
Enseignement privé indépendant

BROCHURE JO 3351

IDCC 2691

Convention collective nationale du 27 novembre 2007

[Étendue par arr. 21 août 2008, JO 28 août, mod. par arr. 16 oct. 2008, JO, 25 oct. applicable le 1^{er} septembre suivant sa date d'extension]

(ex CCN «Enseignement privé hors contrat»)

Mod. par Avenant n° 29, 24 nov. 2015, étendu par arr. 3 mars 2015, JO 15 mars, applicable à compter de la date de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) *Signataires :*

FNEP.

Organisation(s) patronale(s) :

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE CGC ;

FNEC FP FO.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEP et FNEPL devenues Fédération nationale de l'enseignement privé (FNEP)(adhésion par lettre du 9 mai 2011).

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNEPL - CFTC ;

SNPEFP - CGT ;

FEP - CFDT ;

SYNEP/CFE-CGC

F.N.E.C - FP - FO

Dispositions générales

Titre 1

Cadre juridique de la convention

Article 1.1 (nouveau)

Champ d'application et annexe

(Avis d'interprétation n° 76 du 7 décembre 2018)⁽¹⁾

(1) Avis d'interprétation n° 76 du 7 décembre 2018

(Non étendu, applicable à compter de la date de publication et jusqu'à abrogation ou modification du point e) de l'article 1.1.1.3 de la CCN EPI)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE CGC.

Comme suite, à la signature le 28 novembre 2018 de l'avenant 44 portant sur la modification du champ de la convention collective et à la saisine par la CPNN, les organisations représentatives de la CPNIC décident que le point e) de l'article 1.1.1.3 de la CCN EPI précisant que :

«Sont exclus du champ d'application :

«Les écoles ou instituts d'enseignement supérieur et de recherche privés relevant d'une convention collective nationale à la date d'extension de la présente convention ainsi que les établissements annexes d'enseignement supérieur qui leur sont rattachés»,

doit s'entendre non pas à la date initiale d'application de la Convention collective EPI (anciennement EPHC) étendue, soit le 1^{er} septembre 2008, mais à la date d'extension de l'avenant n° 44 portant modification du champ d'application de la Convention collective EPI.

Le présent avis est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la Direction Générale du Travail.

Il est applicable à compter de la date de publication et jusqu'à abrogation ou modification de point e) de l'article 1.1.1.3 de la CCN EPI.

Mod. par Avenant n° 34, 19 oct. 2016, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter de la date de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CTFC ;

SYNEP CFE CGC ;

FNEC FP FO.

Avenant n° 35, 19 oct. 2016, non étendu, applicable à compter de la date de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CTFC ;

SYNEP CFE CGC ;

FNEC FP FO.

Mod. par Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CTFC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 44, 28 nov. 2018, étendu par arr. 29 mai 2019, JO 4 juin, applicable à compter de la date de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CTFC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT.

Article 1.1.1

Champ d'application

(Avenant n° 44, 28 nov. 2018, étendu) Entrent dans le champ d'application de la présente convention collective tous les établissements d'enseignement privé situés sur les départements et régions du Territoire national, dans les Départements-Régions d'Outre-mer (DROM) et les collectivités d'Outre-mer et répondant aux définitions des articles 1.1.1.1 à 1.1.1.3.

1.1.1.1

(Avenant n° 44, 28 nov. 2018, étendu) Relève de la présente convention :

a) — les établissements d'enseignement privé du premier et du second degré relevant de la loi du 30 octobre 1886 et du 15 mars 1850 (dite loi Falloux) qui ne sont pas liés à l'État par contrat conclu dans le cadre de la loi du 31 décembre 1959 modifiée, ainsi que leurs départements de formation professionnelle dans la mesure où cette dernière activité est minoritaire ;

b) — les établissements d'enseignement privé qui relèvent de la loi du 25 juillet 1919 (dite loi Astier), reprise au titre IV du code de l'enseignement technique, et qui ne sont pas liés à l'État par 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 ;

c) — les établissements d'enseignement privé supérieur 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 ;

d) — 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 œuvre des enseignements relevant

des lois ci-dessus ;

e) — les établissements d'enseignement privé à distance relevant de la loi n° 71-556 du 12 juillet 1971 ;

f) (Avenant n° 35, 19 oct. 2016, non étendu) - les associations ou fondations gestionnaires de centre de formation d'apprentis qui ne relèvent pas d'une convention collective nationale de branche comportant des dispositions spécifiques visant les salariés concourant aux formations par apprentissage.

1.1.1.2

Les établissements d'enseignement privé visés par la présente convention relèvent notamment des codes NAF suivants : 85.10Z et 85.20Z , 85.31Z , 85.32Z , 85-41Z et 85.42Z , 85.52Z , 85.59A et 85.59B .

1.1.1.3

Sont exclus de la présente convention :

a) — les organismes de formation relevant de la loi du 16 juillet 1971 ;

b) — les établissements d'enseignement technique relevant d'une convention collective nationale de branche comportant des dispositions spécifiques au personnel d'enseignement à la date d'extension de la présente convention ;

c) — les établissements d'enseignement général relevant d'une convention collective nationale de branche à la date d'extension de la présente convention ;

d) (Avenant n° 44, 28 nov. 2018, étendu) Les établissements relevant de la convention collective de l'enseignement privé non lucratif (IDCC 3218) ;

e) - les écoles ou instituts d'enseignement supérieur et de recherche privés relevant d'une convention collective nationale à la date d'extension de la présente convention ainsi que les établissements annexes d'enseignement supérieur qui leur sont rattachés ;

f) (Avenant n° 35, 19 oct. 2016, non étendu) - les centres de formation d'apprentis gérés par une chambre consulaire.

1.1.2

(Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) - Annexe de branche

Dans le cadre de fusion de branches, la convention collective peut se voir annexer pour une durée déterminée tout ou partie des accords, avenants et annexes de la branche intégrée.

Article 1.2

Durée, adhésion, révision, dénonciation

1.2.1

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être révisée ou dénoncée dans les conditions prévues ci-dessous.

1.2.2

Adhésion

• Principe

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de l'article L. 132-2 du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou employeurs pris individuellement, non signataires de la présente convention, pourront y adhérer dans les conditions prévues par la législation en vigueur (art. L. 132-9 et L. 132-15 du code du travail).

• Date d'effet de l'adhésion

L'adhésion prend effet au jour du dépôt de la déclaration d'adhésion par l'organisation concernée à la direction générale du travail. Cette déclaration sera également adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à toutes les organisations signataires ou déjà adhérentes.

• Adhésion collective

Une adhésion ayant pour objet de rendre la présente convention applicable dans un secteur territorial ou professionnel non compris dans le champ d'application défini à l'article 1^{er} peut s'effectuer en application de l'article L. 132-16 du code du travail.

