplôme à finalité professionnelle ou lorsqu'elles s'adressent à des publics défavorisés, et notamment à des jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire.

En tout état de cause, la durée de formation prise en charge ne peut dépasser 1 200 heures.

#### 7.6. Financement de la formation

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation évoquées à l'article 7.5 ci-dessus sont prises en charge par l'organisme collecteur agréé dans le champ du présent accord, soit l'OPCA-EFP, sur la base du forfait horaire établi par décret.

#### 7.7. Tutorat

Le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation peut être accompagné dans son parcours professionnalisant par un tuteur.

Les parties signataires du présent accord reconnaissent le rôle déterminant de la fonction tutorale dans le développement des compétences et de l'insertion professionnelle du bénéficiaire du contrat. Cette fonction est à développer chez des salariés expérimentés parce qu'ils peuvent jouer un rôle essentiel dans la transmission des savoirs et des savoir-faire en situation de travail ou en formation. La CPNEFP définit les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission.

##### 1. Qualification

Le tuteur doit avoir une expérience professionnelle reconnue de 2 années au moins, dont 1 an minimum dans l'entreprise. Il doit également répondre à des critères de qualification professionnelle en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

##### 2. Désignation

Le tuteur est choisi par l'employeur parmi les salariés de l'entreprise. Il doit être candidat à cette mission ou donner son accord.

Aucun salarié ne pourra être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte pour avoir refusé d'être tuteur.

##### 3. Formation

Pour le bon exercice de sa mission, le tuteur peut bénéficier d'une formation, dans la limite de 40 heures, prise en charge par l'OPCA-EFP au taux fixé par

décret.

Elle peut être demandée soit par le tuteur, soit par l'employeur.

Les frais dépassant, le cas échéant, le montant de cette prise en charge spécifique par l'OPCA peuvent être imputés par l'entreprise sur le plan de formation.

#### 4. Mission :

- le tuteur accompagne le bénéficiaire du contrat de professionnalisation dans l'élaboration et la mise en oeuvre de son projet professionnel ;
- il aide, informe et guide le bénéficiaire du contrat qui participe à des actions de formation dans le cadre des contrats de professionnalisation ;
- il contribue à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- il participe à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation.

#### 5. Exercice de la mission :

- le tuteur accompagne au plus 2 salariés en contrat ou période de professionnalisation ;
- l'employeur s'engage à accorder le temps et la souplesse nécessaire dans l'organisation du travail du tuteur pour assurer le suivi des bénéficiaires du contrat. A cette condition seulement, dûment vérifiée par l'OPCA-EFP, ce dernier peut financer les dépenses liées à l'exercice du tutorat comme indiqué à l'article 11.3 du présent accord.

#### 6. Valorisation

L'expérience acquise au cours de l'exercice de la fonction de tuteur peut, le cas échéant, être valorisée dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience.

#### 7.8. Rémunération des bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Les bénéficiaires du contrat de professionnalisation perçoivent pendant l'action de professionnalisation la rémunération prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Z (1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 981-1 du code du travail (arrêté du 19 octobre 2006, art. 1er). (2) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 981-7 du code du travail (arrêté du 19 octobre 2006, art. 1er).

### Article 7

En vigueur étendu

#### 7.1. Objet du contrat

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail.

Il vise à permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir une des qualifications visées à l'article 7.3 du présent accord et de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle.

Il associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Il est établi par écrit et doit être déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou, pour les entreprises qui relèvent de ce champ, de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole (ITEPSA).

Lorsqu'il est à durée déterminée, il est conclu en application de l'article L. 122-2 du code du travail.

#### 7.2. Définition des publics bénéficiaires

Les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus peuvent compléter leur formation initiale dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

Ce type de contrat est également ouvert aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

#### 7.3. Définition des qualifications visées

La formation est nécessairement sanctionnée par une qualification :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit reconnue dans les classifications conventionnelles à l'intérieur du champ d'application du présent accord ;
- soit figurant sur une liste établie par la CPNEFP compétente dans le champ d'application du présent accord.

#### 7.4. Durée des contrats

Elle peut être comprise entre 6 et 12 mois.

Elle peut être augmentée jusqu'à 24 mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou si la nature des qualifications visées l'exige.

#### 7.5. Durée des actions de formation

Le dispositif de formation mis en oeuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation devra être d'une durée minimale comprise entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures de formation. Il comprend les actions d'évaluation et d'accompagnement réalisées par l'organisme qui dispense la formation.

La durée des actions de formation peut être portée au-delà de 25 % lorsqu'elles préparent à un diplôme à finalité professionnelle ou lorsqu'elles s'adressent à des publics défavorisés, et notamment à des jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire.

En tout état de cause, la durée de formation prise en charge ne peut dépasser 1 200 heures.

La durée du travail du salarié incluant le temps passé en formation ne peut dépasser :

- ni la durée hebdomadaire pratiquée dans l'entreprise ;
- ni la durée quotidienne de travail fixée par le code du travail ou le code rural.

#### 7.6. Financement de la formation

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation évoquées à l'article 7.5 ci-dessus sont prises en charge par l'organisme collecteur agréé dans le champ du présent accord, soit l'OPCA-EFP, sur la base du forfait horaire suivant :

- taux de prise en charge fixé à 12 € pour les actions relevant du contrat de professionnalisation ;
- taux de prise en charge porté à 15 € pour les actions relevant de la période de professionnalisation.

#### 7.7. Tutorat

Le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation peut être accompagné dans son parcours professionnalisant par un tuteur.

Les parties signataires du présent accord reconnaissent le rôle déterminant de la fonction tutorale dans le développement des compétences et de l'insertion professionnelle du bénéficiaire du contrat. Cette fonction est à développer chez des salariés expérimentés parce qu'ils peuvent jouer un rôle essentiel dans la transmission des savoirs et des savoir-faire en situation de travail ou en formation. La CPNEFP définit les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission.

#### 1. Qualification

Le tuteur doit avoir une expérience professionnelle reconnue de 2 années au moins, dont 1 an minimum dans l'entreprise. Il doit également répondre à des

critères de qualification professionnelle en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

## 2. Désignation

Le tuteur est choisi par l'employeur parmi les salariés de l'entreprise. Il doit être candidat à cette mission ou donner son accord.

Aucun salarié ne pourra être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte pour avoir refusé d'être tuteur.

## 3. Formation

Pour le bon exercice de sa mission, le tuteur peut bénéficier d'une formation, dans la limite de 40 heures, prise en charge par l'OPCA-EFP au taux fixé par décret.

Elle peut être demandée soit par le tuteur, soit par l'employeur.

Les frais dépassant, le cas échéant, le montant de cette prise en charge spécifique par l'OPCA peuvent être imputés par l'entreprise sur le plan de formation.

## 4. Mission :

- le tuteur accompagne le bénéficiaire du contrat de professionnalisation dans l'élaboration et la mise en oeuvre de son projet professionnel ;
- il aide, informe et guide le bénéficiaire du contrat qui participe à des actions de formation dans le cadre des contrats de professionnalisation ;
- il contribue à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- il participe à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation.

## 5. Exercice de la mission :

- le tuteur accompagne au plus 2 salariés en contrat ou période de professionnalisation ;
- l'employeur s'engage à accorder le temps et la souplesse nécessaire dans l'organisation du travail du tuteur pour assurer le suivi des bénéficiaires du contrat. A cette condition seulement, dûment vérifiée par l'OPCA-EFP, ce dernier peut financer les dépenses liées à l'exercice du tutorat comme indiqué à l'article 11.3 du présent accord.

## 6. Valorisation

L'expérience acquise au cours de l'exercice de la fonction de tuteur peut, le cas échéant, être valorisée dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience.

## 7.8. Rémunération des bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Les bénéficiaires du contrat de professionnalisation perçoivent pendant l'action de professionnalisation la rémunération prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## **Périodes de professionnalisation**

### Article 8

En vigueur étendu

#### 8.1. Objet de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation est un temps de formation destiné à favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous CDI, en permettant aux bénéficiaires d'acquérir une qualification ou de participer à une action de formation dont les objectifs sont définis par la CPNEFP.

#### 8.2. Définition des publics bénéficiaires

- salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- salariés qui veulent consolider la deuxième partie de leur carrière (plus de 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés de 45 ans et plus) ;
- salariés de retour de congé parental, de maternité ou d'adoption ;
- salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ;
- travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

#### 8.3. Définition des qualifications visées

La formation est nécessairement sanctionnée par une qualification

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit reconnue dans les classifications conventionnelles à l'intérieur du champ d'application du présent accord ;
- soit figurant sur une liste établie par la CPNEFP compétente dans le champ d'application du présent accord.

#### 8.4. Durée de la période de professionnalisation

Le parcours de formation et la durée de la période de professionnalisation sont établis par accord entre salarié et employeur en fonction de la formation ou de la qualification visées.

#### 8.5. Formation et temps de travail

Les actions de formation peuvent se dérouler sur le temps de travail. Tout ou partie peut se dérouler hors temps de travail à l'initiative :

- soit du salarié dans le cadre du DIF ;
- soit de l'employeur après accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation.

Dans ces 2 derniers cas, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation hors temps de travail peuvent excéder le montant des droits mobilisés au titre du DIF dans la limite de 80 heures sur une même année civile.

Dans ce cas, les engagements pris par l'employeur doivent être écrits et concerner :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans le délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises ;
- l'attribution de la classification correspondant au nouvel emploi ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Hors utilisation du DIF, la durée des actions de formation hors temps de travail ne peut dépasser 80 heures par année civile.

En cas d'utilisation du DIF, ce plafond peut être augmenté du nombre d'heures mobilisées au titre du DIF.

#### 8.6. Absences simultanées de salariés en périodes de professionnalisation

L'article L. 982-3 du code du travail limite les absences au titre de la période de professionnalisation à un maximum de 2 % du nombre total des salariés de l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés (effectif pris en compte pour le calcul de la contribution à la formation professionnelle continue), le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée d'au moins 2 salariés.

Mais si l'entreprise recourt à l'aide de l'Etat pour le remplacement des salariés, elle devra permettre le départ en formation d'un second salarié dans ce même

dispositif.

#### 8.7. Financement de la formation

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation telles que définies à l'article 983-1 du code du travail sont prises en charge par l'organisme collecteur agréé dans le champ du présent accord, soit l'OPCA-EFP, sur la base du forfait horaire établi par décret.

#### 8.8. Tuteur

Les dispositions relatives au tutorat pour les contrats de professionnalisation s'appliquent également aux périodes de professionnalisation (cf. article 7.7).

#### 8.9. Rémunération des bénéficiaires

Lorsque la formation est effectuée sur le temps de travail, le salaire est maintenu par l'employeur.

Lorsque la formation est effectuée hors temps de travail :

- si elle a lieu dans le cadre du DIF, elle donne lieu au maintien de la protection contre les accidents du travail et au versement de l'allocation de formation d'un montant au moins égal à 50 % de la rémunération nette de référence ;

- hors utilisation du DIF, les 80 heures maximales (cf. article 8.5) sont rémunérées à 100 % du salaire habituel ; elles ne donnent pas lieu à majoration, ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires et ne génèrent pas de repos compensateur.

#### Article 8

En vigueur étendu

#### 8.1. Objet de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation est un temps de formation destiné à favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous CDI, en permettant aux bénéficiaires d'acquérir une qualification ou de participer à une action de formation dont les objectifs sont définis par la CPNEFP.

#### 8.2. Définition des publics bénéficiaires

- salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par accord de branche ;

- salariés qui veulent consolider la deuxième partie de leur carrière (plus de 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés de 45 ans et plus) ;

- salariés de retour de congé parental, de maternité ou d'adoption ;

- salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ;

- travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

#### 8.3. Définition des formations visées

Les formations relevant des périodes de professionnalisation permettent :

- soit d'acquérir une des qualifications enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles ou reconnues dans les classifications conventionnelles à l'intérieur du champ d'application du présent accord, ou figurant sur une liste établie par la CPNEFP compétente dans le champ d'application du présent accord ;

- soit d'atteindre les objectifs définis par la CPNEFP, conformément à l'article 8. 1.

#### 8.4. Durée de la période de professionnalisation

Le parcours de formation et la durée de la période de professionnalisation sont établis par accord entre salarié et employeur en fonction de la formation ou de la qualification visées.

#### 8.5. Formation et temps de travail

Les actions de formation peuvent se dérouler sur le temps de travail. Tout ou partie peut se dérouler hors temps de travail à l'initiative :

- soit du salarié dans le cadre du DIF ;

- soit de l'employeur après accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation.

Dans ces 2 derniers cas, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation hors temps de travail peuvent excéder le montant des droits mobilisés au titre du DIF dans la limite de 80 heures sur une même année civile.

Dans ce cas, les engagements pris par l'employeur doivent être écrits et concerner :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans le délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises ;

- l'attribution de la classification correspondant au nouvel emploi ;

- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Hors utilisation du DIF, la durée des actions de formation hors temps de travail ne peut dépasser 80 heures par année civile.

En cas d'utilisation du DIF, ce plafond peut être augmenté du nombre d'heures mobilisées au titre du DIF.

#### 8.6. Absences simultanées de salariés en périodes de professionnalisation

L'article L. 982-3 du code du travail limite les absences au titre de la période de professionnalisation à un maximum de 2 % du nombre total des salariés de l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés (effectif pris en compte pour le calcul de la contribution à la formation professionnelle continue), le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée d'au moins 2 salariés.

Mais si l'entreprise recourt à l'aide de l'Etat pour le remplacement des salariés, elle devra permettre le départ en formation d'un second salarié dans ce même dispositif.

#### 8.7. Financement de la formation

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation telles que définies à l'article L. 983-1 du code du travail sont prises en charge par l'organisme collecteur agréé dans le champ du présent accord, soit l'OPCA-EFP, sur la base du forfait horaire suivant :

- taux de prise en charge fixé à 12 € pour les actions relevant du contrat de professionnalisation ;

- taux de prise en charge porté à 15 € pour les actions relevant de la période de professionnalisation.

#### 8.8. Tuteur

Les dispositions relatives au tutorat pour les contrats de professionnalisation s'appliquent également aux périodes de professionnalisation (cf. article 7.7).

#### 8.9. Rémunération des bénéficiaires

Lorsque la formation est effectuée sur le temps de travail, le salaire est maintenu par l'employeur.

Lorsque la formation est effectuée hors temps de travail :

- si elle a lieu dans le cadre du DIF, elle donne lieu au maintien de la protection contre les accidents du travail et au versement de l'allocation de formation d'un montant au moins égal à 50 % de la rémunération nette de référence ;

- hors utilisation du DIF, les 80 heures maximales (cf. article 8.5) sont rémunérées à 100 % du salaire habituel ; elles ne donnent pas lieu à majoration, ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires et ne génèrent pas de repos compensateur.

### **Rôle des institutions représentatives du personnel**

#### Article 9

En vigueur étendu

Les institutions représentatives du personnel constituent un rouage indispensable et incontournable dans l'élaboration du plan de formation.

Le rôle des institutions représentatives du personnel dans la formation professionnelle continue vise à l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

Le comité d'entreprise, au titre de l'article L. 934-1 et suivants du code du travail, est obligatoirement consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise et sur le plan de formation.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions du comité d'entreprise en matière de formation (article L. 934-6 du code du travail).

Les représentants du personnel ont à étudier le bilan des actions réalisées et en cours de réalisation. Ils donnent leur avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir (article L. 934-4 du code du travail). La formation tout au long de la vie professionnelle requiert pour les acteurs qui composent les institutions représentatives du personnel d'être formés et régulièrement informés afin de garantir à tous l'accès à une formation de qualité.

Les représentants du personnel doivent être informés des orientations prioritaires définies par les partenaires sociaux, notamment dans le cadre de la CPNEFP et des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

En outre, les parties signataires du présent accord encouragent la création d'une commission de formation du comité d'entreprise dans toute entreprise d'au moins 200 salariés, effectif calculé selon le décompte prévu par les articles L. 620-10 du code du travail, article L. 813-8 du code rural, et L. 442-5 du code de l'éducation. Cette commission, qui a également compétence sur l'emploi et le travail des jeunes, des femmes, et des personnes handicapées, doit pouvoir disposer de tous les moyens nécessaires pour participer efficacement aux délibérations du comité d'entreprise.

#### Article 9

En vigueur non étendu

Les institutions représentatives du personnel constituent un rouage indispensable et incontournable dans l'élaboration du plan de formation.

Le rôle des institutions représentatives du personnel dans la formation professionnelle continue vise à l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

Le comité d'entreprise, au titre de l'article L. 934-1 et suivants du code du travail, est obligatoirement consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise et sur le plan de formation.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions du comité d'entreprise en matière de formation (article L. 934-6 du code du travail).

Les représentants du personnel ont à étudier le bilan des actions réalisées et en cours de réalisation. Ils donnent leur avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir (article L. 934-4 du code du travail). La formation tout au long de la vie professionnelle requiert pour les acteurs qui composent les institutions représentatives du personnel d'être formés et régulièrement informés afin de garantir à tous l'accès à une formation de qualité.

Les représentants du personnel doivent être informés des orientations prioritaires définies par les partenaires sociaux, notamment dans le cadre de la CPNEFP et des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

En outre, les parties signataires du présent accord encouragent la création d'une commission de formation du comité d'entreprise dans toute entreprise d'au moins 200 salariés, effectif calculé selon le décompte prévu par les articles L. 620-10 du code du travail, article L. 813-8 du code rural, et L. 442-5 du code de l'éducation. Cette commission, qui a également compétence sur l'emploi et le travail des jeunes, des femmes, et des personnes handicapées, doit pouvoir disposer de tous les moyens nécessaires pour participer efficacement aux délibérations du comité d'entreprise.

### **Désignation de l'organisme collecteur de branche**

#### Article 10

En vigueur étendu

Afin de donner aux entreprises relevant du champ les moyens d'une politique de branche en matière de formation, l'OPCA-EFP est désigné en tant qu'organisme de branche chargé de la collecte et de la gestion des fonds de la formation professionnelle continue pour lesquels il a reçu agrément par l'Etat.

L'OPCA-EFP est tenu informé des orientations et priorités définies par les partenaires sociaux, notamment dans le cadre de la CPNEFP.

Les entreprises de 10 salariés et plus :

- sont tenues, à compter de la collecte 2006 (salaires de 2005), de verser à l'OPCA-EFP au moins 60 % de leur contribution due au titre du plan de formation ;

- sont fortement encouragées à verser à l'OPCA de branche (OPCA-EFP) le maximum de leur contribution due au titre du plan de formation ;

- sont tenues de verser à l'OPCA de branche (OPCA-EFP) le reliquat de la contribution légale non utilisé au titre du plan de formation.

#### Article 10

En vigueur non étendu

Afin de donner aux entreprises relevant du champ les moyens d'une politique de branche en matière de formation, l'OPCA-EFP est désigné en tant qu'organisme de branche chargé de la collecte et de la gestion des fonds de la formation professionnelle continue pour lesquels il a reçu agrément par l'Etat.

L'OPCA-EFP est tenu informé des orientations et priorités définies par les partenaires sociaux, notamment dans le cadre de la CPNEFP.

Les entreprises de 10 salariés et plus :

- sont tenues, à compter de la collecte 2006 (salaires de 2005), de verser à l'OPCA-EFP au moins 60 % de leur contribution due au titre du plan de formation ;

- sont fortement encouragées à verser à l'OPCA de branche (OPCA-EFP) le maximum de leur contribution due au titre du plan de formation ;

- sont tenues de verser à l'OPCA de branche (OPCA-EFP) le reliquat de la contribution légale non utilisé au titre du plan de formation.

### **Financements**

#### Article 11

En vigueur étendu

11.1. Contribution des entreprises employant 10 salariés et plus (1)

Au minimum 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence doit être consacré chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue.

La contribution se répartit comme suit :

1. Au titre du plan de formation : 0,90 % au moins de la masse salariale est consacré au financement des actions du plan de formation, dont
  - au moins 60 % de ce montant, soit 0,54 % de la masse salariale assujettie, sont versés à l'OPCA-EFP avant le 1er mars (cf. article 10 ci-dessus) ;
  - le solde, soit 0,36 % de la masse salariale assujettie, peut financer directement des actions de formation relevant du plan de l'entreprise ;
  - les reliquats sont également reversés à l'OPCA-EFP.
2. Au titre du financement des actions telles que définies à l'article 11.3, incluant notamment le DIF prioritaire, les contrats et périodes de professionnalisation, 0,50 % de la masse salariale assujettie est intégralement versé avant le 1er mars à l'OPCA-EFP.
3. Au titre du congé individuel de formation : 0,20 % de la masse salariale assujettie est versé avant le 1er mars à l'OPACIF dont relèvent les entreprises.

#### 11.2. Contribution des entreprises employant moins de 10 salariés

Ces entreprises doivent, chaque année, à compter de la collecte 2006, consacrer au financement des actions de formation continue une contribution minimale égale à 0,55 % des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Dans les établissements catholiques de l'enseignement agricole relevant de l'article 813-8 du code rural, cette contribution minimale a été portée à 1 % par l'accord de branche du 3 juillet 2003, étendu par arrêté du 2 décembre 2003.

Sur cette contribution versée en totalité à l'OPCA-EFP :

- un montant correspondant à 0,15 % des rémunérations versées pendant l'année de référence est consacré au financement des actions telles que définies à l'article 11.3, incluant notamment le DIF prioritaire, les contrats et périodes de professionnalisation. Ce montant correspond à 0,30 % pour les établissements d'enseignement agricole évoqués ci-dessus ;
- le solde, soit 0,40 %, est affecté au plan de formation. Ce solde correspond à 0,70 % pour les établissements d'enseignement agricole évoqués ci-dessus.

La commission de suivi du présent accord étudie chaque année l'évolution des dépenses de formation. Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir une négociation sur une augmentation de contribution dès que la commission de suivi constate que les dépenses atteignent 90 % des recettes.

#### 11.3. Dépenses imputables au titre de la contribution de 0,50 % ou de 0,15 %

Sont imputables sur la contribution versée dans ce cadre à l'OPCA-EFP (articles 11.1 et 11.2) :

1. Au titre du DIF prioritaire : cf. 6.106 ;
2. Au titre des contrats et périodes de professionnalisation :
  - les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;
  - des dépenses d'information sur les actions de formation dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation, et pour le tutorat ainsi que des frais de gestion de l'OPCA y afférents, dans les limites réglementaires.
3. Au titre du tutorat :
  - les actions de préparation à la fonction tutorale ;
  - les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, engagés par les entreprises pour les salariés en contrat ou en période de professionnalisation (frais pédagogiques, rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles, frais de transport et d'hébergement), dans la limite de 230 Euros par mois sur une durée maximale de 6 mois.
4. Au titre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (cf. article 13) : dans la limite fixée par la réglementation, les dépenses effectuées pour le fonctionnement de l'observatoire, notamment les études, recherches et publications ou diffusion de travaux réalisés, dans le cadre des orientations arrêtées par le comité de pilotage de l'observatoire.

(1) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 951-1-II du code du travail (arrêté du 19 octobre 2006, art. 1er).

### Article 11

En vigueur étendu

#### 11. 1. Contribution des entreprises employant 20 salariés et plus

Au minimum 1, 60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence doit être consacré chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue.

La contribution se répartit comme suit :

1. Au titre du plan de formation : 0, 90 % au moins de la masse salariale est consacré au financement des actions du plan de formation, dont :
  - au moins 60 % de ce montant, soit 0, 54 % de la masse salariale assujettie, sont versés à l'OPCA-EFP avant le 1er mars (cf. art. 10 ci-dessus) ;
  - le solde, soit 0, 36 % de la masse salariale assujettie, peut financer directement des actions de formation relevant du plan de l'entreprise ;
  - les reliquats sont également reversés à l'OPCA-EFP.
2. Au titre du financement des actions telles que définies à l'article 11. 4, incluant notamment le DIF prioritaire, les contrats et périodes de professionnalisation, 0, 50 % de la masse salariale assujettie est intégralement versé avant le 1er mars à l'OPCA-EFP.
3. Au titre du congé individuel de formation : 0, 20 % de la masse salariale assujettie est versé avant le 1er mars à l'OPACIF dont relèvent les entreprises.

