

Convention collective

**PERSONNELS DES SERVICES ADMINISTRATIFS ET ÉCONOMIQUES,
PERSONNELS D'ÉDUCATION ET DOCUMENTALISTES DES ÉTABLISSEMENTS
D'ENSEIGNEMENT PRIVÉS ENSEIGNEMENT PRIMAIRE, SECONDAIRE,
TECHNIQUE**



N° de brochure : 3320

N° IDCC : (NA)

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

Sommaire

Accord relatif à la réduction de la durée effective et à l'aménagement du temps de travail dans l'enseignement privé sous contrat	1
<i>Préambule</i>	1
<i>Champ d'application et personnels concernés.</i>	1
<i>Modalités d'aménagement du temps de travail.</i>	1
<i>Réduction du temps de travail et salaires conventionnels.</i>	3
<i>Dispositions particulières au personnel sous contrat intermittent.</i>	3
<i>Durée et bilan de l'accord.</i>	3
<i>Application.</i>	4
<i>Textes Attachés</i>	4
Accord du 31 mars 1998 relatif à l'indemnisation des salariés mandatés	4
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)	4
Accord sur le travail de nuit	5
<i>Préambule</i>	5
<i>Travail de nuit et durée du travail.</i>	5
<i>Compensation du travail de nuit.</i>	5
<i>Conditions de travail.</i>	6
<i>Commission paritaire nationale.</i>	6
<i>Formalités.</i>	6
<i>Textes Attachés</i>	7
Nouveautés	NV-1
<i>Accord professionnel accord collectif ile de france relatif au régime de prévoyance des personnels cadres et assimilés rémunérés par les établissements d'enseignement privé sous contrat (22 juin 2011)</i>	NV-1
<i>Accord professionnel accord collectif ile de france relatif au régime de prévoyance des personnels non cadres et assimilés rémunérés par les établissements d'enseignement privé sous contrat (22 juin 2011)</i>	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-2
<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-3
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Accord relatif à la réduction de la durée effective et à l'aménagement du temps de travail dans l'enseignement privé sous contrat

Signataires	
Organisations patronales	EPLC ; FNOGEC ; SNCEEL ; SYNADIC ; UNETP.
Organisations de salariés	SPELC ; SNEC-CFTC ; SYNEP-CGC ; FEP-CFDT ; Enseignement privé laïque SNEPL-CFTC.
Organisations adhérentes	Syndicat national des personnels de l'enseignement et de la formation privés CGT (SNEFP-CGT), par lettre du 14 janvier 2000 (BO CC 2000-4).
Organisations dénonçantes	Syndicat national de l'enseignement chrétien (SNEC) CFTC, La Vie à défendre, par lettre du 16 décembre 2002 (BO CC 2003-2).

Préambule

En vigueur étendu

La durée légale hebdomadaire du travail passe de 39 heures à 35 heures à compter du 1er janvier 2000 dans les entreprises, ou les unités économiques et sociales reconnues par convention ou décidées par le juge, de plus de 20 salariés, et à compter du 1er janvier 2002 dans les autres.

Le présent accord a pour objectif, dans le cadre des dispositions légales, notamment de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation relative à la réduction du temps de travail, et des décrets d'application correspondants :

- de rappeler et de déterminer le cadre et les règles d'un certain nombre de formes particulières d'aménagement du temps de travail ;
- de permettre aux établissements d'anticiper la réduction du temps de travail.

Les parties signataires souhaitent donc permettre aux établissements de recourir aux diverses mesures légales permettant de réduire et d'aménager le temps de travail.

De plus, les parties souhaitent favoriser l'emploi et réduire le chômage.

Compte tenu de la diversité croissante des situations entre les établissements, de la pluralité des enseignements et des activités, il est convenu de considérer les dispositions ci-dessous comme un cadre devant contribuer à réduire le temps de travail, à créer ou maintenir l'emploi et à préserver la qualité de vie des salariés dans le cadre d'une négociation au sein de chaque établissement avec les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, soit délégués syndicaux ou salariés mandatés, ainsi qu'une consultation des instances représentatives du personnel, compte tenu de leurs attributions.

Un accord d'entreprise signé avec un ou des délégués syndicaux, ou un accord conclu avec un ou plusieurs salariés mandatés par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche est toutefois obligatoire dans le cadre de la conclusion d'une convention avec l'Etat pour l'attribution des aides prévues par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

NOTA : Arrêté du 23 décembre 1999 art. 1 : Les avant-dernier et dernier alinéas du préambule sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 132-19 du code du travail et du point III de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Champ d'application et personnels concernés.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des personnels non enseignants travaillant dans les établissements d'enseignement privés ayant majoritairement des classes sous contrat avec l'Etat (contrat d'association ou contrat simple), dans le cadre de la loi n° 59-1557 du 31 décembre 1959 modifiée, à l'exclusion des personnels dont l'horaire de travail est calculé uniquement par référence à celui d'un enseignant.

Modalités d'aménagement du temps de travail.

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 4-11-1999 BOCC 99-48 étendu par arrêté du 2-3-2000 JORF 12-3-2000.