Elle doit prendre la forme d'un accord collectif entre, d'une part, les parties intéressées conformément aux dispositions de l'article L. 132-2 du code du travail et, d'autre part, les parties signataires de la présente convention.

1.2.3

Révision

La présente convention collective peut à tout moment faire l'objet d'une demande de révision conformément à l'article L. 132-7 du code du travail. Cependant aucune demande de révision ne peut être introduite dans les six mois suivant la date d'effet de la convention collective, sauf demande émanant de l'ensemble des signataires du texte.

Toute demande de révision par l'une des parties signataires ou adhérentes de la convention collective devra être portée à la connaissance de chacune des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte la demande, ce qui la motive ainsi qu'un projet de révision afin que les négociations puissent être entamées.

Les négociations concernant une demande de révision, auxquelles sera invité l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche, devront s'ouvrir au plus tard dans les 3 mois de date à date suivant la date d'envoi de la demande de révision par l'ensemble des parties.

Conformément aux conditions fixées par les articles L. 132-2 et L. 132-2-2 du code du travail, la validité d'un accord de révision est subordonnée à la signature d'une ou plusieurs organisations représentatives de salariés et sans opposition, dans les 15 jours de la date de notification, d'une majorité de syndicats représentatifs dans le champ d'application.

Cette disposition ne peut faire obstacle à l'ouverture de négociations pour la mise en harmonie de la convention collective avec toute nouvelle prescription légale ou toute nouvelle disposition résultant d'un accord national interprofessionnel.

1.2.4

Dénonciation

La présente convention collective peut être dénoncée à tout moment par l'une des parties signataires ou adhérentes, dans le cadre des dispositions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

L'avis de dénonciation doit être notifié par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires et adhérents de la convention et doit donner lieu à dépôt conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

La durée du préavis précédant la dénonciation est de 3 mois et commence le lendemain du jour où la dénonciation est déposée auprès de la direction générale du travail.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés des négociations devront s'engager dans un délai de trois mois à compter de la date de dénonciation. Les signataires ayant dénoncé la convention devront soumettre à la discussion un nouveau texte. La convention dénoncée restera en vigueur jusqu'à la signature d'un nouvel accord ou, à défaut d'accord, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de dénonciation.

Article 1.3

Entrée en application

Les dispositions de la présente convention collective nationale s'imposent le 1^{er} septembre suivant sa date d'extension à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1.1.

Ces dispositions annulent et remplacent celles de l'accord du 3 avril 2001 et de ses avenants à la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

Les articles qui ne seraient pas étendus seront immédiatement renégociés ; dans l'attente d'une nouvelle rédaction étendue, leur application sera suspendue y compris pour les parties signataires.

Article 1.4

Avantages acquis

La présente convention ne peut en aucun cas donner lieu à la réduction d'avantages individuels ou collectifs acquis antérieurement à la date de signature de la présente convention par un salarié dans l'entreprise qui l'emploie.

Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs existants chaque fois qu'elles sont plus avantageuses pour les salariés. En aucun cas elles ne peuvent être interprétées comme réduisant les situations acquises par usage, contrat individuel ou accord collectif.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises à la suite d'usage ou de convention ; sera adoptée la disposition globalement la plus favorable de la présente convention ou celles des textes ou accords appliqués antérieurement.

Article 1.5

Caractère normatif de la convention

Cette convention collective est normative. Pour son application, aucune dérogation ne sera possible dans un sens défavorable aux salariés.

Article 1.6

Difficultés d'application : saisine de la commission paritaire

Mod. par Avenant n° 43, 17 déc. 2018, étendu par arr. 3 déc. 2019, JO 18 déc., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE CGC.

(Avenant n° 43, 17 déc. 2018, étendu) Les difficultés d'application résultant de la mise en œuvre de la présente convention collective qui n'auront pu être résolues par accord au sein de l'entreprise seront soumises à la Commission permanente paritaire de négociation, d'interprétation et de conciliation prévue à l'article 2.3.2 par la présente convention.

Titre 2

Relations collectives

Article 2.1

Liberté d'opinion des salariés dans l'entreprise et exercice du droit syndical

2.1.1

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

- Sont reconnus notamment la liberté d'opinion politique, philosophique et religieuse ainsi que le droit pour tout salarié, quels que soient son sexe, son âge, sa nationalité, d'adhérer librement au syndicat de son choix.
- Non discrimination à l'égard des représentants de salariés dans l'entreprise et dans les instances paritaires extérieures :

Les représentants syndicaux ou du personnel, les titulaires de mandats électifs ou désignatifs aux différentes instances paritaires ou professionnelles ne doivent pas subir de traitement discriminatoire dans le déroulement de leur carrière, leur rémunération, l'accès à la formation et plus généralement en ce qui concerne l'ensemble des droits légaux ou conventionnels. En toute circonstance l'exercice de leur mandat dans les conditions légales ou conventionnelles ne peut leur porter préjudice. La commission paritaire nationale sera saisie de toute difficulté, ceci sans préjudice de recours aux juridictions compétentes.

- L'exercice du droit syndical est reconnu dans l'entreprise dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République. L'employeur ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.
- L'employeur ne peut tenir compte de l'appartenance ou de la non-appartenance à un syndicat, de l'exercice d'une activité syndicale, de fonctions ou responsabilités syndicales ou bien encore des opinions politiques, philosophiques et religieuses pour arrêter des décisions concernant notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la rémunération et l'avancement, la formation professionnelle, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et le licenciement.

2.1.2

Constitution d'une section syndicale - Désignation du délégué syndical

- Dans toute entreprise, chaque syndicat représentatif peut décider de constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.
- Dans toute entreprise dont l'effectif équivalent temps plein est au moins de 50 salariés, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical. La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

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

syndical.

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

Les modalités de désignation et le nombre de délégués dont dispose chaque section syndicale sont déterminés par référence aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

2.1.3

Crédit d'heures - Rémunération

- Chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est égal à 10 heures par mois sauf accord particulier plus favorable avec l'employeur dans les entreprises occupant un effectif équivalent temps plein de 50 à 150 salariés ; au delà on se reportera aux dispositions légalement en vigueur.
- Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de l'employeur ne sont pas imputables sur les crédits d'heures indiqués au paragraphe précédent. Leur rémunération se conforme aux dispositions prévues ci-après.

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

Pour l'imputation temporelle et les modalités de rémunération des heures de délégation des délégués salariés enseignants, on appliquera en matière de droit syndical les règles communes fixées par la présente convention pour les diverses représentations du personnel.