#### 11. 2. Contribution des entreprises employant de 10 salariés

à moins de 20 salariés

Au minimum 1, 05 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence doit être consacré chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue.

La contribution se répartit comme suit :

1. Au titre du plan de formation : 0, 90 % au moins de la masse salariale est consacré au financement des actions du plan de formation, dont :
  - au moins 60 % de ce montant, soit 0, 54 % de la masse salariale assujettie, sont versés à l'OPCA-EFP avant le 1er mars (cf. art. 10 ci-dessus) ;
  - le solde, soit 0, 36 % de la masse salariale assujettie, peut financer directement des actions de formation relevant du plan de l'entreprise ;
  - les reliquats sont également reversés à l'OPCA-EFP.
2. Au titre du financement des actions telles que définies à l'article 11. 4, incluant notamment le DIF prioritaire, les contrats et périodes de professionnalisation, 0, 15 % de la masse salariale assujettie est intégralement versé avant le 1er mars à l'OPCA-EFP.
3. Ces entreprises sont exonérées de toute contribution au titre du congé individuel de formation.

#### 11. 3. Contribution des entreprises employant moins de 10 salariés

Ces entreprises doivent, chaque année, à compter de la collecte 2006, consacrer au financement des actions de formation continue une contribution minimale égale à 0, 55 % des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Dans les établissements catholiques de l'enseignement agricole relevant de l'article L. 813-8 du code rural, cette contribution minimale a été portée à 1 % par l'accord de branche du 3 juillet 2003, étendu par arrêté du 2 décembre 2003.

Sur cette contribution versée en totalité à l'OPCA-EFP :

- un montant correspondant à 0, 15 % des rémunérations versées pendant l'année de référence est consacré au financement des actions telles que définies à l'article 11. 4, incluant notamment le DIF prioritaire, les contrats et périodes de professionnalisation. Ce montant correspond à 0, 30 % pour les

établissements d'enseignement agricole évoqués ci-dessus ;

- le solde, soit 0, 40 %, est affecté au plan de formation. Ce solde correspond à 0, 70 % pour les établissements d'enseignement agricole évoqués ci-dessus.

La commission de suivi du présent accord étudie chaque année l'évolution des dépenses de formation. Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir une négociation sur une augmentation de contribution dès que la commission de suivi constate que les dépenses atteignent 90 % des recettes.

#### 11. 4. Dépenses imputables au titre de la contribution

de 0, 50 % ou de 0, 15 %

Sont imputables sur la contribution versée dans ce cadre à l'OPCA-EFP (art. 11. 1, 11. 2 et 11. 3) :

1. Au titre du DIF prioritaire : cf. 6. 10.

2. Au titre des contrats et périodes de professionnalisation :

- les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;

- des dépenses d'information sur les actions de formation dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation, et pour le tutorat ainsi que des frais de gestion de l'OPCA y afférents, dans les limites réglementaires.

3. Au titre du tutorat :

- les actions de préparation à la fonction tutorale ;

- les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, engagés par les entreprises pour les salariés en contrat ou en période de professionnalisation (frais pédagogiques, rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles, frais de transport et d'hébergement), dans la limite de 230 € par mois sur une durée maximale de 6 mois.

4. Au titre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (cf. art. 13) : dans la limite fixée par la réglementation, les dépenses effectuées pour le fonctionnement de l'observatoire, notamment les études, recherches et publications ou diffusion de travaux réalisés, dans le cadre des orientations arrêtées par le comité de pilotage de l'observatoire.

### Mutualisation élargie

#### Article 12

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord, considérant l'importance des besoins de formation dans les entreprises de moins de 10 salariés au regard des sommes effectivement disponibles, conviennent, par application des articles L. 951-1, L. 961.9 et R. 952.4 du code du travail, d'affecter au financement de la formation dans ces entreprises une partie des fonds collectés au titre du plan de formation par l'OPCA-EFP auprès des entreprises de 10 salariés et plus relevant du champ du présent accord.

Cette partie est déterminée annuellement par le conseil d'administration de l'OPCA-EFP sur proposition des partenaires sociaux au vu de l'activité de l'année précédente, dans la limite de 20 % des fonds correspondants collectés au 28 février de chaque année.

Cette mutualisation s'effectue à l'intérieur de chaque section de l'OPCA-EFP concernée par le présent accord.

#### Article 12

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent accord, considérant l'importance des besoins de formation dans les entreprises de moins de 10 salariés au regard des sommes effectivement disponibles, conviennent, par application des articles L. 951-1, L. 961.9 et R. 952.4 du code du travail, d'affecter au financement de la formation dans ces entreprises une partie des fonds collectés au titre du plan de formation par l'OPCA-EFP auprès des entreprises de 10 salariés et plus relevant du champ du présent accord.

Cette partie est déterminée annuellement par le conseil d'administration de l'OPCA-EFP sur proposition des partenaires sociaux au vu de l'activité de l'année précédente, dans la limite de 20 % des fonds correspondants collectés au 28 février de chaque année.

Cette mutualisation s'effectue à l'intérieur de chaque section de l'OPCA-EFP concernée par le présent accord.

### Observatoire prospectif des métiers et qualifications

#### Article 13

En vigueur étendu

Un observatoire prospectif des métiers et des qualifications est créé au sein de la CPNEFP de l'interbranche par accord du 26 mai 2005. L'OPCA-EFP contribuera à son financement selon les dispositions légales en vigueur (cf. article 11.3 § 4 ci-dessus).

Il est piloté par une instance paritaire composée de membres de la CPNEFP.

Il conduit ses travaux sous la responsabilité et le contrôle de la CPNEFP.

Ses conditions de fonctionnement sont précisées dans le règlement intérieur de la CPNEFP.

#### Article 13

En vigueur non étendu

Un observatoire prospectif des métiers et des qualifications est créé au sein de la CPNEFP de l'interbranche par accord du 26 mai 2005. L'OPCA-EFP contribuera à son financement selon les dispositions légales en vigueur (cf. article 11.3 § 4 ci-dessus).

Il est piloté par une instance paritaire composée de membres de la CPNEFP.

Il conduit ses travaux sous la responsabilité et le contrôle de la CPNEFP.

Ses conditions de fonctionnement sont précisées dans le règlement intérieur de la CPNEFP.

### Commission de suivi de l'accord

#### Article 14

En vigueur étendu

#### 14.1. Composition

Les signataires du présent accord constituent une commission de suivi de l'accord.

Elle comprend paritairement deux collèges composés selon la règle suivante :

- collège des salariés : 2 représentants pour chacune des organisations syndicales représentatives au plan national, signataires du présent accord ;

- collège des employeurs : un nombre de représentants des organisations employeurs signataires égal au nombre total de représentants des organisations syndicales de salariés.

#### 14.2. Compétences

Cette commission a pour mission de :

- suivre la mise en place des diverses dispositions du présent accord ;

- interpréter le texte même du présent accord ;

- adapter le texte du présent accord à d'éventuelles mesures législatives ou réglementaires nouvelles ; (1)



- répondre soit à des salariés, soit à des employeurs, soit à une organisation *signataire* (2) de salariés ou d'employeurs, sur des difficultés d'application du présent accord.

#### 14.3. Fonctionnement

La commission est présidée alternativement par mandat de 2 ans par un représentant de chacun des deux collèges ci-dessus désignés.

Un secrétaire est désigné dans les mêmes conditions dans le collège autre que celui du président.

Le secrétariat administratif de la commission est assuré par le collège employeur. La commission se réunit au moins une fois par an.

#### 14.4. Saisine

Les demandes de saisine de la commission lui sont adressées par courrier simple.

Le président et le secrétaire sont informés de l'arrivée de tout courrier adressé à la commission.

Ils sont habilités à déterminer la recevabilité des questions posées. Au besoin, ils interrogent la commission à ce sujet lors de la réunion qui suit l'arrivée du courrier.

Dans tous les cas, ils informent la commission de l'ensemble des courriers arrivés.

#### 14.5. Autorisation d'absence et remboursement des frais

Tout salarié dûment mandaté a le droit de s'absenter de son établissement pour représenter son organisation syndicale au sein de la commission de suivi, à condition d'en avertir son chef d'établissement. Son salaire est maintenu. L'OPCA rembourse ce salaire (charges comprises) à son employeur dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur.

Les frais de déplacement, d'hébergement et de restauration exposés par les membres de la commission de suivi pour leur mission dans le cadre de cette commission sont pris en charge par l'OPCA-EFP dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur relatives au financement du paritarisme.

(1) Tirez étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 133-1 du code du travail (arrêté du 19 octobre 2006, art. 1er). (2) Terme exclu de l'extension comme étant contraire au principe d'égalité découlant notamment de l'article 6 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 (arrêté du 19 octobre 2006, art. 1er).

### Article 14

En vigueur étendu

#### 14.1. Composition

Les signataires du présent accord constituent une commission de suivi de l'accord.

Elle comprend paritairement deux collèges composés selon la règle suivante :

- collège des salariés : 2 représentants pour chacune des organisations syndicales représentatives au plan national, signataires du présent accord ;
- collège des employeurs : un nombre de représentants des organisations employeurs signataires égal au nombre total de représentants des organisations syndicales de salariés.

#### 14.2. Compétences

Cette commission a pour mission de :

- suivre la mise en place des diverses dispositions du présent accord ;
- interpréter le texte même du présent accord ;
- proposer aux organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans son champ d'application, des adaptations du présent accord à d'éventuelles mesures législatives ou réglementaires nouvelles ;
- répondre soit à des salariés, soit à des employeurs, soit à une organisation de salariés ou d'employeurs, sur des difficultés d'application du présent accord.

#### 14.3. Fonctionnement

La commission est présidée alternativement par mandat de 2 ans par un représentant de chacun des deux collèges ci-dessus désignés.

Un secrétaire est désigné dans les mêmes conditions dans le collège autre que celui du président.

Le secrétariat administratif de la commission est assuré par le collège employeur. La commission se réunit au moins une fois par an.

#### 14.4. Saisine

Les demandes de saisine de la commission lui sont adressées par courrier simple.

Le président et le secrétaire sont informés de l'arrivée de tout courrier adressé à la commission.

Ils sont habilités à déterminer la recevabilité des questions posées. Au besoin, ils interrogent la commission à ce sujet lors de la réunion qui suit l'arrivée du courrier.

Dans tous les cas, ils informent la commission de l'ensemble des courriers arrivés.

#### 14.5. Autorisation d'absence et remboursement des frais

Tout salarié dûment mandaté a le droit de s'absenter de son établissement pour représenter son organisation syndicale au sein de la commission de suivi, à condition d'en avertir son chef d'établissement. Son salaire est maintenu. L'OPCA rembourse ce salaire (charges comprises) à son employeur dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur.

Les frais de déplacement, d'hébergement et de restauration exposés par les membres de la commission de suivi pour leur mission dans le cadre de cette commission sont pris en charge par l'OPCA-EFP dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur relatives au financement du paritarisme.

### Révision-Dénonciation

#### Article 15

En vigueur étendu

L'une ou l'autre des organisations signataires peut dénoncer le présent accord totalement ou partiellement en faisant connaître son intention 6 mois à l'avance par lettre recommandée, adressée aux autres parties (1).

De même, chacune des organisations signataires peut demander la révision de certains articles du présent accord ou de l'accord lui-même. Il est alors procédé dans les mêmes conditions qu'à l'alinéa précédent. La lettre doit alors préciser les articles dont la révision est demandée.

Dans ces 2 situations, le président de la commission de suivi convoque les parties qui doivent être réunies dans le mois qui suit la lettre de dénonciation ou de demande de révision.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail (arrêté du 19 octobre 2006, art. 1er).

#### Article 15

En vigueur étendu

L'une ou l'autre des organisations signataires peut dénoncer le présent accord totalement ou partiellement en faisant connaître son intention 6 mois à l'avance par lettre recommandée, adressée aux autres parties. Cette dénonciation donne lieu à dépôt conformément à l'article L. 132-8 du code du travail.

De même, chacune des organisations signataires peut demander la révision de certains articles du présent accord ou de l'accord lui-même. Il est alors procédé dans les mêmes conditions qu'à l'alinéa précédent. La lettre doit alors préciser les articles dont la révision est demandée.

Dans ces 2 situations, le président de la commission de suivi convoque les parties qui doivent être réunies dans le mois qui suit la lettre de dénonciation ou

de demande de révision.

#### Extension de l'accord

##### Article 16

En vigueur étendu

Dès sa signature, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

##### Article 16

En vigueur non étendu

Dès sa signature, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

#### Durée de l'accord et date d'effet

##### Article 17

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent de renégocier tous les trois ans au sujet des priorités, des objectifs et des moyens de la formation professionnelle continue.

Le présent accord entre en application dès la publication de l'arrêté d'extension.

Cependant, l'accord s'applique dès sa signature pour les entreprises adhérant à l'un des organismes signataires.

##### Article 17

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent de renégocier tous les trois ans au sujet des priorités, des objectifs et des moyens de la formation professionnelle continue.

Le présent accord entre en application dès la publication de l'arrêté d'extension.

Cependant, l'accord s'applique dès sa signature pour les entreprises adhérant à l'un des organismes signataires.

#### Accord de branche et accord d'entreprise

##### Article 18

En vigueur étendu

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

En aucun cas, un accord d'entreprise ne peut introduire de dérogation aux dispositions de l'accord de branche.

##### Article 18

En vigueur non étendu

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

En aucun cas, un accord d'entreprise ne peut introduire de dérogation aux dispositions de l'accord de branche.

#### Dépôt officiel

##### Article 19

En vigueur étendu

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente :

- à la direction départementale de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris,
- au service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole de l'Ile-de-France,
- au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 26 mai 2005.

##### Article 19

En vigueur non étendu

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente :

- à la direction départementale de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris,
- au service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole de l'Ile-de-France,
- au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 26 mai 2005.

### Avenant du 16 février 2006 relatif à la validation des acquis de l'expérience

Signataires	
Organisations patronales	FFNEAP ; EPLC ; FNOGEC ; SNCEEL ; SYNADEC ; SYNADIC ; UNEAP ; UNETP.
Organisations de salariés	FEP-CFDT ; SNEC-CFTC ; SNEPL-CFTC ; SYNEP CFE-CGC ; SPELC.

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu afin de compléter les dispositions adoptées le 26 mai 2005 et contenues dans l'accord national interbranches sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue dans l'enseignement privé sous contrat. Les organisations signataires entendent optimiser l'accès à la formation professionnelle continue et l'usage des moyens qui lui sont affectés par l'adoption de dispositions relatives à l'entretien professionnel, à la validation des acquis de l'expérience, au bilan de compétences et au passeport formation. Ce faisant, ils entendent également se donner les moyens de développer

l'information et l'orientation dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

#### 1. Politique de branche en matière de VAE

Les parties signataires du présent accord s'accordent sur l'importance de toute démarche permettant à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

#### 2. Information des salariés

Les parties signataires du présent accord s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience et à favoriser l'accès à ce dispositif à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle.

#### 3. Les bénéficiaires

Etant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, tout salarié peut demander le bénéfice de la validation des acquis de son expérience dès lors qu'il justifie, en qualité de salarié, de non-salarié ou de bénévole, d'une durée minimale d'activité de 3 ans en rapport avec la certification recherchée.

#### 4. Financement

Les parties signataires considèrent que les dépenses liées à la validation des acquis de l'expérience doivent être prises en charge par un ou plusieurs dispositifs de financement de la formation professionnelle continue.

#### 5. Phases de la validation

Une validation des acquis de l'expérience comporte une phase préalable d'accompagnement du bénéficiaire et une phase de validation proprement dite.

#### 6. Le congé VAE

a) Pour l'application des dispositions du point 1 visé ci-dessus, chaque salarié peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience dont la durée ne peut excéder, par action de validation des acquis de l'expérience, 24 heures de temps de travail, consécutives ou non. Pendant ce congé, la rémunération est maintenue.

b) La demande d'autorisation d'absence pour bénéficier de ce congé doit être formulée auprès de l'employeur au moins 2 mois avant la date d'engagement de la procédure de validation des acquis de l'expérience. Elle indique la désignation et la durée de cette action, ainsi que le ou les organismes intervenant dans la validation des acquis de l'expérience du salarié. Dès connaissance des dates de réalisation des actions, le salarié a l'obligation d'en informer son employeur.

Dans le mois suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons motivant le report de l'autorisation d'absence. Pour des raisons motivées de service, l'entreprise ou l'établissement peut reporter la satisfaction donnée à une demande, sans que ce report puisse excéder 6 mois.

c) Le salarié qui a bénéficié d'une autorisation d'absence pour une VAE ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé, dans le même but avant 1 an.

d) L'autorisation d'absence donnée pour suivre une action de validation des acquis de l'expérience n'intervient pas dans le calcul du délai de franchise applicable au congé individuel de formation.

e) Le salarié bénéficiaire d'un congé de validation des acquis de l'expérience doit présenter sa demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme paritaire agréé au titre du CIF compétent dans le champ d'application de l'accord.

f) Au terme du congé VAE, le salarié doit fournir à son employeur une attestation de fréquentation effective établie par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer la certification concernée.

g) La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé de validation des acquis de l'expérience est accordée par l'organisme paritaire agréé au titre du CIF compétent dans le champ d'application de l'accord, compte tenu des priorités, critères et échéancier qu'il a définis.

#### 7. Formation faisant suite à une VAE

Les actions de formations complémentaires nécessaires pour finaliser la validation sont prises en charge dans le cadre des dispositifs de financement de la formation professionnelle continue.

## Avenant du 8 décembre 2006 relatif au bilan de compétences

Signataires	
Organisations patronales	FFNEAP ; EPLC ; FNOGEC ; SNCEEL ; SYNADEC ; SYNADIC ; UNEAP ; UNETP.
Organisations de salariés	FEP-CFDT ; SNEC-CFTC ; SNEPL-CFTC ; SPELC.

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu afin de compléter les dispositions adoptées le 26 mai 2005 et contenues dans l'accord national interbranches sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue dans l'enseignement privé sous contrat. Les organisations signataires entendent optimiser l'accès à la formation professionnelle continue et l'usage des moyens qui lui sont affectés par l'adoption de dispositions relatives à l'entretien professionnel, à la validation des acquis de l'expérience, au bilan de compétences et au passeport formation. Ce faisant, ils entendent également se donner les moyens de développer l'information et l'orientation dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie.

#### Bilan de compétences

Les actions de bilan de compétences contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel.

Tout salarié ayant 5 années d'activité professionnelle peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences dans le cadre d'une démarche individuelle, lui permettant notamment de conforter son projet professionnel. La réalisation de ce bilan a lieu pendant ou en dehors du temps de travail.

Après 20 années d'activité professionnelle et en tout état de cause à compter de son 45e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en oeuvre en dehors du temps de travail.

La prise en charge financière des actions de bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation (CIF) dans le respect des critères, priorités et échéanciers définis par les organismes paritaires agréés au titre du CIF compétents dans le champ d'application de l'accord ou par l'exercice du droit individuel à la formation (DIF) dans les conditions prévues à l'article 6 de l'accord national interbranches sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle continue dans l'enseignement privé sous contrat du 26 mai 2005.

Ces actions de bilan contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation

d'actions de formation. Ces actions de formation peuvent être prises en charge par les différents dispositifs de financement et, le cas échéant, dans le cadre des périodes de professionnalisation dans les conditions prévues à l'article 8 de l'accord du 26 mai 2005.

*Le salarié qui bénéficie du bilan de compétences doit, à la demande de son entreprise, lui transmettre les éléments permettant la personnalisation de la formation. (1)*

Les conclusions de ce bilan sont la propriété exclusive du salarié et celui-ci peut refuser de les transmettre à son employeur.

(1) L'avant-dernier alinéa est exclu de l'extension comme étant contraire au troisième alinéa de l'article L. 6313-10 du code du travail qui précise que le travailleur qui bénéficie d'un bilan de compétence est le seul destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse qui ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

(Arrêté du 28 octobre 2008, art. 1er)

## Avenant du 29 mars 2007 modifiant l'accord du 26 mai 2005 relatif aux objectifs et aux moyens de la formation professionnelle continue

Signataires	
Organisations patronales	EPLC ; SYNADIC ; UNEAP ; UNETP. FFNEAP ; FNOGEC ; SNCEEL ; SYNADEC.
Organisations de salariés	SNEPL-CFTC ; FEP-CFDT ; SNEC-CFTC ; SNEFP-CGT ; SPELC ; SYNEP CFE-CGC.

### Préambule

En vigueur étendu

L'accord national interbranches sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue dans l'enseignement privé sous contrat du 26 mai 2005 a fait l'objet d'une extension par arrêté ministériel du 15 novembre 2006 (JO du 28 novembre 2006).

Les partenaires sociaux signataires de l'accord se sont réunis pour examiner les observations et réserves formulées par le ministère du travail et ont décidé de modifier l'accord du 26 mai 2005 dans les conditions prévues par le présent accord.

### Article 1er

En vigueur étendu

L'article 3 « Axes à privilégier » est complété par l'alinéa suivant :

« Définir comme formations prioritaires pour l'interbranches professionnelle les formations suivantes :

- formations qualifiantes reconnues par les conventions collectives à l'intérieur de l'interbranches ;
- formations de perfectionnement à la conduite d'équipes et à la conduite des entretiens pour des personnels en responsabilité hiérarchique ;
- formations dont l'objectif est l'appropriation des données de l'environnement institutionnel (systèmes éducatifs enseignement privé sous contrat - données nécessaires à l'exercice du métier) ;
- formations visant des reclassements ou reconversions liées à des restructurations d'établissements ;
- formations visant la professionnalisation des salariés de catégories en voie d'extinction : documentalistes de droit privé, emplois-jeunes ;
- formations menant à une qualification correspondant à un emploi dans la branche professionnelle.

Ces formations n'ont pas à être hiérarchisées entre elles. Elles seront revues tous les 3 ans, conformément à l'article 17. »

### Article 2

En vigueur étendu

Le 1er paragraphe de l'article 5. 1. 3 devient :

« Ces actions de formation doivent permettre au salarié d'acquérir de nouvelles compétences en vue d'obtenir une qualification supérieure. Sous réserve d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, elles peuvent être organisées en tout ou partie hors temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié (ou 5 % du temps de travail des salariés dont la durée du travail est comptabilisée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année). Elles donnent alors lieu au maintien de la protection contre les accidents du travail et au versement de l'allocation de formation d'un montant au moins égal à 50 % de la rémunération nette de référence. »

### Article 3

En vigueur étendu

L'article 6. 3. 1 devient :

« 1. Principe général

Les droits sont calculés annuellement par année civile.

Toutefois, le salarié peut demander, en cours d'année, le calcul de ses droits acquis en fonction de son ancienneté à la date de la demande.

Toute période travaillée ainsi que toute période de congé maternité, congé d'adoption, congé de présence parentale et congé parental d'éducation procurent du droit individuel à la formation.

Est assimilée à une période travaillée toute période prise en compte pour le calcul des droits à congés payés.

Le cas échéant, le calcul s'effectue pro rata temporis selon le nombre de mois travaillés dans l'année, arrondi au nombre de mois supérieur. »

### Article 4

En vigueur étendu

L'article 6. 10 devient :

« Financement du DIF

DIF prioritaire :

Sont pris en charge par l'OPCA-EFP sur le budget consacré aux priorités de branche, dans la limite des fonds disponibles :

- le financement des frais pédagogiques ;
- les coûts de déplacement et d'hébergement.

L'allocation de formation peut être prise en charge au titre du plan de formation :

- soit directement par l'entreprise ;
- soit par l'OPCA-EFP selon les règles de prise en charge établies chaque année par son conseil d'administration.