3.1. Principes généraux

Le présent accord définit les modalités de l'aménagement et de la réduction du temps de travail conformément aux dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Dans le cadre de cet accord, les établissements pourront recourir aux différents types d'aménagement et de réduction du temps de travail décrits dans les articles qui suivent.

Ces modalités peuvent faire l'objet d'un accord d'entreprise.

En l'absence d'accord d'entreprise, les dispositions développées ci-dessous constituent des modalités directement applicables au sein des différents établissements relevant du champ du présent accord, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de représentants élus du personnel, les établissements pourront recourir aux différents types d'aménagement et de réduction du temps de travail décrits dans les articles qui suivent, après information écrite et consultation des salariés et sous réserve du respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

3.2. Modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail

La réduction du temps de travail pourra être organisée au niveau de l'établissement, d'un service, d'une unité de travail ou d'un salarié, après examen de l'éventuelle mise en oeuvre de la modulation et après consultation du CE ou à défaut des délégués du personnel, ou à défaut après consultation du personnel concerné. Cette réduction sera organisée selon diverses modalités permettant une répartition égale ou inégale de l'horaire collectif sur tous les jours ouvrables de la semaine :

- réduction de la durée journalière de travail ;
- réduction de la durée hebdomadaire ;
- réduction sous forme de jours de repos dans le cadre du mois ;
- réduction sous forme de jours de repos dans le cadre de l'année.

Les modalités retenues auront pour objectif de favoriser l'emploi, notamment par la création d'heures ou le maintien de l'horaire des salariés à temps partiel qui le souhaitent.

3.2.1. Jours de repos supplémentaires.

Les établissements pourront organiser la réduction du temps de travail en deçà de 39 heures hebdomadaires pour tout ou partie par l'octroi de journées ou demi-journées de repos supplémentaires.

La réduction du temps de travail accordée sous cette forme devra être préalablement convertie en journée ou demi-journée de repos.

Les journées ou demi-journées de repos devront être prises au plus tard avant le terme de l'année de référence prévu à l'article 3.3.1.

Sous réserve que la continuité du service soit assurée grâce au roulement des personnes qui s'absentent une même demi-journée ou journée ou une même semaine, la réduction du temps de travail peut prendre la forme de jours de congés supplémentaires, ces repos pourront être pris isolément ou regroupés dans les conditions suivantes :

- 3 jours ouvrés consécutifs de congés supplémentaires pris au choix du salarié avec un délai de prévenance de 2 semaines ;
- planification d'une semaine de congés au choix du salarié avec délai de prévenance de 4 semaine ;

- planification d'une semaine à l'initiative de l'établissement, en concertation avec le salarié ;

- le solde fait l'objet de repos pris dans les horaires journaliers ou par journée ou par demi journée, dans le cadre de l'organisation des horaires de travail.

S'agissant des jours ou semaines pris au choix du salarié, ceux-ci devront se situer au cours de ' plages ' définies par l'établissement. Ces plages, qui peuvent varier selon les catégories de personnel, devront couvrir un minimum de 5 semaines par an, dont 2 au moins pendant les vacances scolaires.

3.3. Modulation du temps de travail

L'activité des établissements d'enseignement se caractérise par des périodes d'activité plus ou moins importante.

En application de l'article L. 212-2-1 du code du travail (modulation de type III), la durée du travail effectif peut faire l'objet d'une modulation sur l'année, au niveau de tout ou partie de l'établissement, ou seulement d'une ou plusieurs catégories de personnel, d'un service, *voire d'un salarié*. (1)

Dans le cadre de la modulation, la durée moyenne annuelle de travail ne doit pas dépasser 35 heures hebdomadaires.

La modulation du temps de travail peut concerner l'ensemble du personnel ayant une durée effective de travail moyenne hebdomadaire comprise entre 28 heures et 35 heures.

3.3.1. Période de modulation.

La période à l'intérieur de laquelle pourra être mise en oeuvre la modulation telle que définie au présent article ne pourra en aucun cas être supérieure à 12 mois, cette période s'appréciant sur l'année scolaire, c'est-à-dire du 1er septembre au 31 août, sauf accord d'établissement arrêtant une autre période de 12 mois.

3.3.2. Organisation de la modulation du temps de travail et garanties.

Le temps de travail hebdomadaire varie selon les semaines à l'intérieur d'une plage horaire fixant la durée hebdomadaire minimale et maximale. Le temps de travail pourra varier entre 18 heures et 40 heures hebdomadaires, sauf, le cas échéant, pour les semaines de repos résultant de la modulation ramenées à l'horaire zéro, le nombre de semaines consécutives à 40 heures ne pouvant excéder 12.

La répartition du temps de travail dans l'année scolaire est déterminée à l'avance dans le programme indicatif de la modulation qui sera fixé par service concerné et porté à la connaissance du comité d'entreprise ou des délégués du personnel et présenté avant la rentrée scolaire. Ce programme indique les périodes ' basses ', les périodes ' intermédiaires ' et les périodes ' hautes '.

Le programme définitif de la modulation sera portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage et communiqué à l'inspection du travail au plus tard le 15 septembre.

Si, pour des nécessités de service non prévisibles, l'employeur doit modifier cette programmation, il en informera le personnel concerné dans les meilleurs délais et 10 jours civils au moins avant la date d'application du nouvel horaire, sauf cas d'urgence après accord du salarié.