2.1.4

Moyens matériels mis à disposition par l'entreprise

- Panneaux d'affichage : l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet effet et placés dans des lieux habituellement fréquentés par l'ensemble du personnel.
- Salle de réunion : dans les entreprises ou établissements dont l'effectif équivalent temps plein est de 50 à 200 salariés, les sections syndicales pourront avoir accès à une salle pour se réunir. La salle mise à leur disposition ne leur est pas exclusivement réservée. Les modalités sur la fréquence, le moment et la durée de l'accès éventuel à une salle feront l'objet d'un accord avec l'employeur.

2.1.5

Participation à la négociation nationale - Exercice d'un mandat

- Tout salarié des entreprises relevant de la présente convention peut être désigné par son organisation syndicale pour la représenter aux négociations et aux commissions paritaires de la branche et bénéficie du droit de s'absenter sous réserve d'informer son employeur à réception de la convocation. Il conservera le maintien de sa rémunération dont les modalités de versement seront définies par le règlement intérieur de la commission paritaire.
- Représentation paritaire.

Afin de permettre le bon fonctionnement des entreprises et plus particulièrement des petits établissements et sans préjudice de la liberté de composition des délégations, les signataires de la convention collective nationale préconisent :

— d'une part, dans l'entreprise, l'aménagement des emplois du temps (sous réserve des nécessités de fonctionnement de l'établissement) facilitant l'exercice régulier de leurs différents mandats ;

— d'autre part, pour les salariés siégeant en commissions paritaires nationales et pouvant être issus du même établissement, une concertation entre les organisations syndicales afin d'équilibrer au mieux les délégations respectives.

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

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

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

Sans pouvoir faire obstacle aux dispositions légales, la demande de réintégration pour les enseignants devra, dans la mesure du possible, être faite avant le 30 avril.

- Conformément aux dispositions des articles L. 451-1 et suivants du code du travail, les salariés qui souhaitent participer à des sessions de formation économique, sociale et syndicale ont droit à des congés dans la limite de 12

jours par an ou de 18 jours pour les animateurs des stages et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

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

Article 2.2

Représentation du personnel dans l'entreprise (Délégués du personnel, membres du comité d'entreprise et de ses commissions, membres du CHSCT, délégués syndicaux)

Mod. par Avenant n° 43, 17 déc. 2018, étendu par arr. 3 déc. 2019, JO 18 déc., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE CGC.

2.2.1

Règles communes

• Calcul des seuils d'effectifs

Le calcul des effectifs est opéré selon les règles légales.

Les salariés à temps partiel sont pris en compte en divisant leur temps de travail total par la durée conventionnelle de référence.

Pour les enseignants à temps partiel, le décompte s'effectue en comparant le nombre d'heures d'activité de cours qui leur est confié contractuellement au nombre d'heures d'activité de cours d'un salarié à temps plein.

Dans le cas où un salarié intervient dans plusieurs emplois, ce calcul est effectué dans le cadre de chacun des emplois considérés.

• Payement des heures de délégation

L'utilisation et le payement des heures de délégation obéissent aux règles légales et réglementaires en vigueur y compris à celles relatives aux heures supplémentaires.

À ce titre il est établi conventionnellement que l'heure de délégation sera rémunérée 1/1820^{ème} de sa rémunération annuelle de base équivalent temps plein.

• Temps de réunion des représentants du personnel avec l'employeur.

Le temps consacré aux réunions des institutions de représentation du personnel ainsi qu'à toutes réunions organisées à l'initiative de l'employeur, ne donne en aucun cas lieu à imputation sur les crédits d'heures des représentants du personnel élus ou mandatés.

Le temps passé à ces réunions ainsi que les temps de déplacement imposés par leur tenue, ne peuvent en aucun cas induire une perte de rémunération et constituent du temps de travail effectif.

Pour les enseignants élus ou mandatés, les heures de délégation sont prises dans la mesure du possible, pour des raisons pédagogiques, en dehors des heures d'activités de cours ou de réunions pédagogiques.

En cas de coïncidence du temps de réunion avec celui d'activité de cours l'employeur ne peut imposer de récupération.

Les frais de déplacement et d'hébergement afférents aux réunions visées ci-dessus donnent lieu à remboursement complémentaire par l'employeur dès lors qu'ils correspondent à une distance supérieure au trajet domicile/travail.

Le temps consacré à la préparation des réunions s'impute sur le crédit d'heures des représentants sauf accord plus favorable.

(Avenant n° 43, 17 déc. 2018, étendu) • Compétence de la Commission permanente paritaire de négociation, d'interprétation et de conciliation.

La Commission permanente paritaire de négociation, d'interprétation et de conciliation prévue à la présente convention peut être saisie, pour avis, de tout différend relatif au droit des délégués du personnel, au droit du comité d'entreprise, au droit du CHSCT, aux droits et obligations des membres de ces institutions. Elle peut également être saisie de toute atteinte à la liberté d'opinion ou de tout différend relatif à l'exercice du droit syndical.

2.2.2 Délégués du personnel

- La mise en place des délégués du personnel est obligatoire dès lors que l'effectif équivalent temps plein de l'établissement atteint au moins 11 salariés pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes.
- L'organisation des élections doit respecter la réglementation en vigueur. Les délégués sont élus pour quatre ans et rééligibles ; un accord d'entreprise peut cependant, conformément à la loi, fixer la durée du mandat entre 2 et 4 ans.
- Le ou les délégué(s) ont pour mission de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi qu'à la présente convention ou à tout autre accord collectif applicable dans l'entreprise. Ils disposent plus généralement de l'ensemble des prérogatives prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.
- L'employeur est tenu de laisser au(x) délégué(s) du personnel le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 15 heures dans les entreprises dont l'effectif est d'au moins 50 salariés et 10 heures par mois dans les autres.
- Dans l'hypothèse visée à l'article L. 431-3 du code du travail où les délégués du personnel exercent collectivement les attributions du comité d'entreprise, ils bénéficient de la formation économique dans les conditions prévues à l'article L. 434-10 du code du travail.

2.2.3 Comité d'entreprise

- La mise en place d'un comité d'entreprise est obligatoire dès lors que l'effectif équivalent temps plein de l'établissement atteint au moins 50 salariés pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.
- L'organisation des élections doit respecter la réglementation en vigueur. Les membres du comité sont élus pour quatre ans et rééligibles ; un accord d'entreprise peut cependant, conformément à la loi, fixer la durée du mandat entre 2 et 4 ans.
- Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives notamment à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail et à la formation professionnelle.

Le comité d'entreprise dispose plus généralement de l'ensemble des prérogatives prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

- La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les activités sociales et culturelles du comité d'entreprise ne peut, en aucun cas, être inférieure au montant le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge de ces activités par le comité d'entreprise. Le pourcentage de cette contribution par rapport au montant global des salaires payés ne peut être inférieur à celui de l'année précédente.

Il est prévu conventionnellement que le niveau de contribution versée par l'employeur pour le financement des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise fait l'objet d'une négociation annuelle.