DIF non prioritaire :

L'employeur peut inscrire le DIF non prioritaire sur le plan de formation de l'entreprise. »

#### Article 5

En vigueur étendu

Le 2e alinéa de l'article 7. 1 devient :

« Il vise à permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir une des qualifications visées à l'article 7. 3 du présent accord et de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle. »

#### Article 6

En vigueur étendu

L'article 7. 5 est complété par :

« La durée du travail du salarié incluant le temps passé en formation ne peut dépasser :

- ni la durée hebdomadaire pratiquée dans l'entreprise ;
- ni la durée quotidienne de travail fixée par le code du travail ou le code rural. »

#### Article 7

En vigueur étendu

L'article 7. 6 devient :

« Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation évoquées à l'article 7. 5 ci-dessus sont prises en charge par l'organisme collecteur agréé dans le champ du présent accord, soit l'OPCA-EFP, sur la base du forfait horaire suivant :

- taux de prise en charge fixé à 12 € pour les actions relevant du contrat de professionnalisation ;
- taux de prise en charge porté à 15 € pour les actions relevant de la période de professionnalisation. »

#### Article 8

En vigueur étendu

Le 1er alinéa de l'article 8. 2 est ainsi modifié :

« - salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par accord de branche, ».

#### Article 9

En vigueur étendu

L'article 8. 3 est ainsi modifié :

#### 8. 3. Définition des formations visées

Les formations relevant des périodes de professionnalisation permettent :

- soit d'acquérir une des qualifications enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles ou reconnues dans les classifications conventionnelles à l'intérieur du champ d'application du présent accord, ou figurant sur une liste établie par la CPNEFP compétente dans le champ d'application du présent accord ;
- soit d'atteindre les objectifs définis par la CPNEFP, conformément à l'article 8. 1.

#### Article 10

En vigueur étendu

L'article 8. 7 est ainsi modifié :

#### 8. 7. Financement de la formation

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation telles que définies à l'article L. 983-1 du code du travail sont prises en charge par l'organisme collecteur agréé dans le champ du présent accord, soit l'OPCA-EFP, sur la base du forfait horaire suivant :

- taux de prise en charge fixé à 12 € pour les actions relevant du contrat de professionnalisation ;
- taux de prise en charge porté à 15 € pour les actions relevant de la période de professionnalisation.

#### Article 11

En vigueur étendu

L'article 11 est ainsi modifié :

#### Article 11

Financements

#### 11. 1. Contribution des entreprises employant 20 salariés et plus

Au minimum 1, 60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence doit être consacré chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue.

La contribution se répartit comme suit :

1. Au titre du plan de formation : 0, 90 % au moins de la masse salariale est consacré au financement des actions du plan de formation, dont :
  - au moins 60 % de ce montant, soit 0, 54 % de la masse salariale assujettie, sont versés à l'OPCA-EFP avant le 1er mars (cf. art. 10 ci-dessus) ;
  - le solde, soit 0, 36 % de la masse salariale assujettie, peut financer directement des actions de formation relevant du plan de l'entreprise ;
  - les reliquats sont également reversés à l'OPCA-EFP.
2. Au titre du financement des actions telles que définies à l'article 11. 4, incluant notamment le DIF prioritaire, les contrats et périodes de professionnalisation, 0, 50 % de la masse salariale assujettie est intégralement versé avant le 1er mars à l'OPCA-EFP.
3. Au titre du congé individuel de formation : 0, 20 % de la masse salariale assujettie est versé avant le 1er mars à l'OPACIF dont relèvent les entreprises.

#### 11. 2. Contribution des entreprises employant de 10 salariés à moins de 20 salariés

Au minimum 1, 05 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence doit être consacré chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue.

La contribution se répartit comme suit :

1. Au titre du plan de formation : 0, 90 % au moins de la masse salariale est consacré au financement des actions du plan de formation, dont :

- au moins 60 % de ce montant, soit 0,54 % de la masse salariale assujettie, sont versés à l'OPCA-EFP avant le 1er mars (cf. art. 10 ci-dessus) ;
- le solde, soit 0,36 % de la masse salariale assujettie, peut financer directement des actions de formation relevant du plan de l'entreprise ;
- les reliquats sont également reversés à l'OPCA-EFP.

2. Au titre du financement des actions telles que définies à l'article 11. 4, incluant notamment le DIF prioritaire, les contrats et périodes de professionnalisation, 0,15 % de la masse salariale assujettie est intégralement versé avant le 1er mars à l'OPCA-EFP.

3. Ces entreprises sont exonérées de toute contribution au titre du congé individuel de formation.

#### 11. 3. Contribution des entreprises employant moins de 10 salariés

Ces entreprises doivent, chaque année, à compter de la collecte 2006, consacrer au financement des actions de formation continue une contribution minimale égale à 0,55 % des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Dans les établissements catholiques de l'enseignement agricole relevant de l'article L. 813-8 du code rural, cette contribution minimale a été portée à 1 % par l'accord de branche du 3 juillet 2003, étendu par arrêté du 2 décembre 2003.

Sur cette contribution versée en totalité à l'OPCA-EFP :

- un montant correspondant à 0,15 % des rémunérations versées pendant l'année de référence est consacré au financement des actions telles que définies à l'article 11. 4, incluant notamment le DIF prioritaire, les contrats et périodes de professionnalisation. Ce montant correspond à 0,30 % pour les établissements d'enseignement agricole évoqués ci-dessus ;

- le solde, soit 0,40 %, est affecté au plan de formation. Ce solde correspond à 0,70 % pour les établissements d'enseignement agricole évoqués ci-dessus.

La commission de suivi du présent accord étudie chaque année l'évolution des dépenses de formation. Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir une négociation sur une augmentation de contribution dès que la commission de suivi constate que les dépenses atteignent 90 % des recettes.

#### 11. 4. Dépenses imputables au titre de la contribution de 0,50 % ou de 0,15 %

Sont imputables sur la contribution versée dans ce cadre à l'OPCA-EFP (art. 11. 1, 11. 2 et 11. 3) :

1. Au titre du DIF prioritaire : cf. 6. 10.

2. Au titre des contrats et périodes de professionnalisation :

- les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;

- des dépenses d'information sur les actions de formation dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation, et pour le tutorat ainsi que des frais de gestion de l'OPCA y afférents, dans les limites réglementaires.

3. Au titre du tutorat :

- les actions de préparation à la fonction tutorale ;

- les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, engagés par les entreprises pour les salariés en contrat ou en période de professionnalisation (frais pédagogiques, rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles, frais de transport et d'hébergement), dans la limite de 230 € par mois sur une durée maximale de 6 mois.

4. Au titre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (cf. art. 13) : dans la limite fixée par la réglementation, les dépenses effectuées pour le fonctionnement de l'observatoire, notamment les études, recherches et publications ou diffusion de travaux réalisés, dans le cadre des orientations arrêtées par le comité de pilotage de l'observatoire.

#### Article 12

En vigueur étendu

L'article 14. 2 est ainsi modifié :

#### 14. 2. Compétences

Cette commission a pour mission de :

- suivre la mise en place des diverses dispositions du présent accord ;

- interpréter le texte même du présent accord ;

- proposer aux organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans son champ d'application, des adaptations du présent accord à d'éventuelles mesures législatives ou réglementaires nouvelles ;

- répondre soit à des salariés, soit à des employeurs, soit à une organisation de salariés ou d'employeurs, sur des difficultés d'application du présent accord.

#### Article 13

En vigueur étendu

Le 1er paragraphe de l'article 15 est ainsi modifié :

« L'une ou l'autre des organisations signataires peut dénoncer le présent accord totalement ou partiellement en faisant connaître son intention 6 mois à l'avance par lettre recommandée, adressée aux autres parties. Cette dénonciation donne lieu à dépôt conformément à l'article L. 132-8 du code du travail. »

#### Article 14

En vigueur étendu

Les avenants du 20 octobre 2006 relatif à l'entretien professionnel, du 8 décembre 2006 relatif au bilan de compétences, du 16 février 2007 relatif à la validation des acquis de l'expérience, du 20 avril 2007 relatif au passeport formation, deviennent respectivement les annexes I, II, III et IV de l'accord du 25 mai 2005.

#### Article 15

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès sa signature, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

Le présent accord entre en application dès la publication de l'arrêté d'extension. Cependant, l'accord s'applique dès sa signature pour les entreprises adhérent à l'un des organismes signataires.

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente :

- au ministère du travail, direction des relations du travail ;

- au service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de l'Ile-de-France ;

- au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

## Avenant du 20 avril 2007 à l'accord national interbranches du 26 mai 2005 relatif au passeport formation

Signataires	
Organisations patronales	FFNEAP ; EPLC ; FNOGEC ; SNCEEL ; SYNADEC ; SYNADIC ; UNEAP ; UNETP.
Organisations de salariés	SNEPL-CFTC ; SNEC-CFTC ; SPELC ; SNPEFP-CGT ; SYNEP CFE-CGC.

En vigueur étendu

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires du présent avenant souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Ce passeport peut également comporter des informations découlant de l'entretien professionnel.

Ce passeport formation élaboré par les partenaires sociaux sur la base de l'Europass est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

Un modèle de passeport sera diffusé par les partenaires signataires notamment sous forme de fichier électronique. Les salariés seront informés de son existence et en recevront un exemplaire sur leur demande.

La mise en place du passeport formation dans l'interbranche s'intégrera à la consultation annuelle des instances représentatives du personnel en matière de formation professionnelle continue.

## Avenant du 24 septembre 2010 à l'accord du 26 mai 2005 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	FNOGEC ; SNCEEL ; UNETP ; SYNADIC ; EPLC ; SYNADEC ; FFNEAP ; UNEAP.
Organisations de salariés	SPELC ; FEP CFTD ; SNEC CFTC ; SNEPL CFTC ; SYNEP CFE-CGC.

### Préambule

En vigueur non étendu

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a institué le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Le FPSPP dispose de ressources composées d'excédents financiers des organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA) en matière de professionnalisation ainsi que d'une contribution des branches fixée par décret égale à un pourcentage de la participation des entreprises à la formation.

S'agissant de cette dernière contribution, la loi donne la possibilité aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires d'un accord de branche de déterminer la part des sommes prélevées sur les contributions mutualisées au titre de la professionnalisation et au titre du plan de formation.

Les partenaires sociaux entendent user de cette faculté.

Dans le cadre du présent accord, ils définissent le versement minimum à l'OPCA désigné par l'accord du 26 mai 2005 et ses avenants ultérieurs, appelé dans les présentes l'OPCA, ainsi que la répartition des versements qui seront effectués au FPSPP par l'intermédiaire de l'OPCA.

Accord du 26 mai 2005 :

L'article 2 du présent accord modifie les articles 10,11.1,11.2 et 11.3 de l'accord national interbranches sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue dans l'enseignement privé sous contrat du 26 mai 2005.

### Champ d'application

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord concerne :

- les établissements d'enseignement privés ayant majoritairement des classes sous contrat avec l'Etat (contrat d'association ou contrat simple), relevant de l'article L. 442-1 du code de l'éducation et les établissements catholiques d'enseignement agricole relevant de l'article L. 813-8 du code rural ;
- les personnels salariés de ces établissements.

Il s'applique en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer.

### Répartition des sommes versées au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

#### Article 2

En vigueur non étendu

Pour assurer ses missions, le FPSPP dispose, notamment, des ressources suivantes :

1. Les sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article L. 6332-19 du code du travail, compris entre 5 % et 13 %, des obligations légales des employeurs de moins de 10 salariés.
2. Les sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article L. 6332-19 du code du travail, compris entre 5 % et 13 %, des obligations légales des employeurs de 10 salariés et plus.

Dans l'interbranche enseignement privé sous contrat, les sommes visées aux 1 et 2 sont versées exclusivement par l'intermédiaire de l'OPCA désigné, quel que soit le pourcentage de contribution versé à celui-ci.

Les signataires du présent accord décident de déterminer la répartition de cette contribution entre les versements au titre de la professionnalisation et ceux au titre du plan de formation dans les conditions définies ci-après.

### **Répartition de la contribution FPSPP**

#### Article 2.1

En vigueur non étendu

Entreprises de moins de 10 salariés : pour l'année 2010, la contribution FPSPP (d'un montant maximal de 13 %) est répartie de façon égale entre le plan de formation (50 %) et le volet professionnalisation (50 %).

Entreprises de 10 salariés et plus : pour l'année 2010, la contribution FPSPP (d'un montant maximal de 13 %) est répartie de façon égale entre le plan de formation (50 %) et le volet professionnalisation (50 %).

### **Attributions de la CPNEFP**

#### Article 2.2

En vigueur non étendu

La CPNEFP détermine, chaque année, la répartition de la contribution FPSPP entre le plan de formation et le volet professionnalisation.

Elle en communique le résultat à l'OPCA désigné.

La CPNEFP saisit le président de la commission de suivi si cette répartition nécessite une révision du présent accord.

### **Financements**

#### Article 3

En vigueur non étendu

### **Contribution des entreprises employant 20 salariés et plus de droit privé**

#### Article 3.1

En vigueur non étendu

Au minimum 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence est consacré chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue.

La contribution se répartit comme suit :

1. Au titre du plan de formation : 0,90 % au moins de la masse salariale est consacré au financement des actions du plan de formation, dont :

- au moins 70 % de ce montant, arrondi à 0,63 % de la masse salariale assujettie, sont versés à l'OPCA-EFP avant le 1er mars (cf. article 10 de l'accord du 26 mai 2005) ;

- le solde, soit 0,27 % de la masse salariale assujettie, peut financer directement des actions de formation relevant du plan de l'entreprise ;

- les reliquats sont également reversés à l'OPCA.

2. Au titre du financement des actions telles que définies à l'article 11.4, incluant notamment le DIF prioritaire, les contrats et périodes de professionnalisation, 0,50 % de la masse salariale assujettie est intégralement versé avant le 1er mars à l'OPCA.

3. Au titre du congé individuel de formation : 0,20 % de la masse salariale assujettie est versé avant le 1er mars à l'OPACIF dont relèvent les entreprises.

### **Contribution des entreprises employant de 10 à moins de 20 salariés de droit privé**

#### Article 3.2

En vigueur non étendu

Au minimum 1,05 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence est consacré chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue.

La contribution se répartit comme suit :

1. Au titre du plan de formation : 0,90 % au moins de la masse salariale est consacré au financement des actions du plan de formation, dont :

- au moins 70 % de ce montant, arrondi à 0,63 % de la masse salariale assujettie, est versé à l'OPCA-EFP avant le 1er mars (cf. article 10 de l'accord du 26 mai 2005) ;

- le solde, soit 0,27 % de la masse salariale assujettie, peut financer directement des actions de formation relevant du plan de l'entreprise ;

- les reliquats est également reversé à l'OPCA-EFP.

2. Au titre du financement des actions telles que définies à l'article 11.4 de l'accord du 26 mai 2005, incluant notamment le DIF prioritaire, les contrats et périodes de professionnalisation, 0,15 % de la masse salariale assujettie est intégralement versé avant le 1er mars à l'OPCA-EFP.

3. Ces entreprises sont exonérées de toute contribution au titre du congé individuel de formation.

### **Contribution des entreprises employant moins de 10 salariés de droit privé**

#### Article 3.3

En vigueur non étendu

Ces entreprises doivent, chaque année, consacrer au financement des actions de formation continue une contribution minimale, incluant le prélèvement FPSPP, égale à 0,55 % des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Dans les établissements catholiques de l'enseignement agricole relevant de l'article L. 813-8 du code rural, cette contribution minimale a été portée à 1 % par l'accord de branche du 3 juillet 2003, étendu par arrêté du 2 décembre 2003.

Pour ces derniers, le prélèvement FPSPP n'est effectué que sur la contribution légale de 0,55 %.

### **Révision. - Dénonciation**

#### Article 4

En vigueur non étendu

### **Révision**

#### Article 4.1

En vigueur non étendu

L'une ou l'autre des organisations signataires peut demander la révision de certains articles du présent accord ou de l'accord lui-même en faisant connaître son intention par lettre recommandée, adressée aux autres parties signataires et en informe par tous moyens le président de la commission de suivi.

La lettre précise alors les articles dont la révision est demandée.

Le président de la commission de suivi convoque dans les plus brefs délais les organisations représentatives dans le champ de l'accord qui doivent être réunies dans le mois qui suit la réception de la demande de révision. Si la demande de révision a été reçue pendant les congés d'été, les parties sont réunies dans la seconde quinzaine de septembre.

### **Dénonciation**

#### Article 4.2



En vigueur non étendu

L'une ou l'autre des organisations signataires peut dénoncer le présent accord totalement ou partiellement en faisant connaître sa décision 6 mois à l'avance par lettre recommandée, adressée aux autres parties signataires, et en informe par tous moyens le président de la commission de suivi.

Le président de la commission de suivi convoque les organisations représentatives dans le champ de l'accord qui doivent être réunies dans le mois qui suit la lettre de dénonciation.

Cette dénonciation donne lieu à dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

#### **Extension de l'accord**

##### **Article 5**

En vigueur non étendu

Dès sa signature, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente.

#### **Durée de l'accord et date d'effet**

##### **Article 6**

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en application dès signature.

#### **Dépôt officiel**

##### **Article 7**

En vigueur non étendu

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail et de ceux du ministre chargé de l'agriculture, au greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-1 et suivants du code du travail.

Une version est transmise par voie électronique.

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

<b>Signataires</b>	
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.

## Accord du 28 novembre 2005 relatif à la prévoyance des personnels cadres rémunérés par les établissements

Signataires	
Organisations patronales	FNOGEC ; SYNADEC ; SYNADIC LLB ; UNETP.
Organisations de salariés	FNEC-FP FO ; SNEC CFTC ; SPELC ; SYNEP-CFE CGC.

### Objet

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord paritaire a pour objet d'instituer un régime de prévoyance obligatoire au niveau national pour les personnels cadres rémunérés par les établissements.

Il institue des garanties incapacité, invalidité et décès.

Il est conclu entre les organismes 'employeurs' et les organisations syndicales représentatives de droit ou dans la profession.

### Champ d'application

#### Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique dans les établissements d'enseignement privé adhérant à l'un des organismes employeurs signataires du présent accord et ayant passé un contrat avec l'Etat pour une ou plusieurs classes dans le cadre de la loi n° 59-1557 du 31 décembre 1959.

Sous réserve d'un avis favorable de la commission paritaire nationale de prévoyance des personnels cadres, peuvent appliquer au profit de leur personnel les garanties du présent accord les organismes employeurs des services qui contribuent au fonctionnement des établissements désignés ci-dessus.

Sont bénéficiaires du présent accord les personnels cadres rémunérés par les établissements (non-enseignants ou enseignants hors contrat), à savoir les salariés titulaires d'un contrat de travail quelle qu'en soit la nature et inscrits à l'effectif des établissements, y compris :

- les salariés atteints d'une pathologie et non indemnisés à ce titre avant la conclusion de l'accord ;
- les salariés en arrêt maladie indemnisés par l'établissement employeur à la date de signature du présent accord, sous réserve des droits individuels acquis aux garanties de même nature assurées par un autre organisme.

Les salariés en suspension de contrat de travail sans salaire ni revenu de substitution provenant d'un régime de prévoyance à la date d'application du présent accord ne bénéficient pas des garanties du présent accord le temps de leur absence sauf disposition expresse contraire.

#### Article 2.1

Maintien des garanties par les organismes assureurs antérieurs

Les salariés qui sont déjà indemnisés par un organisme de sécurité sociale et/ou par un organisme assureur au titre d'une pathologie et d'un arrêt de travail survenus avant la date d'application de l'accord continuent à percevoir les prestations nées ou à naître qui leur sont dues ou qui leur seront dues par cet organisme au niveau atteint à cette date.

Les garanties du nouveau régime prévues par le présent accord leur sont acquises lorsqu'ils reprennent leur activité et qu'ils cessent de bénéficier des prestations de l'organisme assureur antérieur, notamment après un mi-temps thérapeutique.

Les prestations versées par l'organisme assureur antérieur sont revalorisées dans les conditions prévues aux articles 2 bis et 2 ter ci-après, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

#### Article 2.2

Revalorisations des prestations antérieures

Les prestations prévues par les dispositions du contrat antérieur servies aux bénéficiaires indemnisés dans le cadre des garanties par un organisme assureur dont le contrat sera résilié à raison des dispositions du présent accord, sont revalorisées dans les mêmes conditions et sur les mêmes bases que celles appliquées aux bénéficiaires des prestations du présent accord.

Ces revalorisations sont prises en charge par l'organisme assureur désigné dans les conditions du présent accord.

#### Article 2.3

Droit aux garanties décès au titre de prestations antérieures

Les bénéficiaires de prestations incapacité-invalidité servies sur le fondement de leur accord antérieur par un organisme assureur dont le contrat a été résilié à raison des dispositions du présent accord bénéficient des garanties décès prévues par le présent accord, sauf si l'organisme antérieur conserve la charge de la liquidation et du versement des prestations décès, en application des dispositions légales et conventionnelles.

La revalorisation des prestations décès qui seraient dues par l'organisme assureur antérieur est à la charge de l'organisme assureur désigné par le présent accord, à compter de sa date d'entrée en vigueur.

### Salaire de référence

#### Article 3

En vigueur non étendu

Le calcul des garanties décès et incapacité-invalidité a pour assiette les salaires ayant servi de base au calcul de la cotisation du salarié. Cette assiette correspond au salaire annuel brut de référence.

Le salaire annuel brut de référence servant de base au calcul des règlements à effectuer à la suite du décès ou de l'arrêt de travail d'un participant est fixé à la somme des salaires bruts perçus par l'intéressé au cours des 12 derniers mois civils de pleine activité précédant celui au cours duquel s'est produit le décès ou l'arrêt de travail.

Le salaire mensuel brut de référence correspond au 1/12 de cette somme.

Ce salaire de référence est revalorisé en fonction de la valeur du point de la fonction publique à la date de la liquidation de chacune des prestations incapacité, invalidité et décès.

Lorsqu'un sinistre survient moins de 1 an après l'admission d'un assuré au bénéfice du contrat, ou si pendant cette période son salaire a été réduit ou supprimé pour cause de maladie ou d'accident, son salaire annuel est reconstitué pro rata temporis sur la base des périodes au cours desquelles il a bénéficié d'un salaire plein.

Si l'intéressé appartenait depuis moins de 12 mois à la catégorie professionnelle dans laquelle il est classé au moment de l'arrêt de travail, la rémunération annuelle est calculée comme si le salarié était classé depuis 12 mois dans cette dernière.

Si le décès ou l'arrêt de travail survient dans la période de 12 mois qui suit une réduction de la durée de travail du salarié par rapport à un temps plein, accordée sur demande du salarié, le salaire annuel de référence est reconstitué sur la base des seules rémunérations correspondant à la période d'activité à temps partiel.

## **Capital décès**

### **Article 4**

En vigueur non étendu

Les garanties décès du présent accord ont pour objet le versement d'un capital en cas de décès d'un assuré.

Le montant du capital de base est égal à 300 % du montant du salaire annuel brut de référence.

A ce capital s'ajoute par personne à charge telle que définie ci-dessous :

- soit une majoration en capital de 50 % (ce qui correspond à 150 % du salaire annuel brut de référence) ;
- soit une rente d'éducation, dans les conditions définies à l'article 6.

Par personne à charge, il faut entendre :

- le conjoint à charge : toute personne reconnue comme tel par le code de la sécurité sociale.
- les enfants de l'assuré, qu'ils soient légitimes, reconnus, ou adoptifs, sous réserve ;
- qu'ils soient âgés de moins de 23 ans ;
- qu'ils vivent au foyer ou entrent en ligne de compte pour la détermination du nombre de parts en vue du calcul de l'impôt sur le revenu ;
- qu'ils n'aient pas commencé à exercer une activité professionnelle rémunérée continuée à temps plein depuis plus de 3 mois (les enfants effectuant des stages de formation professionnelle ou sous contrat d'apprentissage ne sont pas considérés comme exerçant une activité rémunérée).