3.3.3. Qualification des heures effectuées entre 35 et 40 heures hebdomadaires.

Les heures effectuées entre 35 et 40 heures hebdomadaires ne donnent pas lieu à comptabilisation en heures supplémentaires ni à majoration. Elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et ne donnent pas lieu à repos compensateur.

3.3.4. Qualification des heures effectuées au-delà de 40 heures hebdomadaires et en dépassement de la période de modulation.

Les heures effectuées dans une semaine au-delà de 40 heures, ou en dépassement de la période de modulation, donnent lieu à comptabilisation en heures supplémentaires, s'imputent sur le contingent annuel fixé à l'article 2.8 et ouvrent droit au repos compensateur dans les conditions légales.

3.3.5. Lissage de la rémunération.

Afin de ne pas répercuter sur les salaires du personnel les fluctuations dues aux variations de leur durée de travail sur l'année, les rémunérations pourront, avec l'accord du salarié, être lissées sur l'horaire annuel moyen de 35 heures. Toutefois, les primes ou avantages éventuels non mensuels ne seront pas pris en compte dans ce lissage.

Les salariés en contrat à durée déterminée d'une durée de moins d'un an ne percevront pas de rémunération lissée.

3.3.6. Régularisation en cas de rupture du contrat.

Pour le personnel dont le contrat à durée indéterminée est rompu avant le terme de l'année de référence, la dernière rémunération contiendra en annexe un récapitulatif des heures de travail effectuées au cours de la période. Le solde du compte inclura, le cas échéant, un rappel ou une retenue équivalant à la stricte différence entre les rémunérations correspondant aux heures effectivement travaillées et la durée moyenne de travail sur l'année, telle que prévue au présent accord. En cas de licenciement économique, la retenue ne sera pas effectuée.

3.3.7. Situation des salariés n'ayant pas accompli toute la période de modulation.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération sera régularisée sur la base du temps de travail réellement effectué au cours de la période par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de référence.

3.3.8. Absences.

Pour les salariés dont le temps de travail est apprécié à l'heure, les absences, qu'elles soient ou non rémunérées, sont décomptées pour la durée prévue dans l'horaire de travail dans lequel elles interviennent.

Pour ceux des cadres dont le contrat fixe exceptionnellement la durée annuelle du travail en nombre de jours, les absences sont gérées par demi-journée ou journée. (1)

3.3.9. Chômage partiel.

Lorsque, compte tenu de la variation de l'horaire hebdomadaire de travail, la durée moyenne annuelle du travail tombe en deçà de la durée hebdomadaire moyenne prévue sur la période de référence, l'établissement est fondé à solliciter de l'administration l'indemnisation au titre du chômage partiel dans les conditions définies par la loi.

3.4. Dispositions particulières aux salariés à temps partiel

3.4.1. Durée du travail.

Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont l'horaire contractuel est inférieur à 80 % du temps plein.

Afin de garantir l'égalité de traitement entre les salariés bénéficiant d'une réduction de temps de travail, la transposition du maintien du salaire contractuel brut base 39 heures se traduit :

- soit par une augmentation correspondante du salaire du titulaire d'un contrat de travail à temps partiel en cas de maintien de la durée contractuelle, ce qui correspond à une création d'heures ;

- soit par la réduction de la durée contractuelle du travail par accord entre l'employeur et le salarié, ce qui contribue à favoriser l'emploi ;

- soit par une solution mixte équivalente.

3.4.2. Droits des salariés à temps partiel.

Les droits des personnels travaillant à temps partiel sont identiques à ceux des personnels travaillant à temps plein.

Les établissements s'attacheront à proposer en priorité les emplois à temps partiel nouvellement créés ou libérés aux salariés en place.

Ils donneront priorité aux salariés à temps partiel qui souhaitent compléter leurs horaires, notamment afin de leur permettre d'atteindre le seuil d'ouverture du droit à la couverture sociale.

Au cours d'une même journée, la durée minimale de travail continue ne peut être inférieure à 45 minutes.

Les salariés en contrat à durée indéterminée à temps partiel et souhaitant reprendre un emploi à temps complet bénéficient d'une priorité pour l'attribution de

tout emploi à temps plein créé ou se libérant, sous réserve que cet emploi relève de la catégorie professionnelle concernée ou d'un emploi équivalent.

Afin de faciliter l'expression de ce droit, les établissements porteront à la connaissance du personnel les postes libérés.

3.4.3. Heures complémentaires.

Après consultation des représentants du personnel, s'ils existent, des heures complémentaires pourront être effectuées dans la limite du 1/3 de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle définie au contrat des intéressés. Au-delà de 1/10 de la durée contractuelle, les heures complémentaires sont faites avec l'accord de l'intéressé.

Lorsque, au cours d'une période de 12 semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié aura dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu à son contrat, celui-ci devra être modifié, sauf opposition du salarié concerné. La différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué devra être ajoutée à l'horaire antérieurement fixé.

3.4.4. Coupures quotidiennes.

La durée du travail effectif prévue pour une même journée ne peut comporter en principe plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à 2 heures.