Le montant de la subvention que l'employeur verse pour le fonctionnement du comité d'entreprise est, comme prévu légalement, d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute.

- L'employeur est tenu de laisser aux membres titulaires du comité d'entreprise le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 20 heures.
- Les membres titulaires du comité d'entreprise bénéficient d'un stage de formation économique prévu à l'article L. 434-10 du code du travail dans les conditions et limites fixées aux articles L. 451-1 et L. 451-3 du code du travail.
- Dans les entreprises comportant des établissements distincts, il est créé des comités d'établissement et un comité central d'entreprise.

2.2.4 Délégation unique du personnel (DUP)

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à deux cents salariés, l'employeur a la faculté de décider de la mise en place d'une délégation unique du personnel. Il ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise. Le fonctionnement de cette instance est régi par les dispositions légales.

2.2.5

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

• Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit être constitué dans tout établissement dont l'effectif équivalent temps plein est au moins de 50 salariés. Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés de l'établissement ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières. Il dispose pour ce faire des différentes prérogatives prévues légalement. Ainsi il procède :

- à l'analyse des risques professionnels,
- à des inspections dans l'exercice de sa mission,
- à des enquêtes en matière d'accident de travail ou de maladies professionnelles et, le cas échéant, en matière de discrimination et de harcèlement.

Il est consulté par l'employeur sur toutes les questions relevant de sa compétence et notamment sur les emplois qu'il propose de réserver aux handicapés.

• Les membres de la délégation du personnel au CHSCT sont désignés par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel. Leur mandat est de deux ans, renouvelable.

• L'employeur est tenu de laisser à chacun des représentants du personnel au CHSCT le temps nécessaire à l'exercice de sa fonction. Le temps alloué, conformément aux dispositions légales et réglementaires, est ainsi fixé à deux heures par mois dans les établissements de moins de 100 salariés équivalent temps plein, à cinq heures par mois pour les établissements de 100 à 299 salariés équivalent temps plein.

Le temps passé aux réunions, aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave, ou encore à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence ou de gravité, est payé comme temps de travail. Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation prévues ci-dessus.

• Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la formation visée à l'article L. 236-10 du code du travail nécessaire à l'exercice de leurs missions.

Article 2.3

Commissions paritaires nationales

Mod. par Avenant n° 41, 7 mars 2018, étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 10 janv. 2020, applicable dès sa signature, sauf pour le taux de contribution applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL - CFTC ;

SNPEFP - CGT ;

FEP - CFDT ;

SYNEP CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 43, 17 déc. 2018, étendu par arr. 3 déc. 2019, JO 18 déc., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE CGC.

Avenant n° 66, 24 janv. 2025, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CGE CGC ;

CGT.

2.3.1
(Avenant n° 43,17 déc. 2018, étendu) - Dispositions générales

a
Présidence

La présidence de chaque commission, Président et vice-Président, est assurée à tour de rôle par un représentant des employeurs et un représentant des organisations syndicales de salariés désigné par chaque collège et selon une périodicité définie dans le règlement intérieur des commissions.

b
Règles de validité des décisions des commissions

Pour les accords et les avenants de branche, les règles de majorité et d'opposition sont celles fixées par le code du travail.

Les autres décisions sont prises à la double majorité des collèges, selon les modalités suivantes :

- pour les décisions conventionnelles ayant un impact sur la convention collective ou/et sur les accords collectifs de branche : à la majorité absolue dans chaque collège calculée selon le pourcentage de représentativité des organisations syndicales ou patronales ;
- pour les autres décisions conventionnelles : à la majorité absolue dans chaque collège calculée :
 - pour les organisations syndicales en nombre d'organisation,
 - pour les organisations patronales en pourcentage de représentativité.

c
Fonctionnement des commissions

Le secrétariat administratif des commissions paritaires est tenu par la délégation des employeurs sous le contrôle de la Présidence de chaque commission.

Il est élaboré un règlement intérieur concernant l'ensemble des commissions paritaires nationales qui, pour être applicable, doit être approuvé à la majorité absolue des organisations représentatives signataires ou adhérentes à la présente convention collective dans chaque collège. Cette majorité absolue est calculée en pourcentage de représentativité pour le collège employeurs et en nombre d'organisations syndicales pour le collège salariés.

Le règlement intérieur prévoit notamment :

- les modalités de convocation des commissions ;
- l'objet et le contenu du ou des documents paritaires adéquat(s) établi(s), à l'issue des réunions des commissions, à savoir :
 - relevé de décision,
 - compte-rendu de réunion,
 - tout autre document ;
- la constitution et les modalités de fonctionnement des groupes paritaires techniques et des présidences de chaque commission paritaire.

d
Salariés mandatés

Chaque organisation syndicale de salariés représentative peut désigner trois représentants titulaires et deux suppléants pouvant siéger à la CPPNIC.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative et adhérente ou signataire de la convention collective peut désigner deux représentants titulaires et un suppléant pouvant siéger dans les autres commissions paritaires définies au présent Titre II.

«Ces représentants et leurs suppléants doivent être mandatés par leur organisation syndicale de salariés en début d'année civile. De nouveaux mandatements ou des modifications dans les mandements peuvent intervenir à tout moment avec effet immédiat.

e
Protection des salariés mandatés

Le salarié mandaté bénéficie de la protection prévue par le livre IV du code du travail. Chaque organisation syndicale de salariés s'engage à en informer par écrit son/ses employeurs ou son représentant.

f
Rémunération des salariés participant aux réunions des différentes commissions paritaires

Principe :

Pour tout salarié mandaté par une organisation syndicale de salariés convoqué à siéger aux commissions paritaires, groupes techniques ou réunions de présidence de la présente convention collective, la durée des réunions, le temps de déplacement et le temps de préparation des commissions paritaires d'une durée égale à 50 % de la durée de chaque commissions sont considérés comme du temps de travail effectif. Le salarié bénéficie donc d'une absence autorisée et rémunérée.

Exception :

Pour les salariés enseignants mandatés rémunérés exclusivement en fonction de leurs heures d'activités d'enseignement, il est convenu pour permettre leur présence lors des réunions paritaires, sans perte de salaire, que les heures de réunion, de déplacement et de préparation pour les commissions paritaires sont rémunérées selon le taux de base horaire de l'article 7.6 a) de la présente CCN. Les heures d'enseignement non effectuées sont déplacées (selon les modalités conventionnelles) et rémunérées en y intégrant les heures induites.

Si l'employeur ne peut déplacer ces heures d'enseignement, les heures de face-à-face non réalisées sont rémunérées selon le taux de base horaire de l'article 7.6 b) de la présente CCN, et, si elles existent les heures de déplacement et de réunions dépassant le nombre d'heures de face-à-face, lors de commission paritaire, groupe technique et réunion de présidence, ainsi que les heures de préparation pour les commissions paritaires sont rémunérées selon le taux de base horaire de l'article 7.6 a) de la CCN.