La situation de famille à retenir est celle existant au moment du décès de l'assuré.

Toutefois, l'enfant né viable moins de 301 jours après le décès de l'assuré entre en ligne de compte pour le calcul du capital. La fraction de capital correspondante est réglée sur présentation d'un extrait de l'acte de naissance.

Double effet

En cas :

- de décès de l'assuré et de son conjoint lors d'un même événement ;
- ou de décès du conjoint dans l'année qui suit le décès de l'assuré.

Les enfants qui ont ouvert droit à majoration du capital décès ou à une rente d'éducation et qui sont encore à la charge du conjoint selon la définition donnée ci-dessus reçoivent un capital dont le montant est égal à celui de ladite majoration telle que calculée au moment du décès du salarié.

Pour ouvrir droit à cette garantie, le décès doit intervenir avant le 65e anniversaire du conjoint non remarié de l'assuré déjà décédé, ou en cas de décès simultané du conjoint et de l'assuré, avant le 65e anniversaire du conjoint.

## **Désignation du ou des bénéficiaires du capital décès**

### **Article 5**

En vigueur non étendu

#### **Article 5.1**

Le capital en cas de décès de l'assuré est versé :

- au conjoint survivant non séparé judiciairement ;
- à défaut, par parts égales entre eux, aux enfants (légitimes, reconnus ou adoptifs) de l'assuré vivants ou représentés ;
- à défaut, par parts égales entre eux, au père et à la mère de l'assuré ou au survivant d'entre eux ;
- à défaut, par parts égales entre eux, aux autres ascendants vivants de l'assuré ;
- à défaut, aux héritiers de l'assuré.

#### **Article 5.2**

A toute époque, l'assuré a la faculté de faire une désignation différente par lettre recommandée avec avis de réception transmise sous pli cacheté, à l'organisme.

En tout état de cause, la part de capital correspondant aux majorations pour conjoint ou enfants à charge doit rester cependant dévolue à ceux-ci pour la part qui leur revient.

En cas de décès d'un des bénéficiaires désignés par l'assuré, le capital est versé aux bénéficiaires subséquents. En cas de décès du bénéficiaire ou de tous les bénéficiaires désignés par l'assuré, les dispositions de l'article 5.1 ci-dessus s'appliquent.

#### **Article 5.3**

En cas de décès de l'assuré et du ou des bénéficiaires au cours d'un même événement sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès, l'assuré est présumé avoir survécu. Cependant, cette clause ne fait pas échec à la liquidation des prestations de double effet (art. 4).

#### **Article 5.4**

Risques non garantis

Tous les risques de décès sont garantis sans restriction territoriale, quelle qu'en soit la cause, sous les réserves ci-après.

En cas de guerre ou de transmutation de l'atome, la garantie n'aura effet que dans les conditions qui seront déterminées par la législation à intervenir sur les assurances sur la vie en temps de guerre ou en cas de transmutation de l'atome.

#### **Article 5.5**

Règlements

En cas de décès, l'employeur ou le(s) bénéficiaire(s) doi(ven)t remettre à l'organisme de prévoyance, dans les meilleurs délais, les pièces justificatives comprenant notamment :

- extrait d'acte de décès de l'assuré (et, s'il y a lieu, du conjoint) ;
- documents attestant l'identité et la qualité des bénéficiaires.

Un acompte (3 mois de salaire minimum) sur le capital décès devra être versé sous huitaine dès réception des documents justificatifs ci dessus.

### **Rente éducation**

#### **Article 6**

En vigueur non étendu

Au moment du décès du participant, tout enfant bénéficiaire de la majoration pour personne à charge ou son représentant légal peut choisir entre la majoration du capital prévue à l'article 4 ci-dessus et la rente éducation déterminée comme il est dit ci-après.

La rente éducation est constituée d'une allocation fixée en pourcentage du salaire annuel brut de référence revalorisé. Le taux de l'allocation évolue en fonction de l'âge de l'enfant :

- enfant de moins de 6 ans : 6 % du salaire annuel de référence ;
- enfant de 6 à moins de 16 ans : 9 % du salaire annuel de référence ;
- enfant de 16 ans jusqu'au 23e anniversaire : 15 % du salaire annuel de référence.

Cette allocation sera versée trimestriellement au bénéficiaire ou à son représentant légal.

### **Délai de stage et franchise**

#### **Article 7**

En vigueur non étendu

##### **Article 7.1**

##### **Délai de stage**

Pour bénéficier des garanties définies aux articles 8, 9, 10 et 11 du présent accord, le salarié doit, à la date de l'arrêt de travail, justifier de plus de 5 mois de travail effectif au cours des 18 derniers mois dans les établissements relevant des organismes employeurs signataires.

Sont assimilées à des périodes de travail effectif les périodes ayant donné lieu au versement de prestations au titre du présent accord.

Ce délai de stage ne s'applique pas :

- pour l'ouverture du droit au capital décès ;
- si l'état d'incapacité ou d'invalidité résulte d'un accident survenu après l'embauche dans l'établissement ou d'une maladie professionnelle contractée dans l'établissement.

##### **Article 7.2**

##### **Franchise**

Un délai de carence est fixé à 90 jours pour les personnels dont l'ancienneté est inférieure à 1 an.

Cette ancienneté est appréciée dans les établissements relevant des organismes employeurs signataires quelles que soient les fonctions exercées.

Ce délai de carence ne s'applique pas pour l'ouverture au capital décès.

### **Incapacité temporaire totale**

#### **Article 8**

En vigueur non étendu

##### **Article 8.1**

Il s'agit d'une incapacité totale de travail occasionnée par la maladie, la maternité, la paternité, l'adoption, l'accident de travail ou de la vie privée, ouvrant droit aux versements des indemnités journalières de l'assurance maladie, accident du travail de la sécurité sociale.

##### **Article 8.2**

Pour les personnels ne bénéficiant pas d'une garantie de salaire conventionnelle, le même délai de carence que celui de la sécurité sociale est appliqué en cas de maladie.

##### **Article 8.3**

Lorsque l'assuré est reconnu en état d'incapacité totale de travail, et après cessation du maintien de salaire prévu le cas échéant par les conventions ou accords collectifs applicables, l'organisme de prévoyance verse une prestation complémentaire de prévoyance.

Le montant de cette prestation est déterminé dans les conditions du paragraphe 8.5 ci-dessous.

##### **Article 8.4**

L'indemnité complémentaire de prévoyance est acquise jour par jour et payable mensuellement à terme échu.

Le service de cette indemnité se poursuit pendant toute la durée du service des prestations en espèces de l'assurance maladie ou accident du travail de la sécurité sociale et cesse :

- soit à la date où les indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) ne sont plus versées ;
- soit à la date d'attribution d'une pension d'invalidité par la sécurité sociale ou d'une rente d'accident du travail, date à laquelle l'indemnité journalière complémentaire est éventuellement remplacée dans les conditions définies à l'article 9 par une rente d'invalidité de la prévoyance.
- soit à la date de liquidation des droits au titre de l'assurance vieillesse (retraite de base) de la sécurité sociale.

##### **Article 8.5**

##### **Calcul et limitation des prestations**

L'indemnité journalière versée au salarié en incapacité de travail au titre du présent accord est égale à la différence entre la garantie brute de revenus telle que déterminée ci-après (avant précompte des prélèvements obligatoires) et les autres indemnités et rémunérations versées au titre de la même incapacité.

La garantie de revenus est égale à un pourcentage du salaire brut annuel de référence, tel que déterminé à l'article 3 ci-dessus et calculé de telle sorte que, après déduction de toutes les charges sociales et de la CSG et CRDS que le salarié aurait supportées s'il avait travaillé, le bénéficiaire perçoive effectivement 92 % du salaire net afférent au salaire brut de référence.

Le cumul net perçu des prestations de sécurité sociale, de la prestation versée par l'organisme de prévoyance, ne doit à aucun moment excéder 92 % du salaire net de référence revalorisé le cas échéant comme il est dit à l'article 3. En cas de dépassement, les prestations versées au salarié au titre du présent accord sont réduites à due concurrence.

##### **Article 8.6**

##### **Reprise du travail à temps partiel à titre thérapeutique**

Lorsqu'un assuré reprend une activité à temps partiel et à condition que la sécurité sociale maintienne le versement d'une indemnité journalière, l'organisme de prévoyance verse l'indemnité prévue au présent article, limitée à la différence entre :

- d'une part, la base des garanties de prévoyance déterminées à la date d'arrêt de travail, revalorisée dans les conditions prévues par le présent accord ;
- d'autre part, le cumul de l'indemnité journalière maintenue par la sécurité sociale et du salaire versé par l'employeur au titre de l'activité partielle du salarié.

Dans ce cas, la garantie de revenus définie au paragraphe 8.5 passe de 92 % à 100 % du salaire net de référence.

## Article 8.7

En tout état de cause, le bénéficiaire ne peut percevoir un montant total tous salaires et prestations confondus supérieur à son salaire net d'activité revalorisé dans les conditions prévues à l'article 13.

L'indemnité versée par l'organisme assureur est réduite à due concurrence le cas échéant.

### **Invalidité permanente totale ou partielle**

#### Article 9

En vigueur non étendu

Sauf si l'état d'invalidité résulte d'un accident survenu après l'embauche dans l'établissement, pour bénéficier de la présente garantie, le salarié devra justifier de plus de 5 mois de travail effectif au cours des 18 derniers mois dans les établissements relevant des organismes employeurs signataires à la date à laquelle a commencé l'arrêt de travail.

Pour le bénéfice des prestations d'invalidité du présent accord, sont assimilées aux bénéficiaires d'une pension d'invalidité de la sécurité sociale les personnes qui, à la suite d'accident du travail ou de maladie professionnelle, perçoivent une rente d'accident du travail de la sécurité sociale pour un taux d'incapacité permanente d'au moins 66 %.

En cas d'invalidité permanente totale ou partielle reconnue et indemnisée comme telle par la sécurité sociale, il est versé une rente de prévoyance mensuelle d'un montant brut forfaitaire garantissant au salarié une indemnisation nette, correspondant à 92 % du salaire net afférent au salaire brut de référence tel que défini à l'article 3, y compris pension d'invalidité de la sécurité sociale et rémunération d'une éventuelle activité professionnelle inférieure à 1/4 du temps complet de sa nouvelle catégorie professionnelle.

Lorsqu'un salarié reprend une activité d'une durée au moins égale à 1/4 du temps complet de sa nouvelle catégorie professionnelle, il lui est versé une rente lui garantissant une indemnisation nette correspondant à 100 % du salaire net antérieur revalorisé, pension d'invalidité de la sécurité sociale et rémunération de son activité professionnelle comprises.

Le service de la rente de prévoyance débute dès le classement de l'assuré par la sécurité sociale dans l'une des 3 catégories d'invalides et le versement de la pension d'invalidité de la sécurité sociale correspondant audit classement et cesse :

- soit à la date à laquelle prend fin le service de la pension d'invalidité de la sécurité sociale ;
- soit au dernier jour du mois civil du 60e anniversaire de l'assuré.

La rente est payable trimestriellement à terme échu.

En cas de modification de la catégorie d'invalidité, la rente est révisée en fonction de la pension des assurances sociales.

En cas de classement dans la 3e catégorie d'invalidité, la rente versée par le régime de prévoyance sera majorée d'une indemnité forfaitaire égale à 50 % de la majoration pour tierce personne versée à l'invalidé par la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de mettre en place un accompagnement des salariés classés en invalidité. A cet effet, ils ont engagé une réflexion dont le résultat fera ultérieurement l'objet d'une annexe au présent accord.

En tout état de cause, le bénéficiaire ne peut percevoir un montant total tous salaires et prestations confondus supérieur à son salaire net d'activité revalorisé dans les conditions prévues à l'article 13.

L'indemnité versée par l'organisme assureur est réduite à due concurrence le cas échéant.

### **Invalidité de 3e catégorie**

#### Article 10

En vigueur non étendu

Sauf si l'état d'invalidité résulte d'un accident survenu après l'embauche dans l'établissement, pour bénéficier de la présente garantie, le salarié devra justifier de plus de 5 mois de travail effectif au cours des 18 derniers mois dans les établissements relevant des organismes employeurs signataires à la date à laquelle a commencé l'arrêt de travail.

A partir de la date où l'assuré est reconnu par la sécurité sociale en état d'invalidité de 3e catégorie, il lui est versé :

- par anticipation, un capital égal au capital de base défini à l'article 4 ;
- et, jusqu'à perception des avantages 'vieillesse' de la sécurité sociale, une rente mensuelle de prévoyance telle que définie à l'article 9.

Les dispositions du présent article s'appliquent également aux assurés justifiant d'une incapacité permanente assimilée à un état d'invalidité de 3e catégorie reconnue comme telle par toute administration ou organisme habilité à cet effet.

Dans les deux cas, l'assuré doit transmettre à l'organisme de prévoyance toutes pièces justificatives tendant à prouver cet état d'invalidité de 3e catégorie.

En cas de décès ultérieur, le capital de base ne sera plus dû. Par contre, les éventuelles majorations pour personnes à charge seront calculées et versées en fonction de la situation à la date du décès conformément à l'article 4.

### **Dispositions particulières**

#### Article 11

En vigueur non étendu

##### Article 11.1

Cas des salariés non bénéficiaires des prestations incapacité-invalidité de la sécurité sociale

###### 11.1.1. Durée de travail ou d'affiliation insuffisante.

Les salariés, cotisant au régime de prévoyance prévu par le présent accord, qui ne rempliraient pas en cas d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident les conditions de durée d'activité nécessaires à l'ouverture du droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale, tout en remplissant les conditions requises à l'article 7, percevront néanmoins de l'organisme assureur les prestations incapacité-invalidité prévues au présent accord. Celles-ci seront calculées comme si l'intéressé était prestataire de la sécurité sociale.

###### 11.1.2. Bénéficiaires d'un régime de préretraite (progressive).

###### Cotisation

Pour les salariés bénéficiant de ce régime, le revenu de remplacement, qui supporte les cotisations d'assurance maladie de la sécurité sociale est intégré dans l'assiette des cotisations de prévoyance pour couvrir les garanties décès et invalidité de 3e catégorie.

###### Prestations

Les garanties incapacité-invalidité prévues par le présent accord sont calculées sur la base du salaire perçu pendant la période de préretraite progressive.

Seul le capital prévu aux articles 4 et 6 en cas de décès et le capital prévu à l'article 10 en cas d'invalidité de 3e catégorie sont calculés sur la base du total : salaire à mi-temps + revenu de remplacement.

##### Article 11.2

###### Dispositif de préretraite totale

Les garanties capital décès et invalidité de 3e catégorie du régime de prévoyance sont maintenues aux bénéficiaires d'une préretraite totale, quel qu'en soit le débiteur, sous réserve du paiement des cotisations de prévoyance dues pour ce risque.

Les cotisations de prévoyance sont assises sur le revenu de remplacement effectivement perçu. Elles sont prises en charge pour partie par l'organisme



ancien employeur, selon répartition à négocier dans l'établissement.

La part des cotisations incombant au salarié est directement perçue par l'organisme de prévoyance auprès du salarié en préretraite.

En cas de non-paiement par le salarié de la part qui lui incombe, l'organisme assureur met fin à la garantie après mise en demeure présentée dans les formes prévues par les lois et règlements applicables. La résiliation intervenue dans ce cadre met fin aux obligations de l'organisme ancien employeur.

#### Article 11.3

Cas des salariés bénéficiant de réduction de service ou de congés divers Congé parental d'éducation ou ' temps partiel d'éducation '

Lorsque le salarié bénéficie d'un congé parental intégral ou d'un temps partiel parental pour élever un enfant de moins de 3 ans, une cotisation peut être versée par l'intéressé pour lui permettre de conserver le bénéfice de la garantie invalidité-décès sur la base du salaire brut antérieur d'activité.

Autres congés sans solde

Les salariés qui bénéficient à leur demande d'une absence autorisée non rémunérée peuvent bénéficier du maintien des garanties invalidité-décès prévues aux articles 4, 5, 6, 7 et 10 du présent accord, sans paiement d'une quelconque contribution, pendant une durée maximum de 2 mois de date à date à compter de leur date de départ en congé non rémunéré.

Sont assimilés à des congés non rémunérés les congés de formation ne donnant pas lieu au maintien du salaire par l'employeur.

A l'issue de cette période de 2 mois, le salarié peut contribuer volontairement aux garanties ' invalidité-décès ' précitées, dans la limite de 1 an à compter de la date de départ en congé.

La demande doit en être faite par écrit simultanément à l'établissement employeur et à l'organisme assureur avant l'expiration du 2e mois de gratuité.

La contribution aux garanties précitées est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur.

#### Article 11.4

Maternité et adoption

La maladie ou l'accident survenu pendant le congé de maternité ou d'adoption entraînant un arrêt de travail à l'issue de ce congé ouvrent droit aux garanties incapacité, invalidité, décès du présent régime.

Forclusion

Les délais de forclusion prévus par le présent accord et ouverts aux bénéficiaires ou aux établissements employeurs pour le compte des bénéficiaires et qui seront introduits dans les contrats souscrits avec les organismes assureurs sont les suivants :

Les demandes de prestations présentées par les bénéficiaires du présent régime ou par leurs employeurs substitués devront avoir été introduites auprès de l'organisme assureur désigné dans le présent accord dans un délai maximum :

- de 5 ans à compter de la date de l'arrêt de travail ouvrant droit aux garanties incapacité-invalidité ;
- de 10 ans à compter de la date de survenance du risque pour les garanties décès et invalidité absolue et définitive.

Les demandes introduites dans ces délais devront faire l'objet d'une liquidation dans les conditions prévues par le présent accord.

### **Chômage**

#### Article 12

En vigueur non étendu

Par dérogation à l'article 2 ci-dessus et pendant une période de 12 mois à compter de la fin du contrat de travail, les garanties décès ou le capital décès anticipé pour invalidité de 3e catégorie visés par le présent accord restent acquis à tout participant en chômage total, bénéficiant des indemnités légales pour perte d'emploi à la suite d'un licenciement pour inaptitude à l'emploi sans possibilité de reclassement.

Les mêmes garanties s'appliquent aux salariés licenciés pour motif économique.

### **Revalorisation des prestations**

#### Article 13

En vigueur non étendu

Les prestations liquidées et servies aux bénéficiaires sont revalorisées en référence aux augmentations de la valeur du point de la fonction publique et aux mêmes dates. Les revalorisations sont financées par le fonds de revalorisation, alimenté notamment par une partie des cotisations qui lui est spécialement affectée.

### **Cotisations**

#### Article 14

En vigueur non étendu

#### Article 14.1

Assiette

Les cotisations sont calculées sur le salaire brut servant de base à la déclaration annuelle des salaires transmise à l'administration fiscale.

#### Article 14.2

Taux et répartition de la cotisation

Sous réserve que le taux de cotisation n'excède pas 2,05 des salaires, la répartition sera la suivante :

- 1,50 des salaires à la charge de l'employeur ;
- le solde de la cotisation à la charge du salarié.

Dès la fin du 2e exercice de l'application de cet accord, les partenaires seront amenés à se rencontrer pour évaluer le taux de cotisation nécessaire à l'équilibre du régime.

#### Article 14.3

Exonération

Aucune cotisation de prévoyance n'est due à l'organisme assureur sur les prestations du régime liquidées et versées par ses soins pendant toute la période de versement desdites prestations aux salariés ou anciens salariés bénéficiaires.

### **Fonds social**

#### Article 15

En vigueur non étendu

Les bénéficiaires du régime auront accès au fonds social constitué par leur organisme assureur.

Le fonds social aura vocation à connaître des situations exceptionnelles et individuelles rencontrées par les bénéficiaires, qui justifieraient l'attribution d'une aide spécifique du régime au travers de l'organisme assureur.

La CPN de prévoyance décidera des orientations que les organismes assureurs devront suivre pour l'octroi des aides accordées par le fonds social dans le cadre du financement fixé par le présent accord.

Les CPR auront la charge d'assurer la liaison entre les établissements et les participants d'une part, et les organismes assureurs correspondants d'autre part.

La CPNP suivra annuellement l'application des orientations décidées et les montants ou les aides alloués à ce titre par les organismes assureurs.

Le règlement intérieur de la CPN détermine les modalités d'application du présent article.

## Gestion et suivi de l'accord

### Article 16

En vigueur non étendu

#### Article 16.1

La couverture des garanties minimales constituant le régime national de prévoyance fera l'objet de contrats à souscrire auprès d'organismes assureurs désignés par la commission nationale de prévoyance. Les établissements disposeront du choix de l'organisme assureur parmi les organismes désignés par la commission paritaire nationale de prévoyance des personnels cadres dans le cadre du présent accord.

#### Article 16.2

La désignation des organismes assureurs auxquels les établissements employeurs devront s'adresser pour la couverture des garanties minimales du présent accord ainsi que les garanties et contributions du présent régime feront l'objet d'un nouvel examen au plus tard dans un délai maximum de 5 ans à compter de la mise en oeuvre effective de l'accord puis, au plus, par périodes quinquennales par la commission paritaire nationale de prévoyance des personnels cadres.

#### Article 16.3

La commission paritaire nationale de prévoyance des personnels cadres demandera aux organismes assureurs désignés par le présent accord ou ses avenants ultérieurs de gérer en commun les résultats du régime défini par le présent accord. Ils devront effectuer entre eux une mutualisation des différents risques selon des modalités définies dans le cahier des charges joint au présent accord.

Ce cahier des charges donnera lieu, pour son application, à une convention de mutualisation nationale des risques et de réassurance ou co-assurance fixée entre les organismes désignés. Cette convention aura pour effet d'assurer une solidarité entre les salariés et établissements bénéficiaires du présent accord. Un contrat de garanties collectives type sera soumis à la souscription des partenaires sociaux au niveau adéquat ou par défaut à l'adhésion directe des établissements employeurs.

Il est entendu entre les parties que l'adhésion des établissements aux organismes assureurs visés par le présent accord doit être réalisée par les établissements employeurs désignés à l'article 2 du présent accord, dès le 1er janvier 2006. Toutefois, afin de tenir compte des contraintes liées à un changement d'organisme assureur, un délai de 1 an pourra être consenti aux établissements concernés.

Tout retard dans l'adhésion d'un établissement employeur, qui entraînerait un surcoût, du fait des risques qu'il présenterait, donnera lieu à une pénalité d'entrée à la charge exclusive de cet établissement. Cette pénalité sera égale au surcoût généré par son entrée tardive dans le régime.

#### Article 16.4

Compte général de résultats et alimentation des fonds et réserves

Les règles concernant l'établissement des comptes et l'alimentation des fonds et réserves suivants :

- compte général de résultats ;
- réserve de stabilité ;
- fonds de revalorisation ;
- réserve de couverture des anciens assurés ;
- fonds de solidarité,

sont fixées dans les contrats passés avec les organismes assureurs dans le respect d'un cahier des charges établi par la CPNP.

Les mécanismes prévus dans ces contrats ont pour objet :

- de permettre le contrôle de l'évolution de la charge du régime (compte de résultats) ;
- d'assurer la pérennité du régime par la constitution d'une réserve de stabilité ;
- de contrôler et de financer les revalorisations, avec la constitution de provisions au niveau atteint (fonds de revalorisation) ;
- d'alimenter une réserve de couverture des anciens assurés bénéficiaires de prestations acquises auprès d'autres organismes.

#### Article 16.5

Les contrats de gestion issus de l'accord national de 1978, d'accords régionaux, départementaux ou d'établissement ou de décisions des établissements demeurent en vigueur jusqu'au 31 décembre 2005.

Au 1er janvier 2006, les contrats en cours et tout nouveau contrat devront être mis en conformité avec les clauses minimales définies par le présent accord, sur toutes les garanties pour tous les salariés relevant du présent accord et avec la même date d'effet.