Toutefois, après consultation des représentants du personnel, lorsqu'ils existent, il pourra être prévu, dans l'organisation du travail d'une même journée, une coupure d'une durée supérieure à 2 heures ou deux coupures, chacune d'une durée inférieure à 3 heures. Cette organisation nécessite l'accord du salarié. En contrepartie, la durée de travail de la journée considérée ne pourra être inférieure à 3 heures et la durée de travail mensuelle à 67 heures. La présente disposition dont l'objectif est la préservation de l'emploi doit être utilisée à titre exceptionnel, dans les seules unités économiques et pédagogiques inférieures à 150 élèves, contraintes de recourir à ce dispositif pour certaines activités de surveillances ou de ménage.

3.4.5. Lissage de la rémunération.

La rémunération des salariés à temps partiel annualisé sera calculée et versée chaque mois en fonction de l'horaire réellement effectué, ou pourra faire l'objet d'un lissage, avec l'accord du salarié, indépendamment de l'horaire réel, égal au douzième de la rémunération annuelle de base.

Quel que soit le mode de rémunération retenu, s'ajouteront aux salaires versés aux intéressés le paiement des heures complémentaires et éventuellement supplémentaires effectuées au cours de la période de paie considéré.

NOTA : Arrêté du 23 décembre 1999 art. 1 : La première phrase du paragraphe 3.2 de l'article 2 est étendue sous réserve de l'application de l'article 2 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 et de l'article L. 212-4-1 du code du travail. NOTA : (1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 23 décembre 1999.

Réduction du temps de travail et salaires conventionnels.

Article 4

En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels ou les salaires contractuels étant jusqu'alors définis sur la base d'un horaire légal de 39 heures, la réduction de la durée du travail, quelle qu'en soit la forme, hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, s'accompagne pour les personnels en place du maintien des salaires contractuels en francs courants en vigueur au jour de la signature.

En contrepartie, les rémunérations applicables à la date d'entrée en vigueur de l'accord pourront faire l'objet d'une modération modulée selon l'impact de la réduction du temps de travail et celui de la création d'emplois, dans le cadre d'une double négociation d'établissement, à la rentrée scolaire 1999 puis en cours d'année scolaire 1999-2000. Pour les personnels couverts par une convention collective la modération pourra être négociée dans le cadre de celle-ci. Dans ce contexte, la modération éventuelle ne peut générer, pour les nouveaux embauchés, de rémunération inférieure au rapport 35 heures payées 37 h 30 (ou 37,5 heures).

Cette modération salariale ne pourra éventuellement s'appliquer que dans les établissements qui auront créé du temps de travail dans quelque proportion que ce soit ou sauvegardé des emplois au sens de la loi du 13 juin 1998.

Est considéré comme temps de travail créé tout temps de travail maintenu au-dessus de celui résultant de la réduction proportionnelle à hauteur de 35/39.

Dispositions particulières au personnel sous contrat intermittent.

Article 5

En vigueur étendu

Les parties reconnaissent que le présent accord, au regard de l'intérêt de l'ensemble des salariés concernés et de l'emploi en général, met en place un dispositif au moins comparable à celui défini par l'accord paritaire national sur le travail intermittent du 9 février 1989. En conséquence, dès son extension, il remplace et se substitue de plein droit à l'accord paritaire national sur le travail intermittent du 9 février 1989, dénoncé dans toutes ses dispositions par le collège employeur le 29 octobre 1998. Les avantages acquis à titre individuel avant la date d'application du présent accord demeurent. L'indemnité d'intermittence est intégrée au salaire en vigueur à la date d'application de l'accord. Les présentes dispositions ne font toutefois pas obstacle à l'application aux salariés sous contrat de travail intermittent, à la date d'application des présentes de conventions ou accords collectifs plus favorables.

Tout salarié en place verra son temps de travail réduit à raison de 1,5 heure, soit 1 h 30 (sur la base de 39 heures hebdomadaires), par semaine travaillée sans réduction de salaire.

Les salariés sous contrat de travail intermittent à la date d'application de l'accord bénéficieront le cas échéant selon leur horaire de travail des droits accordés aux salariés à temps partiel (art. 3-4).

Durée et bilan de l'accord.

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Durée de l'accord et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

L'accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties signataires de l'accord, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à tous les organismes représentatifs dans la branche, notamment si une modification des dispositions législatives ou réglementaires ayant présidé à la conclusion et à la mise en oeuvre du présent accord venait à modifier l'équilibre du dispositif.

L'accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail, par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée par l'auteur de la dénonciation à tous les signataires de l'accord.

6.2. Communication du présent accord

Conformément aux dispositions légales, l'accord est déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes de Paris. Il sera présenté une demande d'extension par les organisations signataires.

6.3. Commission paritaire nationale de suivi de l'accord

6.3.1. Commission paritaire nationale de suivi de l'accord de branche.

Une commission paritaire nationale composée d'un nombre égal de représentants des organisations signataires avec un minimum de huit par collège est chargée du suivi du présent accord de branche.

Cette commission est mise en place dès la signature de l'accord.