Dans tous les cas et pour tout salarié :

Lorsque ces heures constituent des heures complémentaires ou supplémentaires, elles sont majorées aux différents taux légaux ou conventionnels.

Le bénéfice des dispositions du point f du présent article est ouvert aux salariés mandatés sous réserve que les conditions suivantes soient remplies :

- le nombre de salariés mandatés par une même organisation syndicale dont le salaire est maintenu est limité à 3 par réunion pour la CPPNIC et 2 par réunion pour les autres commissions et groupes techniques ;
- les salariés siégeant en commission paritaire, groupe technique ou réunion de présidence sont tenus d'informer leur(s) employeur(s) de leur absence dans un délai compatible avec la bonne exécution de leur travail et de lui/leur adresser leur convocation, dans les meilleurs délais, après réception.

g
Frais de déplacement

Les frais de déplacements des représentants d'organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs convoqués et présents aux réunions des commissions paritaires sont pris en charge dans des conditions et modalités fixées par le règlement intérieur de commissions paritaires

2.3.2
(Avenant n° 43,17 déc. 2018, étendu) - Commission paritaire permanente nationale de négociation d'interprétation et de conciliation (CPPNIC)

a
Composition

La commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de conciliation comprend :

- un collège salarié composé de 3 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche ;
- et, un collège employeur composé des représentants des organisations représentatives des employeurs en nombre au plus égal à celui des membres désignés par les organisations syndicales de salariés.

«La parité est respectée dès lors que les deux délégations, salariale et patronale, sont représentées.

b
Mission

Cette commission a pour mission de prendre en charge les questions sociales de la branche professionnelle. À cet effet, elle négocie les points relevant de la négociation collective de branche, notamment ceux prévus, à titre obligatoire, par la législation en vigueur. Elle :

- représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale, ce rapport comprend un bilan

des accords collectifs d'entreprise.

La CPPNIC peut rendre un avis portant sur l'interprétation ou l'application de la convention collective ou d'un accord collectif de branche à la demande :

- d'une juridiction ;
- de tout employeur ou de tout salarié ;
- de tout représentant du personnel élu ou désigné ;
- de toute organisation professionnelle ou syndicale.

Elle a aussi pour mission la conciliation des différends collectifs ou individuels liés à l'application des textes étendus dans le champ conventionnel et qui n'auraient pu être réglés au sein de l'entreprise. Dans le cadre de la prévention des conflits collectifs portant sur l'application de la présente convention collective ou de tout accord de branche, il est recommandé de saisir la commission.

c

Fonctionnement

La commission paritaire permanente nationale de négociation d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) se réunit au moins trois fois par an et à la demande d'une ou de plusieurs organisations représentatives proposant un ordre du jour. Le règlement intérieur en fixe les modalités.

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

d

Modalités de saisine et de fonctionnement pour les saisines en interprétation ou en conciliation

1° La demande se fait par lettre recommandée avec avis de réception adressée à la Présidence de la Commission permanente paritaire nationale de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) domiciliée au siège de l'une des fédérations d'employeurs représentatives, à savoir: CPPNIC de la branche EPI s/FNEP - 9 rue de Turbigo - 75001 PARIS ou par courriel à l'adresse figurant sur la fiche de saisine.

Le règlement intérieur :

- décrit le contenu minimum des demandes
- fixe le délai de convocation de la CPPNIC comme l'ensemble des modalités de fonctionnement.

2° Dans le cadre d'une procédure de demande d'interprétation :

- les avis d'interprétation portant sur l'application de la Convention collective et/ou des accords de branche et pris par la commission à la majorité absolue selon les modalités de l'article 2.3.1 b) sont transmis aux personnes ou organisations ayant saisi la commission ;
- les avis d'interprétation portant modification de la convention collective et/ou des accords de branche et pris par la commission à la majorité absolue selon les modalités de l'article 2.3.1 b), sont transmis aux personnes ou organisations ayant saisi la commission et :
- déposés sous forme d'avenant et soumis à extension ;
- ou renvoyés à négociation ;
- en cas de désaccord au sein de la commission sur tout ou partie du différend, un procès-verbal fait état des positions respectives qui auront été exprimées.

3° Dans le cadre d'une procédure de demande de conciliation :

- les membres de la commission peuvent décider d'entendre les parties, lesquelles peuvent se faire assister ou représenter par une personne de leur choix appartenant au secteur ou à une organisation syndicale ou patronale ;
- les parties présentes ou représentées sont également invitées à signer un accord transactionnel pour mettre fin au désaccord et un procès-verbal est établi par la CPPNIC pour acter du résultat de la conciliation.

2.3.3

(Abrogé par Avenant n° 43, 17 déc. 2018, étendu)

2.3.4

(Avenant n° 43, 17 déc. 2018, étendu) - Commission paritaire nationale de prévoyance (CPNP)

La commission paritaire nationale de prévoyance comprend uniquement les organisations syndicales représentatives signataires ou adhérentes de la présente convention. Elle est composée de 2 représentants pour chacune de ces organisations syndicales de salariés et d'un nombre au plus égal de représentants des organisations d'employeurs représentatives signataires ou adhérentes.

La commission paritaire nationale de prévoyance assure :

-
- le pilotage de la gestion du régime de prévoyance obligatoire mis en place dans l'enseignement privé indépendant et couvrant les prestations incapacité, invalidité, décès et rentes. Les accords relatifs à la prévoyance sont repris au titre VIII de la présente convention ;
 - le pilotage de la gestion du régime collectif de santé mis en place dans l'enseignement privé indépendant par un accord de branche spécifique

2.3.5

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

(Avenant n° 43, 17 déc. 2018, étendu) La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle comprend uniquement les organisations syndicales représentatives signataires ou adhérentes de la présente convention. Elle est composée de 2 représentants pour chacune de ces organisations syndicales de salariés et d'un nombre au plus égal de représentants des organisations d'employeurs représentatives signataires ou adhérentes.

La commission paritaire nationale de l'emploi et la formation professionnelle a pour objet d'analyser les évolutions économiques et technologiques de la profession en matière d'emploi et d'en tirer les conséquences pour définir une politique de formation qui mette en évidence des axes prioritaires à court et moyen terme.

La CPNEFP est chargée des relations avec les organismes collecteurs de fonds de la formation agréés par les instances paritaires professionnelles ou interprofessionnelles.

Elle assure le suivi des dispositions relatives à la formation professionnelle regroupées au Titre 9 de la présente convention et de toutes dispositions qui viendraient s'y ajouter.