Toutefois, un délai de 1 an pourra être consenti aux établissements devant changer d'organisme assureur. Ainsi, au plus tard le 1er janvier 2007, les établissements concernés devront avoir résilié les contrats en cours et avoir souscrit de nouveaux contrats auprès des organismes assureurs désignés dans le cadre du présent accord pour l'application des garanties qu'il prévoit.

Faute d'une telle souscription dans le délai imparti, les coûts supplémentaires générés par la régularisation de la situation de l'établissement seront à sa charge exclusive.

Ces coûts supplémentaires s'appliqueront également aux organismes employeurs adhérant à l'accord en application de l'article 2, alinéa 2, au-delà du délai imparti.

Les organismes assureurs choisis paritairement dans les conditions de l'article 16.1 du présent accord devront gérer, dans le cadre de la profession, les contrats souscrits, et respecter l'autonomie du groupe professionnel, en matière de risques, de gestion et de contrôle paritaires.

#### Article 16.6

Conclusion des nouveaux contrats, transfert des prestations entre organismes assureurs désignés ou après résiliation des contrats souscrits avec les organismes assureurs

1. Tout nouveau contrat devra être conclu auprès d'un des organismes assureurs choisis (cf. art. 16.1). Ce contrat sera conforme aux dispositions du présent accord.

2. Chaque nouveau contrat souscrit auprès d'un organisme assureur choisi dans les conditions du présent accord devra prévoir, en cas de résiliation de ce contrat, le transfert, auprès de l'organisme assureur qui lui succédera, des provisions constituées pour faire face aux garanties résultant des sinistres survenus au cours de l'exécution du contrat.

3. Le transfert portera sur le fonds de stabilité et sur toutes les provisions constituées pour faire face :

- aux prestations en cours de service ;
- aux prestations nées ou à naître qui découleront d'un arrêt de travail indemnisé au titre du contrat en vigueur à la date de résiliation y inclus les changements de catégories ;
- aux revalorisations des prestations ;
- aux garanties décès.

4. Le transfert portera également sur la réserve de couverture constituée pour assurer le versement des prestations dues à d'anciens assurés auprès d'autres organismes assureurs avant l'entrée en vigueur du présent accord, pour les garanties reprises par le nouvel organisme assureur.

5. Les provisions constituées au profit des salariés bénéficiaires de prestations qui quittent l'établissement employeur et reprennent un emploi dans un autre établissement employeur relevant du présent accord et d'un autre organisme assureur sont transférées à ce dernier.

#### Article 16.7

Information des participants du régime

16.7.1. Sur l'accord et les garanties du régime.

Chaque organisme assureur choisi réalisera un document pour l'information des établissements adhérents et chacun des salariés participants sur :

- le régime de prévoyance, descriptif et garanties ;
- les obligations résultant du présent accord, pour les établissements et pour les salariés ;
- les modalités pratiques de fonctionnement du régime ;
- les formalités à accomplir lors des demandes de prises en charge ;
- les modalités de versement des prestations ;
- le régime social et fiscal des cotisations et des prestations.

16.7.2. Sur les comptes et le bilan annuels.

Conformément aux dispositions légales, l'organisme de prévoyance fournira, chaque année, au souscripteur et à la commission paritaire départementale ou régionale un rapport d'information sur les comptes de résultats du contrat souscrit.

Chaque organisme assureur transmettra à la commission paritaire nationale de prévoyance des personnels cadres ses comptes de résultats tenus pour l'application du présent régime et tout autre document demandé par la commission, afin de lui permettre l'analyse et le suivi du fonctionnement du régime institué par le présent accord.

La commission paritaire nationale de prévoyance des personnels cadres sera également destinataire de toute information utile à l'appréhension de la réalité sociale du secteur professionnel.

### Commissions paritaires

#### Article 17

En vigueur non étendu

##### Article 17.1

Commission paritaire nationale de prévoyance des personnels cadres

La commission paritaire nationale de prévoyance des personnels cadres est composée de représentants des organisations signataires du présent accord, à raison de 2 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la profession et d'un nombre égal de représentants des organismes d'employeurs.

Un président et un secrétaire appartenant, l'un au collège des employeurs, l'autre au collège des salariés, sont désignés pour 1 an et en alternance de collège. Ces désignations prennent effet au 1er janvier suivant.

La commission paritaire nationale des personnels cadres désigne les organismes assureurs.

La commission paritaire nationale des personnels cadres se réunit au moins 1 fois par an pour :

- s'informer sur les résultats de la gestion administrative et financière du régime institué par le présent accord ;
- suivre l'évolution du régime et étudier toute mesure utile ;
- statuer sur toute difficulté pouvant se présenter dans l'interprétation ou l'application de l'accord national, et dans tout autre domaine qui relèvera de sa compétence ;
- définir les orientations d'utilisation du fonds social ;
- le cas échéant donner un avis sur l'adhésion volontaire des structures ou établissements visés à l'article 2, alinéa 2, du présent accord.

La commission peut être convoquée à la demande de l'une des parties signataires. Elle peut également être saisie par les commissions paritaires (inter)régionales, (inter)départementales ou (inter)diocésaines.

L'interprétation du présent accord est de la compétence exclusive de la commission paritaire nationale des personnels cadres.

##### Article 17.2

Commission paritaire (inter)régionale, (inter)départementale ou (inter)diocésaine (ci-après désignées CPR-CPD)

Les commissions paritaires régionales ou départementales sont constituées à l'image de la commission paritaire nationale.

Par délégation de la commission paritaire nationale de prévoyance des personnels cadres, la CPR/CPD assure le relais au niveau local. A ce titre :

- elle émet un avis sur les difficultés pouvant survenir localement dans l'application de l'accord national ou le traitement des dossiers des participants ;
- elle peut être saisie en cas de litiges dans l'application du présent accord, qui s'impose aux parties. En cas de désaccord ou de nécessité d'une interprétation du texte national, le litige sera porté devant la commission paritaire nationale de prévoyance des personnels cadres.
- dans le cadre des grandes orientations définies par la commission paritaire nationale de prévoyance des personnels cadres pour les fonds sociaux, elle assure la liaison entre le participant et l'organisme assureur et elle émet un avis sur les dossiers de demandes. Elle rend compte annuellement à la commission paritaire nationale.

La CPR-CPD peut de façon distincte conclure et suivre des accords spécifiques prévoyant des garanties supplémentaires et les cotisations afférentes. Ces garanties supplémentaires n'entrent ni dans la solidarité nationale ni dans la gestion du suivi prévues par le présent accord.

La CPR-CPD veille à garantir localement un lien avec les organismes assureurs désignés par la CPN ; à cet effet, elle met en place un service d'assistance technique au profit des établissements et des participants.

### Date d'application

#### Article 18

En vigueur non étendu

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prend effet dès le 1er janvier 2006.

### Révision et dénonciation

#### Article 19

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être révisé par voie d'avenant conclu dans les formes légales. La demande de révision doit être présentée par la partie qui la souhaite par courrier recommandé avec avis de réception adressé à chaque autre partie signataire accompagné du projet de révision envisagé.

La commission paritaire nationale composée de l'ensemble des représentants des organismes employeurs et des organisations syndicales représentatives de droit ou dans la profession se réunit pour examiner cette proposition dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande.

La dénonciation du présent accord intervient suivant les formes légales et doit être présentée par courrier recommandé avec avis de réception à l'ensemble des autres parties signataires.

A la demande d'une des parties signataires sollicitant la révision ou notifiant la dénonciation du présent accord, les signataires doivent se réunir dans un délai de 3 mois.

### Dépôt

#### Article 20

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet des dépôts légaux par la partie la plus diligente.

Conformément aux dispositions légales, la présente convention est déposée à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 28 novembre 2005.

## Accord du 28 novembre 2005 relatif à la prévoyance des personnels non cadres rémunérés par les établissements

### Signataires

Organisations patronales	FNOGEC ; SNCEEL ; SYNADEC ; SYNADIC ; UNETP.
Organisations de salariés	FNEC-FP FO ; SNEC CFTC ; SPELC ; SYNEP CFE-CGC.

### Objet

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord paritaire a pour objet d'instituer un régime de prévoyance obligatoire au niveau national pour les personnels non cadres rémunérés par les établissements.

Il institue des garanties incapacité, invalidité et décès.

Il est conclu entre les organismes 'employeurs' et les organisations syndicales représentatives de droit ou dans la profession.

Il révisé l'accord du 8 septembre 1978 et se substitue aux dispositions et familles de garanties (incapacité, invalidité, décès) de cet accord qui ont le même objet.

### Champ d'application

#### Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique dans les établissements d'enseignement privé adhérant à l'un des organismes employeurs signataires du présent accord et ayant passé un contrat avec l'Etat pour une ou plusieurs classes dans le cadre de la loi n° 59-1557 du 31 décembre 1959.

Sous réserve d'un avis favorable de la commission paritaire nationale de prévoyance, peuvent appliquer au profit de leur personnel les garanties du présent accord les organismes employeurs des services qui contribuent au fonctionnement des établissements désignés ci-dessus.

Sont bénéficiaires du présent accord les personnels non cadres rémunérés par les établissements (non-enseignants ou enseignants hors contrat), à savoir les salariés titulaires d'un contrat de travail quelle qu'en soit la nature et inscrits à l'effectif des établissements, y compris :

- les salariés atteints d'une pathologie et non indemnisés à ce titre avant la conclusion de l'accord ;

- les salariés en arrêt maladie indemnisés par l'établissement employeur à la date de signature du présent accord, sous réserve des droits individuels acquis aux garanties de même nature assurées par un autre organisme.

Les salariés en suspension de contrat de travail sans salaire ni revenu de substitution provenant d'un régime de prévoyance à la date d'application du présent accord ne bénéficient pas des garanties du présent accord le temps de leur absence sauf disposition expresse contraire.

#### Article 2.1

Maintien des garanties par les organismes assureurs antérieurs

Les salariés qui sont déjà indemnisés par un organisme de sécurité sociale et/ou par un organisme assureur au titre d'une pathologie et d'un arrêt de travail survenus avant la date d'application de l'accord continuent à percevoir les prestations nées ou à naître qui leur sont dues ou qui leur seront dues par cet organisme au niveau atteint à cette date.

Les garanties du nouveau régime prévues par le présent accord leur sont acquises lorsqu'ils reprennent leur activité et qu'ils cessent de bénéficier des prestations de l'organisme assureur antérieur, notamment après un mi-temps thérapeutique.

Les prestations versées par l'organisme assureur antérieur sont revalorisées dans les conditions prévues aux articles 2 bis et 2 ter ci-après, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

#### Article 2.2

Revalorisations des prestations antérieures

Les prestations prévues par les dispositions antérieures de l'accord de 1978 servies aux bénéficiaires indemnisés dans le cadre des garanties par un organisme assureur dont le contrat sera résilié à raison des dispositions du présent accord sont revalorisées dans les mêmes conditions et sur les mêmes bases que celles appliquées aux bénéficiaires des prestations du présent accord.

Ces revalorisations sont prises en charge par l'organisme assureur désigné dans les conditions du présent accord.

#### Article 2.3

Droit aux garanties décès au titre de prestations antérieures

Les bénéficiaires de prestations incapacité-invalidité servies sur le fondement de l'accord du 8 septembre 1978 par un organisme assureur dont le contrat a été résilié à raison des dispositions du présent accord bénéficient des garanties décès prévues par le présent accord, sauf si l'organisme antérieur conserve la charge de la liquidation et du versement des prestations décès, en application des dispositions légales et conventionnelles.

La revalorisation des prestations décès qui seraient dues par l'organisme assureur antérieur est à la charge de l'organisme assureur désigné par le présent accord, à compter de sa date d'entrée en vigueur.

### Salaire de référence

#### Article 3

En vigueur non étendu

Le calcul des garanties décès et incapacité-invalidité a pour assiette les salaires ayant servi de base au calcul de la cotisation du salarié. Cette assiette correspond au salaire annuel brut de référence.

Le salaire annuel brut de référence servant de base au calcul des règlements à effectuer à la suite du décès ou de l'arrêt de travail d'un participant est fixé à la somme des salaires bruts perçus par l'intéressé au cours des 12 derniers mois civils de pleine activité précédant celui au cours duquel s'est produit le décès ou l'arrêt de travail.

Le salaire mensuel brut de référence correspond au 1/12 de cette somme.

Ce salaire de référence est revalorisé en fonction de la valeur du point de la fonction publique à la date de la liquidation de chacune des prestations incapacité, invalidité et décès.

Lorsqu'un sinistre survient moins de 1 an après l'admission d'un assuré au bénéfice du contrat, ou si pendant cette période son salaire a été réduit ou supprimé pour cause de maladie ou d'accident, son salaire annuel est reconstitué pro rata temporis sur la base des périodes au cours desquelles il a bénéficié d'un salaire plein.

Si l'intéressé appartenait depuis moins de 12 mois à la catégorie professionnelle dans laquelle il est classé au moment de l'arrêt de travail, la rémunération annuelle est calculée comme si le salarié était classé depuis 12 mois dans cette dernière.

Si le décès ou l'arrêt de travail survient dans la période de 12 mois qui suit une réduction de la durée de travail du salarié par rapport à un temps plein, accordée sur demande du salarié, le salaire annuel de référence est reconstitué sur la base des seules rémunérations correspondant à la période d'activité à temps partiel.

### **Capital décès**

#### **Article 4**

En vigueur non étendu

Les garanties décès du présent accord ont pour objet le versement d'un capital en cas de décès d'un assuré. Le montant du capital de base est égal à 150 % du montant du salaire annuel brut de référence.

A ce capital s'ajoute par personne à charge telle que définie ci-dessous :

1. Soit une majoration en capital de 50 % (ce qui correspond à 75 % du salaire annuel brut de référence).
2. Soit une rente d'éducation, dans les conditions définies à l'article 6.

Par personne à charge, il faut entendre :

1. Le conjoint à charge : toute personne reconnue comme tel par le code de la sécurité sociale.
2. Les enfants de l'assuré, qu'ils soient légitimes, reconnus, ou adoptifs, sous réserve :
  - qu'ils soient âgés de moins de 21 ans ;
  - qu'ils vivent au foyer ou entrent en ligne de compte pour la détermination du nombre de parts en vue du calcul de l'impôt sur le revenu ;
  - et qu'ils n'aient pas commencé à exercer une activité professionnelle rémunérée continuée à temps plein depuis plus de 3 mois (les enfants effectuant des stages de formation professionnelle ou sous contrat d'apprentissage ne sont pas considérés comme exerçant une activité rémunérée).

La situation de famille à retenir est celle existant au moment du décès de l'assuré.

Toutefois, l'enfant né viable moins de 301 jours après le décès de l'assuré entre en ligne de compte pour le calcul du capital. La fraction de capital correspondante est réglée sur présentation d'un extrait de l'acte de naissance.

Double effet

En cas :

- de décès de l'assuré et de son conjoint lors d'un même événement ;
- ou de décès du conjoint dans l'année qui suit le décès de l'assuré.

Les enfants qui ont ouvert droit à majoration du capital décès ou à une rente d'éducation et qui sont encore à la charge du conjoint selon la définition donnée ci-dessus reçoivent un capital dont le montant est égal à celui de ladite majoration telle que calculée au moment du décès du salarié.

Pour ouvrir droit à cette garantie, le décès doit intervenir avant le 65e anniversaire du conjoint non remarié de l'assuré déjà décédé ou, en cas de décès simultané du conjoint et de l'assuré, avant le 65e anniversaire du conjoint.

### **Désignation du ou des bénéficiaires du capital décès**

#### **Article 5**

En vigueur non étendu

##### **Article 5.1**

Le capital en cas de décès de l'assuré est versé :

- au conjoint survivant non séparé judiciairement ;
- à défaut, par parts égales entre eux, aux enfants (légitimes, reconnus ou adoptifs) de l'assuré vivants ou représentés ;
- à défaut, par parts égales entre eux, au père et à la mère de l'assuré ou au survivant d'entre eux ;
- à défaut, par parts égales entre eux, aux autres ascendants vivants de l'assuré ;
- à défaut, aux héritiers de l'assuré.

##### **Article 5.2**

A toute époque, l'assuré a la faculté de faire une désignation différente par lettre recommandée avec AR transmise, sous pli cacheté, à l'organisme.

En tout état de cause, la part de capital correspondant aux majorations pour conjoint ou enfants à charge doit rester cependant dévolue à ceux-ci pour la part qui leur revient.

En cas de décès d'un des bénéficiaires désignés par l'assuré, le capital est versé aux bénéficiaires subséquents. En cas de décès du bénéficiaire ou de tous les bénéficiaires désignés par l'assuré, les dispositions de l'article 5.1 ci-dessus s'appliquent.

##### **Article 5.3**

En cas de décès de l'assuré et du ou des bénéficiaires au cours d'un même événement sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès, l'assuré est présumé avoir survécu. Cependant, cette clause ne fait pas échec à la liquidation des prestations de double effet (art. 4).

##### **Article 5.4**

Risques non garantis

Tous les risques de décès sont garantis sans restriction territoriale, quelle qu'en soit la cause, sous les réserves ci-après.

En cas de guerre ou de transmutation de l'atome, la garantie n'aura effet que dans les conditions qui seront déterminées par la législation à intervenir sur les assurances sur la vie en temps de guerre ou en cas de transmutation de l'atome.

##### **Article 5.5**

Règlements

En cas de décès, l'employeur ou le(s) bénéficiaire(s) doi(ven)t remettre à l'organisme de prévoyance, dans les meilleurs délais, les pièces justificatives comprenant notamment :

- extrait d'acte de décès de l'assuré (et, s'il y a lieu, du conjoint) ;
- documents attestant l'identité et la qualité des bénéficiaires.

Un acompte (3 mois de salaire minimum) sur le capital décès devra être versé sous huitaine dès réception des documents justificatifs ci dessus.

### **Rente éducation**

## Article 6

En vigueur non étendu

Au moment du décès du participant, tout enfant bénéficiaire de la majoration pour personne à charge ou son représentant légal peut choisir entre la majoration du capital prévue à l'article 4 ci-dessus et la rente éducation déterminée comme il est dit ci-après.

La rente éducation est constituée d'une allocation fixée en pourcentage du salaire annuel brut de référence revalorisé. Le taux de l'allocation évolue en fonction de l'âge de l'enfant :

- enfant de moins de 6 ans : 6 % du salaire annuel de référence ;
- enfant de 6 à moins de 16 ans : 9 % du salaire annuel de référence ;
- enfant de 16 ans jusqu'au 21<sup>e</sup> anniversaire : 15 % du salaire annuel de référence.

Cette allocation sera versée trimestriellement au bénéficiaire ou à son représentant légal.

### Délai de stage et franchise

## Article 7

En vigueur non étendu

### Article 7.1

#### Délai de stage

Pour bénéficier des garanties définies aux articles 8, 9, 10 et 11 du présent accord, le salarié doit, à la date de l'arrêt de travail, justifier de plus de 5 mois de travail effectif au cours des 18 derniers mois dans les établissements relevant des organismes employeurs signataires.

Sont assimilées à des périodes de travail effectif les périodes ayant donné lieu au versement de prestations au titre du présent accord.

Ce délai de stage ne s'applique pas :

- pour l'ouverture du droit au capital décès ;
- si l'état d'incapacité ou d'invalidité résulte d'un accident survenu après l'embauche dans l'établissement ou d'une maladie professionnelle contractée dans l'établissement.

### Article 7.2

#### Franchise

Un délai de carence est fixé à 90 jours pour les personnels dont l'ancienneté est inférieure à 1 an. Cette ancienneté est appréciée dans les établissements relevant des organismes employeurs signataires quelles que soient les fonctions exercées.

Ce délai de carence ne s'applique pas pour l'ouverture au capital décès.

### Incapacité temporaire totale

## Article 8

En vigueur non étendu

### Article 8.1

Il s'agit d'une incapacité totale de travail occasionnée par la maladie, l'accident de travail ou de la vie privée, ouvrant droit aux versements des indemnités journalières de l'assurance maladie, accident du travail de la sécurité sociale.

### Article 8.2

Pour les personnels ne bénéficiant pas d'une garantie de salaire conventionnelle, le même délai de carence que celui de la sécurité sociale est appliqué en cas de maladie.

### Article 8.3

Lorsque l'assuré est reconnu en état d'incapacité totale de travail, et après cessation du maintien de salaire prévu le cas échéant par les conventions ou accords collectifs applicables, l'organisme de prévoyance verse une prestation complémentaire de prévoyance.

Le montant de cette prestation est déterminé dans les conditions du paragraphe 8.5 ci-dessous.

### Article 8.4

L'indemnité complémentaire de prévoyance est acquise jour par jour et payable mensuellement à terme échu.

Le service de cette indemnité se poursuit pendant toute la durée du service des prestations en espèces de l'assurance maladie ou accident du travail de la sécurité sociale et cesse :

- soit à la date où les indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) ne sont plus versées ;
- soit à la date d'attribution d'une pension d'invalidité par la sécurité sociale ou d'une rente d'accident du travail, date à laquelle l'indemnité journalière complémentaire est éventuellement remplacée dans les conditions définies à l'article 9 par une rente d'invalidité de la prévoyance ;
- soit à la date de liquidation des droits au titre de l'assurance vieillesse (retraite de base) de la sécurité sociale.

L'indemnité complémentaire de prévoyance n'est jamais due pendant la période du congé légal ou conventionnel de maternité ou d'adoption.

### Article 8.5

#### Calcul et limitation des prestations

L'indemnité journalière versée au salarié en incapacité de travail au titre du présent accord est égale à la différence entre la garantie brute de revenus telle que déterminée ci-après (avant précompte des prélèvements obligatoires) et les autres indemnités et rémunérations versées au titre de la même incapacité.

La garantie de revenus est égale à un pourcentage du salaire brut annuel de référence, tel que déterminé à l'article 3 ci-dessus et calculé de telle sorte que, après déduction de toutes les charges sociales et de la CSG et CRDS que le salarié aurait supportées s'il avait travaillé, le bénéficiaire perçoive effectivement 92 % du salaire net afférent au salaire brut de référence.

Le cumul net perçu :

- des prestations de sécurité sociale ;
- de la prestation versée par l'organisme de prévoyance,

ne doit à aucun moment excéder 92 % du salaire net de référence revalorisé le cas échéant comme il est dit à l'article 3. En cas de dépassement, les prestations versées au salarié au titre du présent accord sont réduites à due concurrence.

### Article 8.6

#### Reprise du travail à temps partiel à titre thérapeutique

Lorsqu'un assuré reprend une activité à temps partiel et à condition que la sécurité sociale maintienne le versement d'une indemnité journalière, l'organisme de prévoyance verse l'indemnité prévue au présent article, limitée à la différence entre :

- d'une part, la base des garanties de prévoyance déterminées à la date d'arrêt de travail, revalorisée dans les conditions prévues par le présent accord ;
- d'autre part, le cumul de l'indemnité journalière maintenue par la sécurité sociale et du salaire versé par l'employeur au titre de l'activité partielle du salarié.

Dans ce cas, la garantie de revenus définie au paragraphe 8.5 passe de 92 % à 100 % du salaire net de référence.

#### Article 8.7

En tout état de cause, le bénéficiaire ne peut percevoir un montant total tous salaires et prestations confondus supérieur à son salaire net d'activité revalorisé dans les conditions prévues à l'article 13.

L'indemnité versée par l'organisme assureur est réduite à due concurrence le cas échéant.

### **Invalidité permanente totale ou partielle**

#### Article 9

En vigueur non étendu

Sauf si l'état d'invalidité résulte d'un accident survenu après l'embauche dans l'établissement, pour bénéficier de la présente garantie, le salarié devra justifier de plus de 5 mois de travail effectif au cours des 18 derniers mois dans les établissements relevant des organismes employeurs signataires à la date à laquelle a commencé l'arrêt de travail.

Pour le bénéfice des prestations d'invalidité du présent accord, sont assimilées aux bénéficiaires d'une pension d'invalidité de la sécurité sociale les personnes qui, à la suite d'accident du travail ou de maladie professionnelle, perçoivent une rente d'accident du travail de la sécurité sociale pour un taux d'incapacité permanente d'au moins 66 %.