Elle aura pour objet de suivre la mise en place de l'aménagement et de la réduction du temps de travail ainsi que l'évolution de l'emploi (création et sauvegarde) dans les établissements relevant du champ de l'accord de branche. Elle pourra également être saisie, par les salariés, les employeurs ou les organisations syndicales ou d'employeurs, des éventuelles difficultés d'interprétation ou de mise en place du présent accord.

Cette commission sera présidée alternativement chaque année par un représentant du collège salarié et un représentant du collège employeur. Elle se

réunira au moins une fois par an.

La prise en charge par l'employeur des frais de déplacement des représentants syndicaux membres des organisations siégeant à cette commission se fera sur justificatifs, sur les bases :

- de la réunion annuelle prévue ci-après ;
- des frais de déplacement calculés dans la limite maximale du prix kilométrique SNCF, 2e classe, majoré des suppléments obligatoires.

En application de l'article L. 132-17 du code du travail, il n'est pas fait de retenue de rémunération pour la participation du salarié dûment désigné par les organisations signataires.

6.3.2. Modalités du suivi de l'accord.

La commission paritaire de suivi de l'accord se réunira dès la signature du présent accord afin de définir les critères d'observation et de suivi de la mise en place de la réduction du temps de travail dans les établissements entrant dans le champ du présent accord de branche.

Application.

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique au 1er septembre 1999. (1) A défaut d'extension, les partenaires sociaux sont convenus de reprendre les négociations.

NOTA : (1) Phrase exclue de l'extension par arrêté du 23 décembre 1999.

En vigueur étendu

Exemple de calcul de la durée annuelle effective du travail

Salarié totalisant tous ses droits à congés

Exemple :

Jours calendaires = 365

Jours de repos hebdomadaire légal 52 (dimanches)

Congés annuels légaux + 30 jours ouvrables

Congés payés conventionnels + 6

Jours fériés chômés + 10 (moyenne)

Total des jours non travaillés = 98

Total des jours ouvrables (365 - 98) = 267

Nombre de semaines travaillées 267 j/6 j = 44,5 s

Nbre d'heures travaillées 44,5 s x 35 h = 1 557,5 h

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.

Signataires	
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 sur le travail de nuit

Signataires	
Organisations patronales	FNOGEC ; SNCEEL ; UNETP ; SYNADIC ; SYNADEC.
Organisations de salariés	SNEC-CFTC ; FEP-CFDT ; SPELC ; SNPEFP-CGT ; SYNEP CFE-CGC ; FNEC-FP FO.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu dans le cadre de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001, relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement le chapitre III relatif à l'encadrement du travail de nuit.

La nature des activités des établissements d'enseignement, qui suppose des services d'internat, de surveillance, d'entretien, de maintenance, d'accueil, d'animation et de sécurité, conduit à ce que le travail de nuit soit un des modes d'organisation du travail indispensable pour assurer la continuité des services. Le travail de nuit déjà mis en place dans les établissements, notamment ceux qui disposent d'un internat, et le travail de nuit mis en place dans les établissements à compter du présent accord devront prendre en compte les dispositions définies ci-après, à compter de l'extension du présent accord.

Champ d'application et catégories professionnelles concernées

Le présent accord s'applique à l'ensemble des personnels non-enseignants travaillant dans les établissements d'enseignement privés ayant majoritairement des classes sous-contrat avec l'Etat (contrat d'association ou contrat simple), dans le cadre de la loi n° 59-1557 du 31 décembre 1959 modifiée, à l'exclusion des personnels dont l'horaire de travail est calculé uniquement par référence à celui d'un enseignant.

Les catégories visées par le travail de nuit sont les suivantes : personnels des services d'internat, de surveillance, d'entretien, de maintenance, d'accueil, d'animation et de sécurité.

Travail de nuit et durée du travail.

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 31-1-2007 art. 5 BOCC 2007-11 étendu par arrêté du 27-3-2007 JORF 5-4-2007.

1.1. Définition de la plage horaire du travail de nuit

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

1.2. Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, tout travailleur qui :

- soit, accompli au moins 2 jours par semaine selon son horaire habituel au moins 3 heures de temps de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures ;
- soit, accompli au cours d'une période d'une année au moins 264 heures de travail effectif durant la plage nocturne 21 heures - 6 heures.

Cette durée annuelle sera toutefois ramenée à 224 heures pour les personnels d'internat lorsqu'ils se trouvent être en horaires (périodes) d'équivalence ;

Compensation du travail de nuit.

Article 2

En vigueur non étendu

Compte tenu des contraintes particulières et de la pénibilité que représente le travail de nuit, celui-ci fait l'objet d'une compensation dans les conditions suivantes, qui s'ajoutent, le cas échéant, aux compensations spécifiques fixées par l'article 1.3 ci-dessus.

Il est accordé par quota de 10 heures de travail de nuit rémunérées un repos de compensation fixé à 1 heure, pris sur le temps de travail.

Les modalités de prise de repos de compensation pour les catégories visées par le travail de nuit seront définies par accord d'entreprise, et à défaut par l'employeur après consultation des représentants du personnel.

Sauf accords particuliers, les repos de compensation devront être soldés au 31 août de l'année scolaire de référence.