2.3.6

(Abrogé par Avenant n° 43, 17 déc. 2018, étendu)

2.3.7

Financement des commissions paritaires et de l'observatoire paritaire de la négociation collective

(Avenant n° 43, 17 déc. 2018, étendu) La contribution assurant le financement du paritarisme permet, notamment, l'indemnisation des frais de déplacement et des éventuelles pertes de salaire des représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs aux commissions paritaires et à l'observatoire de la négociation collective.

(Avenant n° 43, 17 déc. 2018, étendu) Elle est recouvrée par Humanis Prévoyance auprès des entreprises qui entrent dans le champ d'application de la présente convention et subsidiairement par l'APEPI ou par tout autre organisme légalement habilité et désigné par accord paritaire.

(Al. précédent remplacé par Avenant n° 66, 24 janv. 2025, non étendu) La collecte de cette contribution auprès des entreprises qui rentrent dans le champ d'application de la présente convention est assurée par l'APEPI, qui est autorisée à déléguer cette collecte, totalement ou partiellement, à tout organisme public ou privé de son choix.

(Avenant n° 41, 7 mars 2018, étendu) Cette contribution s'élève à 0,07 % de la masse salariale des entreprises relevant du champ. Elle est gérée par l'Association Paritaire pour l'Amélioration de la Négociation et de l'Information dans l'Enseignement Privé Indépendant (APEPI).

(Avenant n° 41, 7 mars 2018, étendu) L'APEPI est également habilitée à gérer d'autres sources de financement liées au fonctionnement du paritarisme.

Article 2.4

(Avenant n° 43, 17 déc. 2018, étendu) - Communications obligatoires des entreprises

Dans chaque entreprise, une communication accessible à tous les salariés doit préciser :

— l'existence des différentes commissions paritaires nationales, les organisations qui en font partie et leurs coordonnées ;

— l'adresse du secrétariat administratif des commissions paritaires - CPPNIC/FNEP - 9 rue de Turbigo - 75001 PARIS ;

— le modèle de fiche de saisine en interprétation et conciliation.

«Les entreprises de la branche doivent déposer l'ensemble de leurs accords :

— sur le site légal : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr (ou toute autre adresse définie par le ministère ayant pour mission le travail) et à l'adresse de la branche : depot-accords-2691@fnep.net

Titre 3

Le contrat de travail

Mod. par Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} janv.

2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFE CGC.

Article 3.1

Embauche

Mod. par Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFE CGC.

(Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu)

Quelle que soit la nature du contrat, en complément des obligations légales en vigueur, celui-ci est conclu sous réserve de la production de l'extrait de casier judiciaire n° 3 dans un délai maximum de 1 mois après son embauche, compte tenu de la spécificité d'établissements d'enseignement qui accueillent des enfants et de jeunes adultes. Cette mention devra figurer au contrat de travail.

(Avenant n° 42, 8 oct. 2018, étendu) Dans le cas «de document(s) requis par la réglementation», l'enseignant doit remettre à son employeur les documents nécessaires dans un délai maximum d'un mois après son embauche. Ces derniers seront transmis «à l'autorité compétente» par l'employeur dans le délai d'un mois après leur remise pour un CDI. En cas de rejet de la demande d'agrément transmise dans les délais ci-dessus indiqués, «et si la validité du contrat est subordonnée à la réponse de l'autorité administrative», le contrat de travail peut être rompu sans préavis avec les seules indemnités prévues par la loi.

Dans le cas d'un CDD, tous les documents nécessaires devront être remis avant la date d'embauche. En cas de rejet de la demande d'agrément, on se référera aux dispositions légales en vigueur.

Un exemplaire de la présente convention sera tenu à disposition des salariés et remis à chacun de ceux liés par un contrat de travail d'une durée au moins égale à six mois.

(Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu)

Le salarié informera l'employeur des contrats de travail distincts et simultanés qui le lient à d'autres employeurs.

En cas d'embauche d'un salarié étranger, l'employeur est tenu de respecter les règles légales et réglementaires en vigueur et de vérifier l'obtention des autorisations et obligations nécessaires.

En cas d'embauche d'un agent public, à temps plein ou à temps partiel, l'employeur doit connaître son cadre juridique (détachement, mise à disposition, mission, cumul d'emploi) et obtenir la production des autorisations nécessaires de l'employeur public.

Article 3.2

Période d'essai

Mod. par Avenant n° 4, 24 mars 2009, étendu par arr. 19 juill. 2010, JO 28 juill.

Mod. par Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFE CGC.

(Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) La période d'essai est le temps qui s'écoule entre la prise effective de travail

par le salarié nouvellement engagé et son engagement définitif.

3.2.1

(Avenant n° 42, 8 oct. 2018, étendu) - Durée de la période d'essai

Une période d'essai peut être prévue au contrat. Son existence ne se présument pas, le contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée d'un salarié, à temps plein ou à temps partiel, doit mentionner expressément la durée de la période d'essai envisagée dans la limite des durées indiquées ci-dessous.

Au regard de la période d'essai, la présence effective comprend le temps effectué au poste de travail ainsi que les éventuelles périodes de formation. Toutes les absences (notamment maladie, congés rémunérés ou non) ont pour effet de suspendre la période d'essai qui est alors prolongée d'une durée égale à celle des absences.

3.2.2

(Avenant n° 42, 8 oct. 2018, étendu) - Durée de la période d'essai

Une période d'essai peut être prévue au contrat. Son existence ne se présument pas, le contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée d'un salarié, à temps plein ou à temps partiel, doit mentionner expressément la durée de la période d'essai envisagée dans la limite des durées indiquées ci-dessous.

Au regard de la période d'essai, la présence effective comprend le temps effectué au poste de travail ainsi que les éventuelles périodes de formation. Toutes les absences (notamment maladie, congés rémunérés ou non) ont pour effet de suspendre la période d'essai qui est alors prolongée d'une durée égale à celle des absences.

3.2.1.1

(Avenant n° 42, 8 oct. 2018, étendu) - Contrat à durée déterminée (CDD)

Pour les contrats à durée déterminée de l'ensemble des salariés, la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale pour laquelle il est conclu.

3.2.1.2

(Avenant n° 42, 8 oct. 2018, étendu) - Contrat à durée indéterminée (CDI)

Pour tous les types de contrats à durée indéterminée les périodes d'essai ont les durées de présence effective, ci-dessous :

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

Toutefois, les parties au contrat de travail peuvent s'entendre, durant la période initiale, pour renouveler cette période d'essai pour une durée maximale au plus égale à la période initiale contractuelle.

3.2.2

(Avenant n° 42, 8 oct. 2018, étendu) - Usage du préavis pendant la période d'essai

3.2.2.1

Contrat à durée déterminée (CDD)

La rupture d'un contrat à durée déterminée en période d'essai peut intervenir en respectant un délai de prévenance de 1 jour lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois et de 2 jours minimum dans les autres cas.