En cas d'invalidité permanente totale ou partielle reconnue et indemnisée comme telle par la sécurité sociale, il est versé une rente de prévoyance mensuelle d'un montant brut forfaitaire garantissant au salarié une indemnisation nette, correspondant à 92 % du salaire net afférent au salaire brut de référence tel que défini à l'article 3, y compris pension d'invalidité de la sécurité sociale et rémunération d'une éventuelle activité professionnelle inférieure au 1/4 du temps complet de sa nouvelle catégorie professionnelle.

Lorsqu'un salarié reprend une activité d'une durée au moins égale au 1/4 du temps complet de sa nouvelle catégorie professionnelle, il lui est versé une rente lui garantissant une indemnisation nette correspondant à 100 % du salaire net antérieur revalorisé, pension d'invalidité de la sécurité sociale et rémunération de son activité professionnelle comprises.

Le service de la rente de prévoyance débute dès le classement de l'assuré par la sécurité sociale dans l'une des 3 catégories d'invalides et le versement de la pension d'invalidité de la sécurité sociale correspondant audit classement et cesse :

- soit à la date à laquelle prend fin le service de la pension d'invalidité de la sécurité sociale ;
- soit au dernier jour du mois civil du 60e anniversaire de l'assuré.

La rente est payable trimestriellement à terme échu.

En cas de modification de la catégorie d'invalidité, la rente est révisée en fonction de la pension des assurances sociales.

En cas de classement dans la 3e catégorie d'invalidité, la rente versée par le régime de prévoyance sera majorée d'une indemnité forfaitaire égale à 50 % de la majoration pour tierce personne versée à l'invalidité par la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de mettre en place un accompagnement des salariés classés en invalidité. A cet effet, ils ont engagé une réflexion dont le résultat fera ultérieurement l'objet d'une annexe au présent accord.

En tout état de cause, le bénéficiaire ne peut percevoir un montant total tous salaires et prestations confondus supérieur à son salaire net d'activité revalorisé dans les conditions prévues à l'article 13.

L'indemnité versée par l'organisme assureur est réduite à due concurrence le cas échéant.

### **Invalidité de 3e catégorie**

#### Article 10

En vigueur non étendu

Sauf si l'état d'invalidité résulte d'un accident survenu après l'embauche dans l'établissement, pour bénéficier de la présente garantie, le salarié devra justifier de plus de 5 mois de travail effectif au cours des 18 derniers mois dans les établissements relevant des organismes employeurs signataires à la date à laquelle a commencé l'arrêt de travail.

A partir de la date où l'assuré est reconnu par la sécurité sociale en état d'invalidité de 3e catégorie, il lui est versé :

- par anticipation, un capital égal au capital de base défini à l'article 4 ;
- et, jusqu'à perception des avantages ' vieillesse ' de la sécurité sociale, une rente mensuelle de prévoyance telle que définie à l'article 9.

Les dispositions du présent article s'appliquent également aux assurés justifiant d'une incapacité permanente assimilée à un état d'invalidité de 3e catégorie reconnue comme telle par toute administration ou organisme habilité à cet effet.

Dans les 2 cas, l'assuré doit transmettre à l'organisme de prévoyance toutes pièces justificatives tendant à prouver cet état d'invalidité de 3e catégorie.

En cas de décès ultérieur, le capital de base ne sera plus dû. Par contre, les éventuelles majorations pour personnes à charge seront calculées et versées en fonction de la situation à la date du décès conformément à l'article 4.

### **Dispositions particulières**

#### Article 11

En vigueur non étendu

##### Article 11.1

Cas des salariés non bénéficiaires des prestations incapacité-invalidité de la sécurité sociale

##### 11.1.1. Durée de travail ou d'affiliation insuffisante.

Les salariés, cotisant au régime de prévoyance prévu par le présent accord, qui ne rempliraient pas en cas d'arrêt de travail, pour cause de maladie ou d'accident, les conditions de durée d'activité nécessaires à l'ouverture du droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale, tout en remplissant les conditions requises à l'article 7, percevront néanmoins de l'organisme assureur les prestations incapacité-invalidité prévues au présent accord. Celles-ci seront calculées comme si l'intéressé était prestataire de la sécurité sociale.

##### 11.1.2. Bénéficiaires d'un régime de préretraite (progressive).

##### Cotisation

Pour les salariés bénéficiant de ce régime, le revenu de remplacement, qui supporte les cotisations d'assurance maladie de la sécurité sociale est intégré dans l'assiette des cotisations de prévoyance pour couvrir les garanties décès et invalidité de 3e catégorie.

##### Prestations

Les garanties incapacité-invalidité prévues par le présent accord sont calculées sur la base du salaire perçu pendant la période de préretraite progressive.

Seul le capital prévu aux articles 4 et 6 en cas de décès et le capital prévu à l'article 10 en cas d'invalidité de 3e catégorie sont calculés sur la base du total : salaire à mi-temps + revenu de remplacement.

##### Article 11.2

##### Dispositif de préretraite totale

Les garanties capital décès et invalidité de 3e catégorie du régime de prévoyance sont maintenues aux bénéficiaires d'une préretraite totale, quel qu'en soit le débiteur, sous réserve du paiement des cotisations de prévoyance dues pour ce risque.

Les cotisations de prévoyance sont assises sur le revenu de remplacement effectivement perçu. Elles sont prises en charge pour partie par l'organisme ancien employeur, selon répartition à négocier dans l'établissement.

La part des cotisations incombant au salarié est directement perçue par l'organisme de prévoyance auprès du salarié en préretraite.

En cas de non-paiement par le salarié de la part qui lui incombe, l'organisme assureur met fin à la garantie après mise en demeure présentée dans les formes prévues par les lois et règlements applicables. La résiliation intervenue dans ce cadre met fin aux obligations de l'organisme ancien employeur.

#### Article 11.3

Cas des salariés bénéficiant de réduction de service ou de congés divers Congé parental d'éducation ou ' temps partiel d'éducation '

Lorsque le salarié bénéficie d'un congé parental intégral ou d'un temps partiel parental pour élever un enfant de moins de 3 ans, une cotisation peut être versée par l'intéressé pour lui permettre de conserver le bénéfice de la garantie invalidité-décès sur la base du salaire brut antérieur d'activité.

Autres congés sans solde

Les salariés qui bénéficient à leur demande d'une absence autorisée non rémunérée peuvent bénéficier du maintien des garanties invalidité-décès prévues aux articles 4, 5, 6, 7 et 10 du présent accord, sans paiement d'une quelconque contribution, pendant une durée maximum de 2 mois de date à date à compter de leur date de départ en congé non rémunéré.

Sont assimilés à des congés non rémunérés les congés de formation ne donnant pas lieu au maintien du salaire par l'employeur.

A l'issue de cette période de 2 mois, le salarié peut contribuer volontairement aux garanties ' invalidité-décès ' précitées, dans la limite de 1 an à compter de la date de départ en congé.

La demande doit en être faite par écrit simultanément à l'établissement employeur et à l'organisme assureur avant l'expiration du 2e mois de gratuité.

La contribution aux garanties précitées est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur.

#### Article 11.4

Maternité et adoption

La maladie ou l'accident survenu pendant le congé de maternité ou d'adoption, entraînant un arrêt de travail à l'issue de ce congé, ouvre droit aux garanties incapacité, invalidité, décès du présent régime.

Forclusion

Les délais de forclusion prévus par le présent accord et ouverts aux bénéficiaires ou aux établissements employeurs pour le compte des bénéficiaires et qui seront introduits dans les contrats souscrits avec les organismes assureurs sont les suivants.

Les demandes de prestations présentées par les bénéficiaires du présent régime ou par leurs employeurs substitués devront avoir été introduites auprès de l'organisme assureur désigné dans le présent accord dans un délai maximum de :

- 5 ans à compter de la date de l'arrêt de travail ouvrant droit aux garanties incapacité-invalidité ;

- 10 ans à compter de la date de survenance du risque pour les garanties décès et invalidité absolue et définitive.

Les demandes introduites dans ces délais devront faire l'objet d'une liquidation dans les conditions prévues par le présent accord.

### Chômage

#### Article 12

En vigueur non étendu

Par dérogation à l'article 2 ci-dessus et pendant une période de 12 mois à compter de la fin du contrat de travail, les garanties décès ou le capital décès anticipé pour invalidité de 3e catégorie visés par le présent accord restent acquis à tout participant en chômage total, bénéficiant des indemnités légales pour perte d'emploi à la suite d'un licenciement pour inaptitude à l'emploi sans possibilité de reclassement.

Les mêmes garanties s'appliquent aux salariés licenciés pour motif économique.

### Revalorisation des prestations

#### Article 13

En vigueur non étendu

Les prestations liquidées et servies aux bénéficiaires sont revalorisées en référence aux augmentations de la valeur du point de la fonction publique et aux mêmes dates. Les revalorisations sont financées par le fonds de revalorisation, alimenté notamment par une partie des cotisations qui lui est spécialement affectée.

### Cotisations

#### Article 14

En vigueur non étendu

#### Article 14.1

Assiette

Les cotisations sont calculées sur le salaire brut servant de base à la déclaration annuelle des salaires transmise à l'administration fiscale.

#### Article 14.2

Taux et répartition de la cotisation

Sous réserve que le taux de cotisation n'excède pas 1,95 % des salaires, la répartition sera la suivante :

- 1,35 % des salaires à la charge de l'employeur ;

- le solde de la cotisation à la charge du salarié.

Dès la fin du 2e exercice de l'application de cet accord, les partenaires seront amenés à se rencontrer pour évaluer le taux de cotisation nécessaire à l'équilibre du régime.

#### Article 14.3

Exonération

Aucune cotisation de prévoyance n'est due à l'organisme assureur sur les prestations du régime liquidées et versées par ses soins pendant toute la période de versement desdites prestations aux salariés ou anciens salariés bénéficiaires.

### Fonds social

#### Article 15

En vigueur non étendu

Les bénéficiaires du régime auront accès au fonds social constitué par leur organisme assureur.

Le fonds social aura vocation à connaître des situations exceptionnelles et individuelles rencontrées par les bénéficiaires, qui justifieraient l'attribution d'une aide spécifique du régime au travers de l'organisme assureur.

La CPN de prévoyance décidera des orientations que les organismes assureurs devront suivre pour l'octroi des aides accordées par le fonds social dans le cadre du financement fixé par le présent accord.



Les CPR auront la charge d'assurer la liaison entre les établissements et les participants d'une part, et les organismes assureurs correspondants d'autre part. La CPNP suivra annuellement l'application des orientations décidées et les montants ou les aides alloués à ce titre par les organismes assureurs. Le règlement intérieur de la CPN détermine les modalités d'application du présent article.

## Gestion et suivi de l'accord

### Article 16

En vigueur non étendu

#### Article 16.1

La couverture des garanties minimales constituant le régime national de prévoyance fera l'objet de contrats à souscrire auprès d'organismes assureurs désignés par la commission nationale de prévoyance. Les établissements disposeront du choix de l'organisme assureur parmi les organismes désignés par la commission paritaire nationale de prévoyance dans le cadre du présent accord.

#### Article 16.2

La désignation des organismes assureurs auxquels les établissements employeurs devront s'adresser pour la couverture des garanties minimales du présent accord ainsi que les garanties et contributions du présent régime feront l'objet d'un nouvel examen au plus tard dans un délai maximum de 5 ans à compter de la mise en oeuvre effective de l'accord puis, au plus, par périodes quinquennales par la commission paritaire nationale de prévoyance (CPNP).

#### Article 16.3

La commission paritaire nationale de prévoyance demandera aux organismes assureurs désignés par le présent accord ou ses avenants ultérieurs de gérer en commun les résultats du régime défini par le présent accord. Ils devront effectuer entre eux une mutualisation des différents risques selon des modalités définies dans le cahier des charges joint au présent accord.

Ce cahier des charges donnera lieu, pour son application, à une convention de mutualisation nationale des risques et de réassurance ou coassurance fixée entre les organismes désignés. Cette convention aura pour effet d'assurer une solidarité entre les salariés et établissements bénéficiaires du présent accord. Un contrat de garanties collectives type sera soumis à la souscription des partenaires sociaux au niveau adéquat ou par défaut à l'adhésion directe des établissements employeurs.

Il est entendu entre les parties que l'adhésion des établissements employeurs aux organismes assureurs visés par le présent accord doit être réalisée par les établissements employeurs désignés à l'article 2 du présent accord, dès le 1er janvier 2006. Toutefois, afin de tenir compte des contraintes liées à un changement d'organisme assureur, un délai de 1 an pourra être consenti aux établissements concernés.

Tout retard dans l'adhésion d'un établissement employeur, qui entraînerait un surcoût, du fait des risques qu'il présenterait, donnera lieu à une pénalité d'entrée à la charge exclusive de cet établissement. Cette pénalité sera égale au surcoût généré par son entrée tardive dans le régime.

#### Article 16.4

Compte général de résultats et alimentation des fonds et réserves

Les règles concernant l'établissement des comptes et l'alimentation des fonds et réserves suivants :

1. Compte général de résultats ;
2. Réserve de stabilité ;
3. Fonds de revalorisation ;
4. Réserve de couverture des anciens assurés ;
5. Fonds de solidarité,

sont fixées dans les contrats passés avec les organismes assureurs dans le respect d'un cahier des charges établi par la CPNP.

Les mécanismes prévus dans ces contrats ont pour objet :

1. De permettre le contrôle de l'évolution de la charge du régime (compte de résultats) ;
2. D'assurer la pérennité du régime par la constitution d'une réserve de stabilité ;
3. De contrôler et de financer les revalorisations, avec la constitution de provisions au niveau atteint (fonds de revalorisation) ;
4. D'alimenter une réserve de couverture des anciens assurés bénéficiaires de prestations acquises auprès d'autres organismes.

#### Article 16.5

Les contrats de gestion issus de l'accord national de 1978, d'accords régionaux, départementaux ou d'établissement ou de décisions des établissements demeurent en vigueur jusqu'au 31 décembre 2005.

Au 1er janvier 2006, les contrats en cours et tout nouveau contrat devront être mis en conformité avec les clauses minimales définies par le présent accord, sur toutes les garanties pour tous les salariés relevant du présent accord et avec la même date d'effet.

Toutefois, un délai de 1 an pourra être consenti aux établissements devant changer d'organisme assureur. Ainsi, au plus tard le 1er janvier 2007, les établissements concernés devront avoir résilié les contrats en cours et avoir souscrit de nouveaux contrats auprès des organismes assureurs désignés dans le cadre du présent accord pour l'application des garanties qu'il prévoit.

Faute d'une telle souscription dans le délai imparti, les coûts supplémentaires générés par la régularisation de la situation de l'établissement seront à sa charge exclusive.

Ces coûts supplémentaires s'appliqueront également aux organismes employeurs adhérant à l'accord en application de l'article 2, alinéa 2, au-delà du délai imparti.

Les organismes assureurs choisis paritairement dans les conditions de l'article 16-1 du présent accord devront gérer, dans le cadre de la profession, les contrats souscrits, et respecter l'autonomie du groupe professionnel, en matière de risques, de gestion et de contrôle paritaires.

#### Article 16.6

Conclusion des nouveaux contrats, transfert des prestations entre organismes assureurs désignés ou après résiliation des contrats souscrits avec les organismes assureurs

1. Tout nouveau contrat devra être conclu auprès d'un des organismes assureurs choisis (cf. art. 16.1). Ce contrat sera conforme aux dispositions du présent accord.
2. Chaque nouveau contrat souscrit auprès d'un organisme assureur choisi dans les conditions du présent accord devra prévoir, en cas de résiliation de ce contrat, le transfert, auprès de l'organisme assureur qui lui succédera, des provisions constituées pour faire face aux garanties résultant des sinistres survenus au cours de l'exécution du contrat.
3. Le transfert portera sur le fonds de stabilité et sur toutes les provisions constituées pour faire face :
  - aux prestations en cours de service ;
  - aux prestations nées ou à naître qui découleront d'un arrêt de travail indemnisé au titre du contrat en vigueur à la date de résiliation y inclus les changements de catégories ;
  - aux revalorisations des prestations ;
  - aux garanties décès.
4. Le transfert portera également sur la réserve de couverture constituée pour assurer le versement des prestations dues à d'anciens assurés auprès d'autres

organismes assureurs avant l'entrée en vigueur du présent accord, pour les garanties reprises par le nouvel organisme assureur.

5. Les provisions constituées au profit des salariés bénéficiaires de prestations qui quittent l'établissement employeur et reprennent un emploi dans un autre établissement employeur relevant du présent accord et d'un autre organisme assureur sont transférées à ce dernier.

#### Article 16.7

Information des participants du régime

16.7.1. Sur l'accord et les garanties du régime.

Chaque organisme assureur choisi réalisera un document pour l'information des établissements adhérents et chacun des salariés participants sur :

- le régime de prévoyance, descriptif et garanties ;
- les obligations résultant du présent accord, pour les établissements et pour les salariés ;
- les modalités pratiques de fonctionnement du régime ;
- les formalités à accomplir lors des demandes de prises en charge ;
- les modalités de versement des prestations ;
- le régime social et fiscal des cotisations et des prestations.

16.7.2. Sur les comptes et le bilan annuels.

Conformément aux dispositions légales, l'organisme de prévoyance fournira, chaque année, au souscripteur et à la commission paritaire départementale ou régionale un rapport d'information sur les comptes de résultats du contrat souscrit.

Chaque organisme assureur transmettra à la commission paritaire nationale de prévoyance ses comptes de résultats tenus pour l'application du présent régime et tout autre document demandé par la commission, afin de lui permettre l'analyse et le suivi du fonctionnement du régime institué par le présent accord.

La commission paritaire nationale de prévoyance sera également destinataire de toute information utile à l'appréhension de la réalité sociale du secteur professionnel.

### Commissions paritaires

#### Article 17

En vigueur non étendu

#### Article 17.1

Commission paritaire nationale de prévoyance (CPNP)

La commission paritaire nationale de prévoyance est composée de représentants des organisations signataires du présent accord, à raison de 2 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la profession et d'un nombre égal de représentants des organismes d'employeurs.

Un président et un secrétaire appartenant, l'un au collège des employeurs, l'autre au collège des salariés, sont désignés pour 1 an et en alternance de collège. Ces désignations prennent effet au 1er janvier suivant.

La commission paritaire nationale désigne les organismes assureurs.

La commission paritaire nationale se réunit au moins 1 fois par an pour :

- s'informer sur les résultats de la gestion administrative et financière du régime institué par le présent accord ;
- suivre l'évolution du régime et étudier toute mesure utile ;
- statuer sur toute difficulté pouvant se présenter dans l'interprétation ou l'application de l'accord national, et dans tout autre domaine qui relèvera de sa compétence ;
- définir les orientations d'utilisation du fonds social ;
- le cas échéant donner un avis sur l'adhésion volontaire des structures ou établissements visés à l'article 2, alinéa 2, du présent accord.

La commission peut être convoquée à la demande de l'une des parties signataires. Elle peut également être saisie par les commissions paritaires (inter)régionales, (inter)départementales ou (inter)diocésaines.

L'interprétation du présent accord est de la compétence exclusive de la CPNP.

#### Article 17.2

Commission paritaire (inter)régionale, (inter)départementale ou (inter)diocésaine (ci-après désignées CPR-CPD)

Les commissions paritaires régionales ou départementales sont constituées à l'image de la commission paritaire nationale.

Par délégation de la commission paritaire nationale de prévoyance, la CPR-CPD assure le relais au niveau local. A ce titre :

- elle émet un avis sur les difficultés pouvant survenir localement dans l'application de l'accord national ou le traitement des dossiers des participants ;
- elle peut être saisie en cas de litiges dans l'application du présent accord, qui s'impose aux parties. En cas de désaccord ou de nécessité d'une interprétation du texte national, le litige sera porté devant la commission paritaire nationale de prévoyance ;
- dans le cadre des grandes orientations définies par la CPN pour les fonds sociaux, elle assure la liaison entre le participant et l'organisme assureur et elle émet un avis sur les dossiers de demandes. Elle rend compte annuellement à la commission paritaire nationale.
- la CPR/CPD peut de façon distincte conclure et suivre des accords spécifiques prévoyant des garanties supplémentaires et les cotisations afférentes. Ces garanties supplémentaires n'entrent ni dans la solidarité nationale ni dans la gestion du suivi prévues par le présent accord.

La CPR-CPD veille à garantir localement un lien avec les organismes assureurs désignés par CPN ; à cet effet, elle met en place un service d'assistance technique au profit des établissements des participants.

### Date d'application

#### Article 18

En vigueur non étendu

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prend effet dès le 1er janvier 2006.

### Révision et dénonciation

#### Article 19

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être révisé par voie d'avenant conclu dans les formes légales. La demande de révision doit être présentée par la partie qui la souhaite par courrier recommandé avec avis de réception adressé à chaque autre partie signataire accompagné du projet de révision envisagé.

La commission paritaire nationale composée de l'ensemble des représentants des organismes employeurs et des organisations syndicales représentatives de droit ou dans la profession se réunit pour examiner cette proposition dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande.

La dénonciation du présent accord intervient suivant les formes légales et doit être présentée par courrier recommandé avec avis de réception à l'ensemble des autres parties signataires.

A la demande d'une des parties signataires sollicitant la révision ou notifiant la dénonciation du présent accord, les signataires doivent se réunir dans un délai de 3 mois.

### Dépôt

#### Article 20

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet des dépôts légaux par la partie la plus diligente.

Conformément aux dispositions légales, la présente convention est déposée à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 28 novembre 2005.

## Accord du 28 août 2006 sur les équivalences de nuit dans l'enseignement privé sous contrat

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

### Préambule

En vigueur non étendu

Dans le secteur de l'enseignement privé sous contrat, les activités de garde, de surveillance et de permanence sont caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens. A ce titre, l'appréciation des durées maximales de travail au regard du droit européen se fait dans le cadre des dérogations prévues au présent accord.

### Article 1er

En vigueur non étendu

Compte tenu des spécificités liées aux fonctions des personnels chargés de la surveillance nocturne des internats, qui sont autorisés à dormir dans une chambre individuelle mise à leur disposition à cet effet, il est convenu d'un horaire d'équivalence défini comme suit : 45 % de la surveillance de nuit équivaut à du temps de travail effectif pour la détermination de la rémunération et l'application de la législation sur la durée du travail.

La surveillance de nuit s'entend de la période de veille en chambre, comprise entre le coucher et le lever des élèves ; son amplitude ne peut dépasser 7 heures. Les périodes d'interventions sont considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme tel. L'organisation précise que la période horaire concernée est fixée par l'établissement.

Pour les travailleurs de nuit, la durée quotidienne maximale de 8 heures en moyenne au regard du droit européen est appréciée sur une période de 9 semaines à raison de 6 jours par semaine. Pour le calcul ci-dessus, toutes les heures de présence sont comptabilisées.

Pour des raisons objectives et techniques tenant à l'organisation du travail dans les internats, la durée hebdomadaire maximale de 48 heures en moyenne au regard du droit européen est appréciée sur une période de 6 mois, les périodes de congés payés étant neutralisées.

### Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique à compter du 1er septembre 2006.

Fait à Paris, le 28 août 2006.

## Avenant du 20 octobre 2006 relatif à l'entretien professionnel

Signataires	
Organisations patronales	FFNEAP ; EPLC ; FNOGEC ; SNCEEL.
Organisations de salariés	SNEPL-CFTC ; SPELC ; SYNADEC ; SYNADIC ; UNEAP ; UNETP.

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu afin de compléter les dispositions adoptées le 26 mai 2005 et contenues dans l'accord national interbranches sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue dans l'enseignement privé sous contrat. Les organisations signataires entendent optimiser l'accès à la formation professionnelle continue et l'usage des moyens qui lui sont affectés par l'adoption de dispositions relatives à l'entretien professionnel, à la validation des acquis de l'expérience, au bilan de compétences et au passeport formation. Ce faisant, ils entendent également se donner les moyens de développer l'information et l'orientation dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie.