NOTA : Arrêté du 26 mars 2003 art. 1 : A l'article 2 (compensation du travail de nuit), le deuxième alinéa est étendu sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article L. 213-4 du code du travail relatif au repos compensateur pour les travailleurs de nuit.

Conditions de travail.

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Les établissements qui ont recours au travail de nuit de façon habituelle devront prévoir un espace permettant de se restaurer et de s'informer sur la vie de l'établissement.

Il est rappelé que le personnel d'internat chargé de la surveillance nocturne dispose d'une chambre individuelle dans laquelle il est autorisé à dormir pendant la période de veille en chambre du coucher jusqu'au lever des élèves et dont l'amplitude ne peut dépasser 9 heures conformément à l'article 2-4 de l'accord de branche relatif à la réduction de la durée effective et à l'aménagement du temps de travail étendu le 26 décembre 1999.

3.2. Les établissements seront attentifs aux possibilités de transport des salariés pour l'organisation des horaires de travail.

3.3. Les établissements veilleront à poursuivre la mise en oeuvre des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, en considérant le cas échéant le rapport au comité d'entreprise établi en application de l'article L. 432-3-1 du code du travail comme un élément essentiel de la politique de lutte contre les discriminations, notamment dans le domaine de la formation.

Ce rapport, remis aux délégués syndicaux, pourra faire l'objet d'un examen lors de la négociation annuelle obligatoire, ce qui pourra être l'occasion, si nécessaire, d'adopter les mesures permettant de faire cesser les situations de discrimination et d'établir le plan pour l'égalité professionnelle prévue par l'article L. 123-4 du code du travail. A défaut, les délégués du personnel seront informés des mesures prises par les établissements pour veiller au respect du principe d'égalité professionnelle.

3.4. Surveillance médicale

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

3.5. Protection de la maternité

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

3.6. Obligations familiales impérieuses

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation à un poste de jour. Ce poste lui sera accordé s'il est disponible et compatible avec ses qualifications professionnelles.

De même, en raison des obligations familiales impérieuses citées ci-dessus, le salarié travaillant de jour peut refuser une proposition de travail de nuit sans que le refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

3.7. Sécurité des travailleurs de nuit

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

3.8. Dispositions relatives aux jeunes

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

Commission paritaire nationale.

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Suivi de l'accord

Une commission paritaire nationale composée d'un nombre égal de représentants des organisations signataires, avec un minimum de 6 personnes par collège, est chargée du suivi du présent accord de branche.

Cette commission est mise en place dès la signature de l'accord. Elle aura pour objet de faire le point sur les conditions d'application du présent accord et les éventuelles difficultés.

Elle pourra également être saisie, par les salariés, les employeurs ou les organisations syndicales ou d'employeurs, des éventuelles difficultés d'interprétation ou de mise en place du présent accord.

Cette commission sera présidée alternativement chaque année par un représentant du collège salarié et un représentant du collège employeur. Elle se réunira au moins 1 fois par an.

La prise en charge par l'employeur des frais de déplacement des représentants syndicaux membres des organisations siégeant à cette commission se fera sur justificatifs, sur les bases :

- de la réunion annuelle prévue ci-après ;
- des frais de déplacement calculés dans la limite maximale du prix kilomètre SNCF, 2e classe, majoré des suppléments obligatoires.

En application de l'article L. 132-17 du code du travail, il n'est pas fait de retenue de rémunération pour la participation du salarié dûment désigné par les organisations signataires.

4.2. Litiges individuels

En cas de litige individuel entre un salarié et son employeur sur l'application du présent accord, la commission composée paritairement pourra être saisie dans le cadre d'une procédure de conciliation.

La commission est saisie par lettre recommandée. Le président et le secrétaire examinent la recevabilité de l'affaire. Si la demande est jugée recevable ou en cas de désaccord entre eux, le président avise la partie adverse de la demande de conciliation dans le délai de 1 mois suivant la réception de la lettre de saisine. La partie adverse fait connaître son acceptation ou son refus dans les 15 jours suivant cette notification. L'absence de réponse dans ces délais est considérée comme un refus de conciliation. Après acceptation de la procédure de conciliation par la partie adverse, le président réunit la commission dans un délai maximum de 6 semaines à partir de cette acceptation.

La commission entend le demandeur, puis l'autre partie, et propose une solution amiable. En cas de refus ou en l'absence de réponse de la partie adverse, le président et le secrétaire dressent un procès-verbal de non-conciliation, qu'ils adressent de la même façon aux deux parties. Les échanges de correspondance se font en recommandé avec avis de réception.

Formalités.

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

5.2. Révision

L'accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties signataires de l'accord, par lettre recommandée avec AR adressée à tous les organismes représentatifs dans la branche, notamment si une modification des dispositions législatives ou réglementaires ayant présidé à la conclusion et à la mise en oeuvre du présent accord venait à modifier l'équilibre du dispositif.

5.3. Dénonciation

L'accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail, par lettre recommandée avec AR, adressée par l'auteur de la dénonciation à tous les signataires de l'accord.

Toute demande de révision devra être accompagnée d'un projet de nouvelle rédaction et notifiée par LRAR à chacune des parties signataires.