3.2.2.2

Contrat à durée déterminée (CDI)

En cas de rupture de la période d'essai d'un salarié embauché sous contrat à durée indéterminée, un délai de prévenance doit être observé conformément aux dispositions des articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du code du travail.

Ce délai de prévenance réciproque est déterminé en fonction de la durée de présence du salarié et s'établit comme suit. Délai de prévenance minimum

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

Ce délai de prévenance n'a pas pour objet de prolonger la période d'essai, renouvellement inclus.

3.2.3

(Art. supprimé par Avenant n° 42, 8 oct. 2018, étendu)

3.2.4

Contrat à durée indéterminée du personnel administratif, de service et d'éducation relevant de la catégorie Cadre

a

Pour tous les types de contrats à durée indéterminée du personnel administratif et de service et du personnel d'éducation de niveau C1, la période d'essai est de trois mois de présence effective. Toutefois, les parties au contrat de travail peuvent s'entendre pour renouveler cette période pour une durée au plus égale à la période initiale.

b

Pour tous les types de contrats à durée indéterminée du personnel administratif et de service relevant des niveaux C2 et C3 et du personnel d'éducation relevant du niveau C2, la période d'essai est de quatre mois de présence effective. Toutefois, les parties au contrat de travail peuvent s'entendre pour renouveler cette période pour une durée maximale de trois mois.

Article 3.3

Nature, forme et conclusion des contrats de travail

Mod. par Avenant n° 21, 19 juin 2013, étendu par arr. 18 mars 2014, JO 27 mars⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SYNEP CFE-CGC ;

FNEC FP FO.

Mod. par Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFE CGC.

L'ensemble des dispositions conventionnelles s'applique à tous les types de contrats.

3.3.1

Forme des contrats de travail

Tout contrat est écrit, un exemplaire est remis au salarié, un autre conservé par l'employeur.

(Avenant n° 42, 8 oct. 2018, étendu) À sa demande, le salarié étranger bénéficie d'une traduction du contrat dans sa langue maternelle en application de l'article «L. 1221-3» du code du travail.

(Avenant n° 42, 8 oct. 2018, étendu) Tout contrat «ou tout document équivalent remis au salarié» doit faire référence à la présente convention et indiquer :

-
- 1) (Avenant n° 42, 8 oct. 2018, étendu) la nature du contrat «et les obligations particulières selon les types de contrat»,
 - 2) (Avenant n° 42, 8 oct. 2018, étendu) L'emploi, la filière de métiers, la catégorie professionnelle, le niveau et l'échelon ;
 - 3) pour l'enseignant, la (les) discipline(s) enseignée(s),
 - 4) la date d'entrée en fonction,
 - 5) (Avenant n° 42, 8 oct. 2018, étendu) l'obligation prévue par «l'article 3.1, 1^{er} alinéa» (production de l'extrait n° 3 du casier judiciaire),
 - 6) (Avenant n° 42, 8 oct. 2018, étendu) la durée du travail et l'organisation de l'éventuelle modulation du temps de travail selon les dispositions conventionnelles prévues pour les différentes catégories de personnel, (en cas de modulation un avenant annuel en précisera les modalités) «sauf pour les correcteurs à domicile des entreprises de l'enseignement privé à distance»,
 - 7) (Avenant n° 42, 8 oct. 2018, étendu) les plages d'intervention en cas de travail à temps partiel ainsi que les dispositions particulières précisées à l'article «3.3.3 et de l'accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel»,
 - 8) le lieu de travail,
 - 9) (Avenant n° 42, 8 oct. 2018, étendu) le salaire mensuel de base ou, à défaut, soit le salaire horaire, soit le salaire total fixé pour la période de travail de référence et, dans tous les cas, les autres éléments de la rémunération «et pour les correcteurs de l'enseignement privé à distance ; le barème de rémunération à la pièce»,
 - 10) la périodicité de versement de la paye,
 - 11) la durée de la période d'essai lorsqu'elle est prévue,
 - 12) les congés payés,
 - 13) la durée des délais de préavis.
 - 14) (Avenant n° 42, 8 oct. 2018, étendu) À titre d'information : notamment les différentes caisses de cotisations sociales, les organismes de prévoyance, de régime complémentaire de santé et de retraite et la convention collective de rattachement,
 - 15) (Avenant n° 42, 8 oct. 2018, étendu) à titre d'information, les modalités de communication et/ou de consultation du règlement intérieur de l'entreprise lorsqu'il existe.

3.3.2

(Avenant n° 42, 8 oct. 2018, étendu) - Typologie et mise en œuvre des contrats de travail

3.3.2.1

Principe général : le contrat à durée indéterminé (CDI)

Afin de constituer des équipes stables, garantes de la qualité d'accueil et de l'enseignement dans les établissements relevant de la présente convention collective, les contrats de travail sont conclus d'une façon générale pour une durée indéterminée à temps plein ou à temps partiel.

Toutefois, dans le respect du code du travail et de la présente convention collective, des contrats à durée déterminée ainsi que des contrats à durée indéterminée intermittents peuvent être conclus. Ils sont conventionnellement limités. Ces contrats ainsi que les contrats à temps partiel donnent lieu à information et consultation des instances représentatives du personnel lors de la mise en place initiale et lors d'un bilan annuel.

3.3.2.2

Contrat de travail à durée indéterminée intermittent (CDII)

a

Cas de recours au CDII

1° Pour les enseignants (Avenant n° 21, 19 juin 2013, étendu)

Pour les enseignants intervenant au moins 75 % de leur année scolaire ou universitaire, les contrats suivants sont conclus :

- Des CDI à temps plein ou à temps partiel (modulé ou non),
- Des CDD à temps plein ou à temps partiel, dans les cas prévus aux articles 3.3.2.3 et 3.3.2.4 de la convention collective.

Pour les enseignants intervenant moins de 75 % de leur année scolaire ou universitaire, les contrats suivants sont conclus :

- Des CDI à temps partiel modulé ou non,

-
- Des CDII (contrats à durée indéterminée intermittents),
 - Des CDD à temps partiel, dans les cas prévus aux articles 3.3.2.3 et 3.3.2.4 de la convention collective.

2° Pour le personnel administratif et de service et le personnel d'encadrement pédagogique :

Si leur activité est directement et uniquement conditionnée par la présence des élèves et des étudiants, et afin de tenir compte de l'alternance de périodes travaillées et non travaillées, il est possible de proposer un CDII au personnel administratif et de service et au personnel d'encadrement pédagogique intervenant exclusivement sur une période inférieure à 75 % de la période annuelle de référence de leur catégorie au sein de l'établissement.