### L'entretien professionnel

L'entretien professionnel est un volet de l'entretien annuel « d'activité et de développement » :

1. Afin d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, dans le cadre de « l'entretien annuel d'activité et de développement », d'un échange qui doit permettre d'élaborer son projet professionnel à partir de ses aptitudes, de ses souhaits d'évolution, des besoins et de la situation de l'entreprise.

2. Au cours de cet échange, en prenant en compte les actions conduites dans le cadre du plan de formation, les points suivants sont abordés :

- l'information sur les évolutions des métiers et des qualifications dans l'entreprise, et / ou les moyens d'accès à l'information dans le bassin d'emplois, dans la région ;

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle (dispositifs légaux et conventionnels) ;

- l'identification des compétences à acquérir ou à perfectionner pour permettre au salarié de s'adapter à l'évolution de son poste de travail, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences ;

- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction du ou des objectifs envisagés : droit individuel à la formation (DIF) période de professionnalisation, congé individuel de formation (CIF), bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience (VAE).

L'application des présentes dispositions se réalisera progressivement à partir de la signature du présent accord et des dispositions qui seront ultérieurement définies pour la mise en oeuvre de l'« entretien annuel d'activité et de développement ».

Un bilan d'étape sera effectué tous les 3 ans.

## Accord du 18 juin 2009 relatif à l'entretien annuel d'activité et de développement

Signataires	
Organisations patronales	FNOGEC ; SNCEEL ; UNETP ; SYNADEC ; EPLC ; SYNADIC ; FFNEAP ; UNEAP.
Organisations de salariés	SPELC ; FEP CFDT ; SNEC CFTC ; SNEPL CFTC ; SYNEP CFE-CGC.

Les annexes I à V au présent accord sont consultables sur le site : [journal-officiel.gouv.fr](http://journal-officiel.gouv.fr), rubrique : BO conventions collectives.

En vigueur non étendu

Les organisations signataires du présent accord entendent mettre en place l'entretien annuel d'activité et de développement (EAAD), pour les personnels ayant qualité de salariés :

- dans les établissements d'enseignement privés ayant majoritairement des classes sous contrat avec l'Etat (contrat d'association ou contrat simple), relevant de l'article L. 442-1 du code de l'éducation ;
- et dans les établissements catholiques d'enseignement agricole relevant de l'article L. 813-8 du code rural.

Cet accord s'applique en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer.

L'entretien annuel d'activité et de développement (EAAD) est un moment important tant pour le salarié que pour le chef d'établissement.

L'entretien annuel d'activité et de développement comporte deux volets :

- l'entretien d'appréciation de l'activité ;
- l'entretien professionnel, qui a fait l'objet de l'annexe I de l'accord interbranches sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue dans l'enseignement privé sous contrat du 26 mai 2005, étendu par arrêté du 19 octobre 2006, modifié par accord du 29 mars 2007, étendu par arrêté du 28 octobre 2008 (avenant du 20 octobre 2006).

Les organisations signataires du présent accord ont adopté les documents joints en annexe :

- support de l'entretien annuel d'activité et de développement (annexe I) ;
- exemple de lettre d'invitation à destination du salarié (annexe II) ;
- mode d'emploi pour le chef d'établissement ou le cadre délégué à l'entretien (annexe III) ;
- mode d'emploi pour le salarié (annexe IV) ;
- grille d'appréciation (annexe V).

Les établissements relevant des organismes signataires s'engagent à mettre en oeuvre l'EAAD au cours de l'année scolaire 2009-2010 et au plus tard avant le 30 juin 2011.

Le support de l'entretien (annexe I), les modes d'emploi (annexes III et IV) et la grille d'appréciation (annexe V) doivent être appliqués dans leur intégralité.

Toutefois, le contenu de la grille d'appréciation (annexe V) peut être adapté pour tenir compte des spécificités de l'établissement, sous réserve d'obtenir l'accord écrit des instances représentatives du personnel. En l'absence de ces dernières, aucune adaptation de la grille d'appréciation n'est possible.

En tout état de cause, les formalités préalables à la mise en oeuvre de l'EAAD doivent être respectées :

- consultation du CHSCT ;
- information du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel, à défaut, des délégués du personnel ;
- information du personnel.

Les entretiens se déroulent sur le temps de travail effectif des salariés. Ils sont réalisés exclusivement par le chef d'établissement ou le (s) cadre (s) délégué (s) pour l'entretien, après formation à la conduite de l'entretien. Cette formation doit avoir eu lieu dans la mesure du possible avant juin 2011.

Une commission de suivi du présent accord, composée d'au moins un membre de chaque organisation signataire, est mise en place et procédera à une évaluation du dispositif à l'issue d'un délai de 1 an à compter de sa signature.

Une commission de conciliation sera mise en place. Un règlement intérieur en définira le fonctionnement.

(1) Les annexes I à V sus-citées sont consultables sur le site : [journal-officiel.gouv.fr](http://journal-officiel.gouv.fr), rubrique : BO convention collectives.

**Nouveautés**



# Accord professionnel collectif relatif au régime de prévoyance des personnels cadres et assimilés rémunérés par les établissements d'enseignement privés sous contrat (2 octobre 2013)

Date du texte : 2013-10-02

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 CFDT (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 collectif relatif au régime de prévoyance des personnels non cadres rémunérés par les établissements d'enseignement privés sous contrat (2 octobre 2013)

Date du texte : 2013-10-02

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 CFDT (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 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 CFDT (SPELC ) Syndicat national de l'enseignement chrétien CFTC (SPELC )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

# Avenant n° 1 révision de l'article 10 (10 mars 2015)

Date du texte : 2015-03-10

Publié au BOCC N° : 20150025

Signataires
-------------

**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 CFDT (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 collectif relatif à la mise en place du régime de frais de santé EEP santé dans les établissements d'enseignement privés (18 juin 2015)**

**Date du texte : 2015-06-18**

**Publié au BOCC N° : 20170025**

**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 (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 CFDT (SPELC ) Syndicat national de l'enseignement chrétien CFTC (SPELC ) Syndicat national de l'enseignement privé CFE-CGC SYNEP (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 CFDT (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**



## 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 CFDT (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



Sigle	Définition
AGEFOS	Organisme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle
ANI	Accord national interprofessionnel
ARCCO	Association des régimes de retraite complémentaire non cadre
ARPEC	Association Régionale pour la Promotion Pédagogique et Professionnelle dans l'Enseignement Catholique
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
AT	Accident du travail.
CAER	Concours d'accès à l'échelle de rémunération des professeurs certifiés de l'enseignement technique
CAFEP	Certificat d'aptitude aux fonctions de maître ou de documentaliste
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CCPMA	Institution de prévoyance
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CFA	Centres de formation d'apprentis
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFP	Certificat de formation professionnelle
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CP	Congé payé
CPN	Commission paritaire nationale
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPNP	Commission paritaire nationale de prévoyance
CPR	Commission paritaire régionale
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
CSG	Contribution sociale généralisée
DDTEFP	Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle
DESS	Diplôme études supérieures spécialisées
DIF	Droit individuel à la formation
EAAD	Entretien annuel d'activité et de développement
EFP	Enseignement et formation privés
EPS	Education physique et sportive
FEAP	Fédération européenne des associations professionnelles de psychologues
FEP	Fédération française de l'enseignement privé
FESIC	Fédération d'Écoles Supérieures d'Ingénieurs et de Cadres
FNOGEC	Fédération nationale des organismes de gestion de l'enseignement catholique
FNSPELC	Fédération nationale des syndicats professionnels de l'enseignement libre catholique
FO	Force ouvrière
FPSPP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
HML	Horaire moyen mensuel lissé
IFP	Incapacité fonctionnelle permanente
IIAP	Indemnité d'intermittence annuelle partielle
IJSS	Indemnité journalière de la sécurité sociale
ITEPSA	Inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles
JO	Journal officiel
NAF	Nomenclature d'activités françaises
NDLR	Note De La Rédaction
NEP	Syndicat national de l'enseignement privé (Sy-N.E.P)
OPACIF	Organisme paritaire agréé du congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
PME	Petites et moyennes entreprises
RAR	Recommandé avec accusé de réception
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
SAL	Salaire annuel lissé
SAP	Salaire annuel à temps plein pour 52 semaines
SH	Service hebdomadaire (en heures)
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SML	Salaire mensuel lissé
SNCEEL	Syndicat national des chefs d'établissement de l'enseignement libre
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SPELC	Syndicats professionnels de l'enseignement libre catholique
ST	Nombre de semaines travaillées
SYNADEC	Syndicat national des directeurs (direction d'écoles primaires et maternelles privées) de l'enseignement catholique.
SYNADIC	Syndicat national des directeurs de collèges privés
TPA	Temps plein annuel
TTI	Temps de travail intermittent
UNAPEC	Union nationale pour la promotion pédagogique et professionnelle dans l'enseignement catholique
UNEAP	Union nationale de l'enseignement agricole privé

<b>Sigle</b>	<b>Définition</b>
UNETP	Union nationale de l'enseignement technique privé
UNIPREVOYANCE	Institution de prévoyance
VAE	Validation des acquis de l'expérience

## Liste thématique





Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Incapacité temporaire totale (Accord du 28 novembre 2005 relatif à la prévoyance des personnels cadres rémunérés par les établissements)	Article 8	69
	Incapacité temporaire totale (Accord du 28 novembre 2005 relatif à la prévoyance des personnels cadres rémunérés par les établissements)	Article 8	69
	Incapacité temporaire totale (Accord du 28 novembre 2005 relatif à la prévoyance des personnels non cadres rémunérés par les établissements)	Article 8	76
	Invalité permanente totale ou partielle (Accord du 28 novembre 2005 relatif à la prévoyance des personnels cadres rémunérés par les établissements)	Article 9	70
	Maladie - Accident du travail - Maternité - Adoption (Accord national professionnel sur le travail intermittent dans l'enseignement privé en vigueur le 1er août 1989)	Article 4	32
	Maladie, accident du travail, maternité et adoption (Convention collective nationale des maîtres de l'enseignement primaire privé enseignant dans les classes hors contrat et sous contrat simple et ne relevant pas de la convention collective de travail de l'enseignement primaire catholique du 27 novembre 1984.)	Article 11	8
	Maladie-Accident du travail-Maternité-Adoption (Convention collective nationale des psychologues de l'enseignement privé du 11 janvier 1985.)	Article 15	14
Arrêt de travail, Maladie	Dispositions particulières (Accord du 28 novembre 2005 relatif à la prévoyance des personnels cadres rémunérés par les établissements)	Article 11	70
	Dispositions particulières (Accord du 28 novembre 2005 relatif à la prévoyance des personnels non cadres rémunérés par les établissements)	Article 11	77
	Incapacité temporaire totale (Accord du 28 novembre 2005 relatif à la prévoyance des personnels cadres rémunérés par les établissements)	Article 8	69
	Incapacité temporaire totale (Accord du 28 novembre 2005 relatif à la prévoyance des personnels non cadres rémunérés par les établissements)	Article 8	76
	Invalité de 3e catégorie (Accord du 28 novembre 2005 relatif à la prévoyance des personnels cadres rémunérés par les établissements)	Article 10	70
	Invalité de 3e catégorie (Accord du 28 novembre 2005 relatif à la prévoyance des personnels non cadres rémunérés par les établissements)	Article 10	77
	Invalité permanente totale ou partielle (Accord du 28 novembre 2005 relatif à la prévoyance des personnels cadres rémunérés par les établissements)	Article 9	70
	Invalité permanente totale ou partielle (Accord du 28 novembre 2005 relatif à la prévoyance des personnels non cadres rémunérés par les établissements)	Article 9	77
	Maladie - Accident du travail - Maternité - Adoption (Accord national professionnel sur le travail intermittent dans l'enseignement privé en vigueur le 1er août 1989)	Article 4	32
	Maladie ou maternité (Convention collective de travail des professeurs de l'enseignement secondaire libre enseignant dans les établissements hors contrat et dans les établissements sous contrat mais sans être contractuels du 23 juillet 1964)	Article 11	2
	Maladie, accident du travail, maternité et adoption (Convention collective nationale des maîtres de l'enseignement primaire privé enseignant dans les classes hors contrat et sous contrat simple et ne relevant pas de la convention collective de travail de l'enseignement primaire catholique du 27 novembre 1984.)	Article 11	8
	Maladie-Accident du travail-Maternité-Adoption (Convention collective nationale des psychologues de l'enseignement privé du 11 janvier 1985.)	Article 15	14
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale des maîtres de l'enseignement primaire privé enseignant dans les classes hors contrat et sous contrat simple et ne relevant pas de la convention collective de travail de l'enseignement primaire catholique du 27 novembre 1984.)	Article 1	6
	Champ d'application (Convention collective de travail des professeurs de l'enseignement secondaire libre enseignant dans les établissements hors contrat et dans les établissements sous contrat mais sans être contractuels du 23 juillet 1964)	Article 1	1
	Champ d'application (Convention collective nationale des psychologues de l'enseignement privé du 11 janvier 1985.)	Article 1	12
Congés annuels	Absence pendant les périodes travaillées - Régime des congés (Accord national professionnel sur le travail intermittent dans l'enseignement privé en vigueur le 1er août 1989)	Article 4	33
	Vacances (Convention collective de travail des professeurs de l'enseignement secondaire libre enseignant dans les établissements hors contrat et dans les établissements sous contrat mais sans être contractuels du 23 juillet 1964)	Article 10	2
Congés exceptionnels	Absences (Convention collective nationale des maîtres de l'enseignement primaire privé enseignant dans les classes hors contrat et sous contrat simple et ne relevant pas de la convention collective de travail de l'enseignement primaire catholique du 27 novembre 1984.)	Article 12	8
	Absences (Convention collective de travail des professeurs de l'enseignement secondaire libre enseignant dans les établissements hors contrat et dans les établissements sous contrat mais sans être contractuels du 23 juillet 1964)	Article 12	3
Démission	Droit individuel à la formation (DIF) (Accord du 26 mai 2005 relatif aux objectifs et aux moyens de la formation professionnelle continue)	Article 6	46
	Durée et rupture du contrat (Convention collective nationale des maîtres de l'enseignement primaire privé enseignant dans les classes hors contrat et sous contrat simple et ne relevant pas de la convention collective de travail de l'enseignement primaire catholique du 27 novembre 1984.)	Article 13	8
	Exécution du contrat (Convention collective de travail des professeurs de l'enseignement secondaire libre enseignant dans les établissements hors contrat et dans les établissements sous contrat mais sans être contractuels du 23 juillet 1964)	Article 13	3
	Licenciement-Démission (Convention collective nationale des psychologues de l'enseignement privé du 11 janvier 1985.)	Article 11	14
	Rupture du contrat de travail - Indemnité de licenciement - Indemnité d'intermittence - Garanties conventionnelles - Avantages acquis (Accord national professionnel sur le travail intermittent dans l'enseignement privé en vigueur le 1er août 1989)	Article 4	34
Indemnités de licenciement	Durée et rupture du contrat (Convention collective nationale des maîtres de l'enseignement primaire privé enseignant dans les classes hors contrat et sous contrat simple et ne relevant pas de la convention collective de travail de l'enseignement primaire catholique du 27 novembre 1984.)	Article 13	8
	Rupture du contrat de travail - Indemnité de licenciement - Indemnité d'intermittence - Garanties conventionnelles - Avantages acquis (Accord national professionnel sur le travail intermittent dans l'enseignement privé en vigueur le 1er août 1989)	Article 4	34

Theme	Titre	Article	Page
Maternité, Adoption	Absence pendant les périodes travaillées - Régime des congés (Accord national professionnel sur le travail intermittent dans l'enseignement privé en vigueur le 1er août 1989)	Article 4	33
	Maladie - Accident du travail - Maternité - Adoption (Accord national professionnel sur le travail intermittent dans l'enseignement privé en vigueur le 1er août 1989)	Article 4	32
	Maladie ou maternité (Convention collective de travail des professeurs de l'enseignement secondaire libre enseignant dans les établissements hors contrat et dans les établissements sous contrat mais sans être contractuels du 23 juillet 1964)	Article 11	2
	Maladie, accident du travail, maternité et adoption (Convention collective nationale des maîtres de l'enseignement primaire privé enseignant dans les classes hors contrat et sous contrat simple et ne relevant pas de la convention collective de travail de l'enseignement primaire catholique du 27 novembre 1984.)	Article 11	8
	Maladie-Accident du travail-Maternité-Adoption (Convention collective nationale des psychologues de l'enseignement privé du 11 janvier 1985.)	Article 15	14
Paternité	Incapacité temporaire totale (Accord du 28 novembre 2005 relatif à la prévoyance des personnels cadres rémunérés par les établissements)	Article 8	69
Période d'essai	Contrat (Convention collective nationale des maîtres de l'enseignement primaire privé enseignant dans les classes hors contrat et sous contrat simple et ne relevant pas de la convention collective de travail de l'enseignement primaire catholique du 27 novembre 1984.)	Article 7	7
	Contrat de travail - Durée annuelle de travail - Durée du contrat de travail (Accord national professionnel sur le travail intermittent dans l'enseignement privé en vigueur le 1er août 1989)	Article 4	32
	Durée du contrat (Convention collective nationale des psychologues de l'enseignement privé du 11 janvier 1985.)	Article 10	14
	Durée et rupture du contrat (Convention collective nationale des maîtres de l'enseignement primaire privé enseignant dans les classes hors contrat et sous contrat simple et ne relevant pas de la convention collective de travail de l'enseignement primaire catholique du 27 novembre 1984.)	Article 13	8
	Etablissement du contrat d'embauche (Convention collective de travail des professeurs de l'enseignement secondaire libre enseignant dans les établissements hors contrat et dans les établissements sous contrat mais sans être contractuels du 23 juillet 1964)	Article 7	2
	Exécution du contrat (Convention collective de travail des professeurs de l'enseignement secondaire libre enseignant dans les établissements hors contrat et dans les établissements sous contrat mais sans être contractuels du 23 juillet 1964)	Article 13	3
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Contrat de travail - Durée annuelle de travail - Durée du contrat de travail (Accord national professionnel sur le travail intermittent dans l'enseignement privé en vigueur le 1er août 1989)	Article 4	32
	Durée et rupture du contrat (Convention collective nationale des maîtres de l'enseignement primaire privé enseignant dans les classes hors contrat et sous contrat simple et ne relevant pas de la convention collective de travail de l'enseignement primaire catholique du 27 novembre 1984.)	Article 13	8
	Exécution du contrat (Convention collective de travail des professeurs de l'enseignement secondaire libre enseignant dans les établissements hors contrat et dans les établissements sous contrat mais sans être contractuels du 23 juillet 1964)	Article 13	3
	Licenciement-Démission (Convention collective nationale des psychologues de l'enseignement privé du 11 janvier 1985.)	Article 11	14
	Rupture du contrat de travail - Indemnité de licenciement - Indemnité d'intermittence - Garanties conventionnelles - Avantages acquis (Accord national professionnel sur le travail intermittent dans l'enseignement privé en vigueur le 1er août 1989)	Article 4	34
	Rupture du contrat en cas de faute grave ou lourde (Convention collective nationale des psychologues de l'enseignement privé du 11 janvier 1985.)	Article 12	14
Salaires	Accord du 29 juin 2007 relatif aux salaires (grilles indiciaires) des maîtres hors contrat au 1er septembre 2007 (Accord du 29 juin 2007 relatif aux salaires (grilles indiciaires) des maîtres hors contrat au 1er septembre 2007)		12
	Accord du 29 novembre 2007 relatif à la grille salariale des psychologues au 1er décembre 2007 (Accord du 29 novembre 2007 relatif à la grille salariale des psychologues au 1er décembre 2007)		19
	Avenant du 14 avril 2004 relatif aux salaires (Avenant du 14 avril 2004 relatif aux salaires)		18
	Avenant du 20 septembre 1996 relatif aux salaires (Avenant du 20 septembre 1996 relatif aux salaires)		10
	Avenant du 20 septembre 1996 relatif aux salaires (Avenant du 20 septembre 1996 relatif aux salaires)		5
	Avenant du 29 juin 2007 relatif aux traitements annuels des professeurs hors contrat à compter du 1er juillet 2007 (Avenant du 29 juin 2007 relatif aux traitements annuels des professeurs hors contrat à compter du 1er juillet 2007)		6
	Grille des professeurs des classes secondaires applicables au 1er septembre 2003 (Avenant du 16 juin 2003 relatif aux salaires)		6
	Grille salariale au 1er septembre 2001 (Avenant du 28 août 2001 relatif aux salaires)		18
	Grilles indiciaires des maîtres hors contrat au 1er septembre 2006 et 1er septembre 2007 (Avenant du 28 avril 2006 relatif aux salaires)		11
	Indices au 1er février 1998 (Avenant du 27 janvier 1998 relatif aux salaires)		11
	Indices au 1er février 1998 (Avenant du 27 janvier 1998 relatif aux salaires)		17
	Indices au 1er janvier 1995 (Avenant du 6 décembre 1994 relatif aux salaires)		4
Sanctions	Procédure de licenciement pour faute (Convention collective de travail des professeurs de l'enseignement secondaire libre enseignant dans les établissements hors contrat et dans les établissements sous contrat mais sans être contractuels du 23 juillet 1964)	Article 14	3
	Rupture du contrat en cas de faute grave ou lourde (Convention collective nationale des psychologues de l'enseignement privé du 11 janvier 1985.)	Article 12	14