5.4. Date d'effet

Conformément aux dispositions légales, l'accord est déposé à la DDTE ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes de Paris. Il sera présenté une demande d'extension par les organisations signataires. Le présent accord sera applicable dès publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 2 juillet 2002.

Nouveautés

Accord professionnel accord collectif ile de france relatif au régime de prévoyance des personnels cadres et assimilés rémunérés par les établissements d'enseignement privé sous contrat (22 juin 2011)

Date du texte : 2011-06-22

Publié au BOCC N° : 20120032

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des chefs d'établissements d'enseignement libre (SNCEEL) (SNCEEL) Syndicat national des directeurs de collèges (SYNADIC) (SNCEEL) Union régionale des organismes de gestion des établissements catholiques d'enseignement (UROGEC IDF) (SNCEEL)
Organisations de salariés	Fédération formation et enseignement privé CFDT (FEP CFDT) Syndicat national de l'enseignement chrétien CFTC (FEP CFDT) Syndicat national de l'enseignement et de la formation privés CGT (FEP CFDT) Syndicat national de l'enseignement privé - CFE-CGC (FEP CFDT)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord professionnel accord collectif ile de france relatif au régime de prévoyance des personnels non cadres et assimilés rémunérés par les établissements d'enseignement privé sous contrat (22 juin 2011)

Date du texte : 2011-06-22

Publié au BOCC N° : 20120032

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des chefs d'établissements d'enseignement libre (SNCEEL) (SNCEEL) Syndicat national des directeurs de collèges (SYNADIC) (SNCEEL) Union régionale des organismes de gestion des établissements catholiques d'enseignement (UROGEC IDF) (SNCEEL)
Organisations de salariés	Fédération formation et enseignement privé CFDT (FEP CFDT) Syndicat national de l'enseignement chrétien CFTC (FEP CFDT) Syndicat national de l'enseignement et de la formation privés CGT (FEP CFDT) Syndicat national de l'enseignement privé - CFE-CGC (FEP CFDT)

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 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)

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'Enseignement 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](#)

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

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 interbranchés sur l'emploi et la formation professionnelle dans les établissements d'enseignement privés (3 novembre 2015)

Date du texte : 2015-11-03

Publié au BOCC N° : 20160020

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des organismes de gestion des établissements d'enseignement catholique (FNOGEC) (FNOGEC) Syndicat national des chefs d'établissements d'enseignement libre (SNCEEL) (FNOGEC) Union nationale de l'enseignement technique privé (UNETP) (FNOGEC) Syndicat national des directeurs de collèges (SYNADIC) (FNOGEC) Fédération nationale des écoles privées laïques sous contrat avec l'Etat (EPLC) (FNOGEC) Syndicat national des directeurs et directrices d'écoles catholiques chefs d'établissement du premier degré (SYNADEC) (FNOGEC) Fédération Familiale Nationale pour l'Enseignement Agricole Privé (FNOGEC) Union nationale de l'enseignement agricole privé - UNEAP (FNOGEC)
Organisations de salariés	Syndicat professionnel de l'enseignement libre catholique (SPELC) Fédération formation et enseignement privé 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
AES	Administration économique et sociale
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
ANP	Association syndicale nationale des personnels de l'enseignement agricole privé
APD	Appel de préparation à la défense
APEC	Agence pour l'emploi des cadres
APICIL	Association de protection sociale
AR	Accusé réception
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
ARTT	Aménagement et réduction de temps de travail
ASEM	Agent Spécialisée des Ecoles Maternelle
AT	Accident du travail.
AVS	Auxiliaire de vie sociale
BAFA	Brevet d'aptitude aux fonctions d'animation
BEP	Brevet d'études professionnelles
BT	Brevet de technicien
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAE	Contrat d'accompagnement dans l'emploi
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
CDDP	Centre Départemental de Documentation Pédagogique
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CEC	Contrat emploi consolidé
CFA	Centres de formation d'apprentis
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHANED	Chambre syndicale nationale de l'enseignement privé à distance
CIDJ	Centre Information et Documentation Jeunesse
CIE	Comité inter-entreprises
CIF	Congé individuel de formation
CPN	Commission paritaire nationale
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPNI	Commission nationale paritaire d'interprétation
CRDP	Centre Régional de Documentation Pédagogique
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
CSG	Contribution sociale généralisée
DAS	Déclaration annuelle des salaires
DDTE	Direction départementale du travail et de l'emploi
DGEFP	Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle
DIF	Droit individuel à la formation
DOM	Départements d'outre-mer
DUT	Diplôme universitaire de technologie
EAAD	Entretien annuel d'activité et de développement
EEP	Entreprise d'entraînement pédagogique
EFP	Enseignement et formation privés
FEP	Fédération formation et enseignement privés
FNEC	La Fédération nationale de l'enseignement, de la culture
FNEPL	Fédération nationale de l'enseignement privé laïque
FNOGEC	Fédération nationale des organismes de gestion de l'enseignement catholique
FNSPELC	Fédération nationale des syndicats professionnels de l'enseignement libre catholique
FO	Force ouvrière
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
GPEC	Gestion prévisionnelle des em
GRH	Gestion des ressources humaines
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
JO	Journal officiel
LRAR	Lettre recommandée avec accusé de réception
MP	Maladie professionnelle
NAO	Négociation annuelle obligatoire
OGEC	Organisme de Gestion de l'Enseignement Catholique
ONISEP	Office national d'information sur les enseignements et les professions
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
PSAE	Personnels des Services Administratifs Economiques
PSAEE	Personnels des services administratifs et économiques, personnels d'éducation et des documentalistes.
SEGPA	Sections d'enseignement général et professionnel adapté
SMIC	Salaires minimum interprofessionnel de croissance

Sigle	Définition
SMS	Short Message Service, ce sont des messages texte, également appelés texto, envoyés d'un téléphone à un autre.
SNCEEL	Syndicat national des chefs d'établissement de l'enseignement libre
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SNEC	Syndicat national de l'enseignement chrétien
SNPEFP	Syndicat national des personnels et enseignants de la formation privée
SPELC	Syndicats professionnels de l'enseignement libre catholique
SYNADEC	Syndicat national des directeurs (direction d'écoles primaires et maternelles privées) de l'enseignement catholique.
SYNADIC	Syndicat national des directeurs de collèges privés
SYNEP	Syndicat national de l'enseignement privé
TTC	Toutes taxes comprises
UDESCA	Union des établissements d'enseignement supérieur catholique
UNAPEC	Union nationale pour la promotion pédagogique et professionnelle dans l'enseignement catholique
UNEAP	Union nationale de l'enseignement agricole privé
UNETP	Union nationale de l'enseignement technique privé
URSSAF	Union recouvrement de la sécurité sociale et des allocations familiales
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Chômage partiel	Modalités d'aménagement du temps de travail. (Accord relatif à la réduction de la durée effective et à l'aménagement du temps de travail dans l'enseignement privé sous contrat)	Article 3	1
	Modalités d'aménagement du temps de travail. (Accord relatif à la réduction de la durée effective et à l'aménagement du temps de travail dans l'enseignement privé sous contrat)	Article 3	1
Maternité, Adoption	Conditions de travail. (Accord sur le travail de nuit)	Article 3	6

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1998-03-31	Accord du 31 mars 1998 relatif à l'indemnisation des salariés mandatés	4
1999-06-15	Accord relatif à la réduction de la durée effective et à l'aménagement du temps de travail dans l'enseignement privé sous contrat	1
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)	4
2002-07-02	Accord sur le travail de nuit	5
2011-06-22	Accord professionnel accord collectif ile de france relatif au régime de prévoyance des personnels cadres et assimilés rémunérés par les établissements d'enseignement privé sous contrat (22 juin 2011)	NV-1
	Accord professionnel accord collectif ile de france relatif au régime de prévoyance des personnels non cadres et assimilés rémunérés par les établissements d'enseignement privé sous contrat (22 juin 2011)	NV-1
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-2
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-3

Index alphabétique

A

ACCORD du 15 juin 1999 1

Accord du 2 juillet 2002 5

Accord du 31 mars 1998 relatif a l'indemnisation des salaires mandats 4

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) 4

Accord professionnel accord collectif ile de france relatif au regime de prevoyance des personnels cadres et assimiles remuneres par les etablissements d'enseignement prive sous contrat (22 juin 2011) NV-1

Accord professionnel accord collectif ile de france relatif au regime de prevoyance des personnels non cadres et assimiles remuneres par les etablissements d'enseignement prive sous contrat (22 juin 2011) NV-1

Accord professionnel accord sur le droit syndical et le dialogue social branche des etablissements d'enseignement privés (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 privés (18 juin 2015) NV-2

Accord professionnel collectif relatif au regime de prevoyance des personnels cadres et assimiles remuneres par les etablissements d'enseignement privés 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 privés sous contrat (2 octobre 2013) NV-1

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

Accord professionnel sur le temps partiel dans l'enseignement prive (18 octobre 2013) NV-2

Accord relatif a la reduction de la duree effective et a l'amenagement du temps de travail dans l'enseignement prive sous contrat 1

Accord sur le travail de nuit 5

Application 4

Application. 4

C

Champ d'application et personnels concernes 1

Champ d'application et personnels concernes. 1

Commission paritaire nationale 6

Commission paritaire nationale. 6

Compensation du travail de nuit 5

Compensation du travail de nuit. 5

Conditions de travail 6

Conditions de travail. 6

D

Dispositions particulieres au personnel sous contrat intermittent 3

Dispositions particulieres au personnel sous contrat intermittent. 3

Duree et bilan de l'accord 3

Duree et bilan de l'accord. 3

F

Formalites 6

Formalites. 6

I

Indemnisation des salaires mandats 4

M

Modalites d'amenagement du temps de travail 1

Modalites d'amenagement du temps de travail. 1

Mutualisation partielle des fonds de la formation continue de l'enseignement prive (entreprises de 10 salaries et plus et de moins de 10 salaries) 4

P

Preambule 1, 5

R

Reduction du temps de travail et salaires conventionnels 3

Reduction du temps de travail et salaires conventionnels. 3

T

Texte de base 1, 4, 5

Travail de nuit et duree du travail 5

Travail de nuit et duree du travail. 5