## Liste chronologique



Date	Texte	Page
1964-07-23	Convention collective de travail des professeurs de l'enseignement secondaire libre enseignant dans les établissements hors contrat et dans les établissements sous contrat mais sans être contractuels du 23 juillet 1964	1
1984-11-27	Convention collective nationale des maîtres de l'enseignement primaire privé enseignant dans les classes hors contrat et sous contrat simple et ne relevant pas de la convention collective de travail de l'enseignement primaire catholique du 27 novembre 1984.	6
1985-01-11	ANNEXE I CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 11 janvier 1985	16
	ANNEXE II CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 11 janvier 1985	17
	ANNEXE III CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 11 janvier 1985	17
	Convention collective nationale des psychologues de l'enseignement privé du 11 janvier 1985.	12
1987-04-02	ANNEXE D'APPLICATION N° 1 Accord du 2 avril 1987	22
	ANNEXE D'APPLICATION N° 2 Accord du 2 avril 1987	22
	ANNEXE D'APPLICATION N° 3 Accord du 2 avril 1987	22
	Accord sur l'organisation de la formation professionnelle des personnels de l'enseignement privé en vigueur le 11 décembre 1986	19
1989-02-09	ANNEXE I Accord du 9 février 1989	35
	ANNEXE II Accord du 9 février 1989	35
	ANNEXE III Accord du 9 février 1989	36
	Accord du 9 février 1989 relatif à la formation	31
	Accord du 9 février 1989 relatif au contrat de travail intermittent à durée indéterminée	36
	Accord national professionnel sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle dans l'enseignement privé en vigueur le 1er janvier 1989	29
	Accord national professionnel sur le travail intermittent dans l'enseignement privé en vigueur le 1er août 1989	31
1990-03-29	Accord sur les commissions de l'emploi dans le second degré en vigueur le 12 mars 1987	26
1991-12-13	Accord national sur le relèvement du taux de retraite complémentaire ARRCO dans les établissements d'enseignement privé hors contrat.	37
1992-04-08	Avenant du 8 avril 1992 à l'accord de retraite complémentaire ARRCO	37
1994-01-27	Accord du 27 janvier 1994 sur les commissions de l'emploi dans le second degré	23
	Commission de l'emploi dans le second degré, Annexe Accord du 27 janvier 1994	26
1994-12-06	Avenant du 6 décembre 1994 relatif aux salaires	4
1996-09-20	Avenant du 20 septembre 1996 relatif aux salaires	5
	Avenant du 20 septembre 1996 relatif aux salaires	10
1996-12-13	Accord du 13 décembre 1996 relatif à la formation en alternance dans le secteur de l'enseignement privé hors contrat	39
	Accord du 13 décembre 1996 sur la formation professionnelle dans les établissements privés hors contrat	38
1998-01-27	Avenant du 27 janvier 1998 relatif aux salaires	17
	Avenant du 27 janvier 1998 relatif aux salaires	11
1998-03-13	Accord du 13 mars 1998 relatif à l'indemnisation des salariés appelés à participer aux négociations de la convention collective de l'enseignement privé hors contrat	40
1998-03-31	Accord du 31 mars 1998 relatif à l'indemnisation des salariés mandatés	40
2000-07-07	Accord du 7 juillet 2000 relatif à la mutualisation partielle des fonds de la formation continue de l'enseignement privé (entreprises de 10 salariés et plus et de moins de 10 salariés)	40
2001-08-28	Avenant du 28 août 2001 relatif aux salaires	18
2003-06-16	Avenant du 16 juin 2003 relatif aux salaires	5
2004-04-14	Avenant du 14 avril 2004 relatif aux salaires	18
2005-05-26	Accord du 26 mai 2005 relatif aux objectifs et aux moyens de la formation professionnelle continue	43
	Accord national interbranches du 26 mai 2005 interbranches relatif à la création d'une CPNEFP dans l'enseignement privé sous contrat	41
2005-06-15	Accord du 15 juin 2005 relatif à l'emploi et à l'accès à la formation	63
2005-11-28	Accord du 28 novembre 2005 relatif à la prévoyance des personnels cadres rémunérés par les établissements	67
	Accord du 28 novembre 2005 relatif à la prévoyance des personnels non cadres rémunérés par les établissements	74
2006-02-16	Avenant du 16 février 2006 relatif à la validation des acquis de l'expérience	56
2006-04-28	Avenant du 28 avril 2006 relatif aux salaires	11
2006-08-28	Accord du 28 août 2006 sur les équivalences de nuit dans l'enseignement privé sous contrat	81
	Accord d'étapes I, II et III du 20 octobre 2006	43
2006-10-20	Avenant du 20 octobre 2006 relatif à l'entretien professionnel	81
	Avenant du 8 décembre 2006 relatif au bilan de compétences	57
2007-03-29	Avenant du 29 mars 2007 modifiant l'accord du 26 mai 2005 relatif aux objectifs et aux moyens de la formation professionnelle continue	58
2007-04-20	Avenant du 20 avril 2007 à l'accord national interbranches du 26 mai 2005 relatif au passeport formation	60
2007-06-29	Accord du 29 juin 2007 relatif aux salaires (grilles indiciaires) des maîtres hors contrat au 1er septembre 2007	12
	Avenant du 29 juin 2007 relatif aux traitements annuels des professeurs hors contrat à compter du 1er juillet 2007	6
2007-11-29	Accord du 29 novembre 2007 relatif à la grille salariale des psychologues au 1er décembre 2007	19
2009-06-18	Accord du 18 juin 2009 relatif à l'entretien annuel d'activité et de développement	82
2010-09-24	Avenant du 24 septembre 2010 à l'accord du 26 mai 2005 relatif à la formation professionnelle	61
2013-10-02	Accord professionnel collectif relatif au régime de prévoyance des personnels cadres et assimilés rémunérés par les établissements d'enseignement privés sous contrat (2 octobre 2013)	NV-1
	Accord professionnel collectif relatif au régime de prévoyance des personnels non cadres rémunérés par les établissements d'enseignement privés sous contrat (2 octobre 2013)	NV-1
2013-10-18	Accord professionnel sur le temps partiel dans l'enseignement privé (18 octobre 2013)	NV-1
2015-03-10	Avenant n° 1 révision de l'article 10 (10 mars 2015)	NV-1
2015-06-18	Accord professionnel collectif relatif à la mise en place du régime de frais de santé EEP santé dans les établissements d'enseignement privés (18 juin 2015)	NV-2
2015-07-07	Accord professionnel accord sur le droit syndical et le dialogue social branche des établissements d'enseignement privés (7 juillet 2015)	NV-2
2015-11-03	Accord professionnel interbranches sur l'emploi et la formation professionnelle dans les établissements d'enseignement privés (3 novembre 2015)	NV-2



## **Index alphabétique**





# A

Absence pendant les periodes travaillees - Regime des congés 33  
Absences 3, 8  
Accident du travail - Maternite - Adoption 32  
Accident du travail, maternite et adoption 8  
Accord d'etapes I, II et III du 20 octobre 2006 43  
Accord de branche et accord d'entreprise 56  
Accord de branche et accord d'entreprise ou de groupe 67  
Accord du 13 decembre 1996 relatif a la formation en alternance dans le secteur de l'enseignement prive hors contrat 39  
Accord du 13 decembre 1996 sur la formation professionnelle dans les etablissements prives hors contrat 38  
Accord du 13 mars 1998 relatif a l'indemnisation des salaries appeles a participer aux negociations de la convention collective de l'enseignement prive hors contrat 40  
Accord du 15 juin 2005 relatif a l'emploi et a l'acces a la formation 63  
Accord du 18 juin 2009 relatif a l'entretien annuel d'activite et de developpement 82  
ACCORD du 2 avril 1987 19  
Accord du 26 mai 2005 relatif aux objectifs et aux moyens de la formation professionnelle continue 43  
Accord du 27 janvier 1994 sur les commissions de l'emploi dans le second degre 23  
Accord du 28 aout 2006 sur les equivalences de nuit dans l'enseignement prive sous contrat 81  
Accord du 28 novembre 2005 relatif a la prevoyance des personnels cadres remuneres par les etablissements 67  
Accord du 28 novembre 2005 relatif a la prevoyance des personnels non cadres remuneres par les etablissements 74  
Accord du 29 juin 2007 relatif aux salaires (grilles indiciaires) des maitres hors contrat au 1er septembre 2007 12  
ACCORD du 29 mars 1990 26  
Accord du 29 novembre 2007 relatif a la grille salariale des psychologues au 1er decembre 2007 19  
Accord du 31 mars 1998 relatif a l'indemnisation des salaries mandates 40  
Accord du 7 juillet 2000 relatif a la mutualisation partielle des fonds de la formation continue de l'enseignement prive (entreprises de 10 salaries et plus et de moins de 10 salaries) 40  
Accord du 9 fevrier 1989 relatif a la formation 31  
Accord du 9 fevrier 1989 relatif au contrat de travail intermittent a duree indeterminee 36  
Accord national du 13 decembre 1991 37  
Accord national interbranches du 26 mai 2005 interbranches relatif a la creation d'une CPNEFP dans l'enseignement prive sous contrat 41  
Accord national professionnel du 9 fevrier 1989 29, 31  
Accord national professionnel sur le travail intermittent dans l'enseignement prive en vigueur le 1er aout 1989 31  
Accord national professionnel sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle dans l'enseignement prive en vigueur le 1er janvier 1989 29  
Accord national sur le relevement du taux de retraite complementaire ARRCO dans les etablissements d'enseignement prive hors contrat. 37  
Accord professionnel accord sur le droit syndical et le dialogue social branche des etablissements d'enseignement prives (7 juillet 2015) NV-2  
Accord professionnel collectif relatif a la mise en place du regime de frais de sante EEP sante dans les etablissements d'enseignement prives (18 juin 2015) NV-2  
Accord professionnel collectif relatif au regime de prevoyance des personnels cadres et assimiles remuneres par les etablissements d'enseignement prives sous contrat (2 octobre 2013) NV-1  
Accord professionnel collectif relatif au regime de prevoyance des personnels non cadres remuneres par les etablissements d'enseignement prives sous contrat (2 octobre 2013) NV-1  
Accord professionnel interbranches sur l'emploi et la formation professionnelle dans les etablissements d'enseignement prives (3 novembre 2015) NV-2  
Accord professionnel sur le temps partiel dans l'enseignement prive (18 octobre 2013) NV-1  
Accord sur l'organisation de la formation professionnelle des personnels de l'enseignement prive en vigueur le 11 decembre 1986 19  
Accord sur les commissions de l'emploi dans le second degre en vigueur le 12 mars 1987 26  
Accords professionnels 21  
Adhesion 1  
Adhesion a l'OPCA 38  
Admission au titre de maitre de carriere 7  
Admission au titre de professeur de carriere 1  
Adoption (Accident du travail - Maternite - Adoption) 14, 32  
Anciennete (Discipline et sanctions - Retraite - Formation continue - Paiement du salaire - Anciennete) 33  
ANNEXE D'APPLICATION N° 1 22  
ANNEXE D'APPLICATION N° 1 Accord du 2 avril 1987 22  
ANNEXE D'APPLICATION N° 2 22  
ANNEXE D'APPLICATION N° 2 Accord du 2 avril 1987 22  
ANNEXE D'APPLICATION N° 3 22  
ANNEXE D'APPLICATION N° 3 Accord du 2 avril 1987 22  
ANNEXE I 16, 35  
ANNEXE I Accord du 9 fevrier 1989 35  
ANNEXE I CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 11 janvier 1985 16  
ANNEXE II 17, 35  
ANNEXE II Accord du 9 fevrier 1989 35  
ANNEXE II CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 11 janvier 1985 17  
ANNEXE III 17, 36  
ANNEXE III Accord du 9 fevrier 1989 36  
ANNEXE III CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 11 janvier 1985 17  
Attribution de la commission nationale de la formation professionnelle 20  
Attributions 41  
Attributions de la CPNEFP 62  
Avantages acquis 10, 16  
Avantages acquis (Rupture du contrat de travail - Indemnité de licenciement - Indemnité d'intermittence - Garanties conventionnelles - Avantages acquis) 33, 34  
Avenant a l'accord de retraite complementaire ARRCO 37  
Avenant a l'accord de retraite complementaire ARRCO. 37  
Avenant du 14 avril 2004 relatif aux salaires 18  
Avenant du 16 fevrier 2006 relatif a la validation des acquis de l'experience 56  
Avenant du 16 juin 2003 relatif aux salaires 5  
Avenant du 20 avril 2007 a l'accord national interbranches du 26 mai 2005 relatif au passeport formation 60  
Avenant du 20 octobre 2006 relatif a l'entretien professionnel 81  
Avenant du 20 septembre 1996 relatif aux salaires 5, 10

Avenant du 24 septembre 2010 a l'accord du 26 mai 2005 relatif a la formation professionnelle 61  
Avenant du 27 janvier 1998 relatif aux salaires 11, 17  
Avenant du 28 aout 2001 relatif aux salaires 18  
Avenant du 28 avril 2006 relatif aux salaires 11  
Avenant du 29 juin 2007 relatif aux traitements annuels des professeurs hors contrat a compter du 1er juillet 2007 6  
Avenant du 29 mars 2007 modifiant l'accord du 26 mai 2005 relatif aux objectifs et aux moyens de la formation professionnelle continue 58  
Avenant du 6 decembre 1994 relatif aux salaires 4  
Avenant du 8 avril 1992 a l'accord de retraite complementaire ARRCO 37  
Avenant du 8 decembre 2006 relatif au bilan de competences 57  
Avenant n° 1 revision de l'article 10 (10 mars 2015) NV-1  
Axes a privilegier 44

## B

Bilan de competences 57

## C

Capital deces 68, 75  
Caractere propre 9, 12, 32  
Caractere propre a l'etablissement 3  
Cas des compressions d'emploi 25, 28  
Centres et organismes de formation 22  
Champ d'application 1, 6, 12, 29, 38, 39, 41, 44, 61, 63, 67, 74  
Charte europeenne des psychologues 16  
Chomage 71, 78  
Classification des demandes 24, 28  
Classification des services sur lesquels peuvent s'exercer les priorites 24, 27  
Commission de conciliation 4  
Commission de l'emploi dans le second degre Annexe 26  
Commission de l'emploi dans le second degre, Annexe Accord du 27 janvier 1994 26  
Commission de suivi de l'accord 54  
Commission nationale de l'emploi 26, 29  
Commission nationale de la formation professionnelle 20  
Commission paritaire nationale 4, 10, 16  
Commission paritaire nationale de l'emploi 64  
Commissions de l'emploi dans le second degre 23  
COMMISSIONS DE L'EMPLOI DANS LE SECOND DEGRE, Annexe 26  
Commissions paritaires 4, 73, 80  
Commissions paritaires regionales 4  
Comportement 3, 9  
Composition de la commission de l'emploi 24, 27  
Composition de la CPNEFP 42  
Composition et fonctionnement de la commission nationale de la formation professionnelle 20  
Conclusion 34  
Conditions d'accès aux emplois en fonction de la formation suivie 21  
Conditions d'application de l'accord 31, 32  
Conge de maladie 15  
Conges 14  
Contrat 7  
Contrat d'embauche 2  
Contrat de professionnalisation 65  
Contrat de travail - Duree annuelle de travail - Duree du contrat de travail 32  
Contrat de travail intermittent a duree indeterminee 36  
Contrats d'insertion en alternance 38  
Contrats de professionnalisation 48  
Contribution des entreprises employant 20 salaries et plus de droit prive 62  
Contribution des entreprises employant de 10 a moins de 20 salaries de droit prive 62  
Contribution des entreprises employant moins de 10 salaries de droit prive 62  
Convention collective de travail des professeurs de l'enseignement secondaire libre enseignant dans les etablissements hors contrat et dans les etablissements sous contrat mais sans etre contractuels du 23 juillet 1964 1  
Convention collective de travail du 23 juillet 1964 1  
Convention collective nationale des maitres de l'enseignement primaire prive enseignant dans les classes hors contrat et sous contrat simple et ne relevant pas de la convention collective de travail de l'enseignement primaire catholique du 27 novembre 1984. 6  
Convention collective nationale des psychologues de l'enseignement prive du 11 janvier 1985. 12  
Convention collective nationale du 11 janvier 1985 12  
Convention collective nationale du 27 novembre 1984 6  
Cotisations 71, 78  
Creation d'une CPNEFP dans l'enseignement prive sous contrat 41  
Creation et ressort territorial des commissions de l'emploi dans les colleges et lycees 23

## D

Date d'application 10, 66, 73, 80  
Definition 6, 12  
Delai de stage et franchise 69, 76  
Denonciation 62  
Denonciation (Revision - Denonciation) 54, 55  
Denonciation (Revision. - Denonciation) 61  
Denonciation - Revision 43  
Denonciation - Revision (Duree - Denonciation - Revision) 16  
Denonciation-Revision 4, 10  
Depot 10, 74, 81  
Depot et traitement des demandes 25, 29

Depot officiel 43, 56, 63  
Designation de l'organisme collecteur de branche 52  
Designation du ou des beneficiaires du capital deces 68, 75  
Discipline et sanctions - Retraite - Formation continue - Paiement du salaire - Anciennete 33  
DISPOSITIONS COMMUNES GENERALES 19  
Dispositions generales 64  
Dispositions generales sur la formation continue des enseignants 21  
Dispositions particulieres 70, 77  
Droit a l'information 21  
Droit au conge enseignement 21  
Droit au conge individuel de formation 21  
Droit et necessite 21  
Droit individuel a la formation 66  
Droit individuel a la formation (DIF) 46  
Droit syndical 7  
Droits collectifs 32  
Droits individuels 32  
Duree annuelle de travail - Duree du contrat de travail (Contrat de travail - Duree annuelle de travail - Duree du contrat de travail) 32  
Duree de l'accord 26, 29, 66  
Duree de l'accord et date d'effet 43, 56, 63  
Duree de l'annee scolaire 7  
Duree du contrat 14  
Duree du contrat de travail (Contrat de travail - Duree annuelle de travail - Duree du contrat de travail) 32  
Duree du contrat-Service national 2  
DUREE DU PRESENT ACCORD ET PROCEDURES DE MODIFICATION 21  
Duree et etendue du service 13  
Duree et rupture du contrat 8  
Duree, amendements et denonciation du present accord 22  
Duree, prise d'effet, denonciation, revision 40  
Duree, revision et denonciation de l'accord 39  
Duree-Denonciation-Revision 16

## E

Egalite professionnelle 66  
Elaboration des plans de formation des enseignants sous contrat 22  
Emploi et acces a la formation 63  
Engagement 7, 13  
Entretien annuel d'activite et de developpement 82  
Entretien professionnel 66, 81  
Equivalences de nuit dans l'enseignement prive sous contrat 81  
Etablissement du contrat d'embauche 2  
Etendue de la formation professionnelle initiale 20  
Execution du contrat 3  
Exercice des priorites dans chaque categorie de demande.s definies a l'article 6 25  
Exercice des priorites dans chaque categorie de demandes definies a l'article 6 28  
Exoneration de frais de scolarite 9  
Exoneration des frais de scolarite 3  
Extension de l'accord 56, 63

## F

Financements 52, 62  
Fonctionnement de la commission de l'emploi 24, 27  
Fonctionnement de la CPNEFP 42  
Fonctions 13  
Fonds social 71, 78  
Formation 31  
Formation continue 15  
Formation continue - Paiement du salaire - Anciennete (Discipline et sanctions - Retraite - Formation continue - Paiement du salaire - Anciennete) 33  
FORMATION CONTINUE DES ENSEIGNANTS DES CLASSES SOUS CONTRAT 21  
Formation en alternance dans le secteur de l'enseignement prive hors contrat 39  
Formation professionnelle 61  
Formation professionnelle continue 58  
Formation professionnelle dans les etablissements prives hors contrat 38  
FORMATION PROFESSIONNELLE DES PERSONNELS SALARIES REMUNERES PAR L'EMPLOYEUR PRIVE 21  
FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE DES ENSEIGNANTS SE PREPARANT A EXERCER EN QUALITE DE MAITRES AGREES OU CONTRACTUELS 20

## G

Garanties conventionnelles - Avantages acquis (Rupture du contrat de travail - Indemnite de licenciement - Indemnite d'intermittence - Garanties conventionnelles - Avantages acquis) 33, 34  
Gestion et suivi de l'accord 72, 79  
Grille des professeurs des classes secondaires applicables au 1er septembre 2003 6  
Grille salariale au 1er septembre 2001 18  
Grilles indiciaires des maitres hors contrat au 1er septembre 2006 et 1er septembre 2007 11

## I

I - Champ d'application 39  
II - Personnels concernes 39  
III - Duree, prise d'effet, denonciation, revision 40  
Incapacite temporaire totale 69, 76  
Indemnisation des salaries appeles a participer aux negociations de la convention collective de l'enseignement prive hors contrat 40

Indemnisation des salaires mandates 40  
Indemnité d'intermittence - Garanties conventionnelles - Avantages acquis (Rupture du contrat de travail - Indemnité de licenciement - Indemnité d'intermittence - Garanties conventionnelles - Avantages acquis) 33, 34  
Indemnité de licenciement - Indemnité d'intermittence - Garanties conventionnelles - Avantages acquis (Rupture du contrat de travail - Indemnité de licenciement - Indemnité d'intermittence - Garanties conventionnelles - Avantages acquis) 33, 34  
Indices au 1er février 1998 11, 17  
Indices au 1er janvier 1995 4  
Information et consultation des personnels enseignants sous contrat 21  
Invalidité de 3e catégorie 70, 77  
Invalidité permanente totale ou partielle 70, 77

## L

L'insertion professionnelle des jeunes 31  
Le conseil de perfectionnement 22  
Les moyens reconnus aux instances de représentation des salariés pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation 31  
Les objectifs de la formation professionnelle initiale 20  
Libertés syndicales 13  
Licenciement 9  
Licenciement-Démission 14  
Litiges 9, 16

## M

Maintien du salaire 36  
Maladie - Accident du travail - Maternité - Adoption 32  
Maladie ou maternité 2  
Maladie, accident du travail, maternité et adoption 8  
Maladie-Accident du travail-Maternité-Adoption 14  
Matériel 3, 9  
Maternité - Adoption (Accident du travail - Maternité - Adoption) 14, 32  
Modalités de fonctionnement 30  
Moyens financiers affectés à la formation professionnelle 31  
Mutualisation élargie 54  
Mutualisation partielle des fonds de la formation continue de l'enseignement privé (entreprises de 10 salariés et plus et de moins de 10 salariés) 40

## N

Nature des actions de formation 30

## O

Objectifs généraux 44  
Objectifs 29  
Objectifs de la formation 19  
Objectifs et moyens de la formation professionnelle continue 43  
Objet 67, 74  
Objet de la commission - Obligations réciproques 23, 27  
Objet et champ d'application de l'accord 19  
Obligation de la formation professionnelle initiale 21  
Obligations réciproques (Objet de la commission - Obligations réciproques) 23, 26, 27  
Observatoire prospectif des métiers et des qualifications 43  
Observatoire prospectif des métiers et qualifications 54  
Ordre de priorité dans les actions de formation 30

## P

Paiement du salaire - Ancienneté (Discipline et sanctions - Retraite - Formation continue - Paiement du salaire - Ancienneté) 33  
Partenariat entre la CPNEFP et l'OPCA-EFP organisme collecteur de branche 42  
Passport formation 60  
Période de professionnalisation 65  
Périodes de professionnalisation 50  
Personnel concerné 1  
Personnels concernés 39  
Plan de formation 65  
Plan de formation de l'entreprise 45  
Plan de formation des entreprises employant au minimum 10 salariés 38  
Plan de formation des entreprises employant moins de 10 salariés 39  
Possibilités d'accès à la formation 45  
Preamble 19, 23, 26, 29, 32, 38, 58, 61, 81  
Préparation aux fonctions de direction ou de formateur 21  
Prévoyance 15  
Prévoyance des personnels cadres rémunérés par les établissements 67  
Prévoyance des personnels non cadres rémunérés par les établissements 74  
Principes directeurs d'organisation de la formation 19  
Procédure de licenciement pour faute 3  
Programme et cursus de la formation professionnelle initiale 20

## Q

Qualification 13

## R

Recommandations de la commission paritaire nationale 31  
Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation 30  
Régime des congés (Absence pendant les périodes travaillées - Régime des congés) 32, 33

Regles professionnelles 12  
Remunerations 2  
Rente education 69, 75  
Repartition de la contribution FPSPP 62  
Repartition des sommes versees au fonds paritaire de securisation des parcours professionnels (FPSPP) 61  
Retraite - Formation continue - Paiement du salaire - Anciennete (Discipline et sanctions - Retraite - Formation continue - Paiement du salaire - Anciennete)  
33  
Retraite et prevoyance 4, 9  
Retraites 15  
Revalorisation des prestations 71, 78  
Revision 62  
Revision (Denonciation - Revision) 4, 10, 43  
Revision (Duree - Denonciation - Revision) 16  
Revision et denonciation 73, 80  
Revision-Denonciation 55  
Revision. - Denonciation 62  
Role des institutions representatives du personnel 52  
Rupture du contrat de travail - Indemnite de licenciement - Indemnite d'intermittence - Garanties conventionnelles - Avantages acquis 34  
Rupture du contrat en cas de faute grave ou lourde 14

## **S**

Salaire de reference 67, 74  
Salaires 17-19  
Salaires. 18  
Service 1, 7  
Service national (Duree du contrat - Service national) 2

## **T**

Taux de retraite complementaire ARRCO dans les etablissements prives d'enseignement hors contrat au 1er janvier 1992 et au 1er janvier 1994 37  
Texte de base 1, 6, 12, 19, 23, 26, 29, 31, 43, 63, 67, 74, 81, 82  
TITRE Ier  
- DISPOSITIONS COMMUNES GENERALES 19  
TITRE II  
- FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE DES ENSEIGNANTS SE PREPARANT A EXERCER EN QUALITE DE MAITRES AGRES OU CONTRACTUELS 20  
TITRE III  
- FORMATION CONTINUE DES ENSEIGNANTS DES CLASSES SOUS CONTRAT 21  
TITRE IV  
- FORMATION PROFESSIONNELLE DES PERSONNELS SALARIES REMUNERES PAR L'EMPLOYEUR PRIVE 21  
TITRE V  
- DUREE DU PRESENT ACCORD ET PROCEDURES DE MODIFICATION 21  
Traitement 14  
Traitement des maitres 7

## **V**

Vacances 2, 8  
Validation de la formation professionnelle initiale 20  
Validation des acquis de l'experience 56, 66