Pour les CDII à temps partiel les dispositions légales et réglementaires concernant le travail à temps partiel s'appliquent.

Pour des périodes de travail comprises entre 75 % et 100 % de la période de référence, seuls des contrats à temps plein ou à temps partiel, modulé ou non, peuvent être conclus.

Dans le respect des conditions énumérées ci-dessus, les emplois concernés relèvent des catégories «Employés» et «Techniciens» figurant au Titre 6 (paragraphes 6.3.1, 6.3.2, 6.4.1, 6.4.2, sous la rubrique «Emplois repères»).

b

Rédaction du contrat intermittent

Outre les mentions figurant au paragraphe 3.3.1, et conformément aux dispositions légales et réglementaires, le contrat doit mentionner :

- les éléments de rémunération (lissée ou non),
- la durée annuelle minimale de travail du salarié,
- les périodes pendant lesquelles celui-ci travaille,
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

c

Les titulaires d'un contrat à durée indéterminée intermittent relevant de la présente convention bénéficient des dispositions légales relatives à la loi de mensualisation et au travail à temps partiel ainsi que de tous les droits conventionnels

Le régime de la modulation du temps de travail ne s'applique pas au CDII.

La rémunération des salariés bénéficiaires de ce contrat peut être lissée avec l'accord du salarié.

En dehors des périodes de travail, il n'est pas possible de prévoir des périodes de disponibilité durant lesquelles le salarié serait éventuellement appelé à travailler. Les heures de travail accomplies au-delà de la durée légale ou conventionnelle hebdomadaire sont des heures supplémentaires et traitées comme telles.

3.3.2.3

(Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) - Contrat à durée déterminée (CDD) Cas généraux de recours

Les contrats de travail à durée déterminée sont soumis aux dispositions conformément aux dispositions légales et réglementaires et le motif de leur recours doit être inscrit au contrat. Ils peuvent notamment être conclus :

- 1) pour le remplacement d'un salarié en cas d'absence, de passage provisoire à temps partiel, conclu par un avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur, de suspension de son contrat de travail, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail ou en cas d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;
- 2) en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'établissement ;
- 3) Pour le recrutement d'ingénieurs et de cadres au sens de la convention collective, en vue de la réalisation d'un objet défini lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit ;
- 4) Pour favoriser, en application des dispositions légales, le recrutement de certaines catégories de personne sans emploi ;
- 5) Lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions fixées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Dans ces cas l'indemnité de précarité est due dans les conditions légales. Les conditions de forme des contrats de travail à durée déterminée sont celles prévues conformément aux dispositions légales et réglementaires.

3.3.2.4

(Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) - Contrat à durée déterminée dits d'usage (CDDU)

a

La profession a le souci de constituer des équipes stables. Cependant elle doit également tenir compte de la parti-

cularité de son secteur d'activité, l'enseignement, et du caractère par nature temporaire de certains de ses emplois pour lesquels il est d'usage de recourir aux contrats à durée déterminée visés à l'article L. 1242-2 (3^o) du code du travail. La présente convention permet le recours au CDD d'usagé dans les cas suivants :

- enseignants dispensant des cours qui ne sont pas systématiquement mis en œuvre dans l'établissement ;
- enseignants chercheurs régulièrement inscrits pour la préparation d'un doctorat et dont les travaux sont encadrés ou co-encadrés par un salarié de l'école ;
- intervenants occasionnels dont l'activité principale n'est pas l'enseignement ;
- enseignants dont les cours sont dispensés sous forme d'options (Les options sont les composantes d'un cursus pédagogique intégrant un système à la carte et que les étudiants choisissent ou pas d'inclure dans leur formation. La programmation effective par l'école de ces cours dits optionnels est dépendante du choix final effectué chaque année par l'ensemble des étudiants concernés) ;
- correcteurs, membres de jury ;
- surveillants des internats et des externats dès lors qu'ils ont le statut étudiant ;
- chargés d'études et conseillers réalisant des missions ponctuelles (diagnostics, études ou conseils techniques, bilans et audits divers, etc.).

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

b

Conditions de forme

Les conditions de forme des contrats de travail à durée déterminée sont celles prévues à l'article L. 1242-12 du code du travail. Le recours au travail à durée déterminée donnera lieu à information et consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent lors de la mise en place initiale et lors d'un bilan annuel.

3.3.3

(Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) - Contrat à temps partiel à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD)

En application de l'accord 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel, est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement par la branche. Les dispositions de l'accord prévalent sur les dispositions de la présente convention collective qui seraient contraires (article 19 de l'accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation du travail à temps partiel) et sont complétées par les dispositions) suivantes :

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

3.3.3.1

Conditions de forme

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

1^o La durée hebdomadaire ou mensuelle prévue ainsi que la durée annuelle de travail et la durée hebdomadaire moyenne s'il y a modulation. Dans ce cas le contrat doit prévoir les modalités de calcul de la rémunération telles qu'elles sont définies au Titre 7 par dérogation conformément aux dispositions légales et réglementaires du code du travail et préciser si le salarié accepte le lissage de son salaire sur l'année de référence.

2^o La répartition des heures de travail :

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

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

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

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

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

3.3.3.2

Refus du salarié de changer la répartition de son travail

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

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

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

- des obligations familiales impérieuses,
- le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ou d'une formation professionnelle,
- un mandat de représentation syndicale en dehors de l'entreprise.

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

À la demande de l'employeur, le salarié doit justifier des obligations suivantes :

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

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

3.3.4

(Supprimé par Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) Contrats à temps partiel à durée indéterminée ou déterminée

3.3.5

Contrats à durée déterminée dits d'usage (Avenant n° 21, 19 juin 2013, étendu)

a

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

- enseignants dispensant des cours qui ne sont pas systématiquement mis en œuvre dans l'établissement ;
- enseignants chercheurs régulièrement inscrits pour la préparation d'un doctorat et dont les travaux sont encadrés ou co-encadrés par un salarié de l'école ;
- intervenants occasionnels dont l'activité principale n'est pas l'enseignement ;
- enseignants dont les cours sont dispensés sous forme d'options (Les options sont les composantes d'un cursus pédagogique intégrant un système à la carte et que les étudiants choisissent ou pas d'inclure dans leur formation. La programmation effective par l'école de ces cours dits optionnels est dépendante du choix final effectué chaque année par l'ensemble des étudiants concernés) ;
- correcteurs, membres de jury ;
- surveillants des internats et des externats dès lors qu'ils ont le statut étudiant ;
- chargés d'études et conseillers réalisant des missions ponctuelles (diagnostics, études ou conseils techniques, bilans et audits divers, etc.).

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

b

Conditions de forme

Les conditions de forme des contrats de travail à durée déterminée sont celles prévues à l'article L. 1242-12 du code du travail. Le recours au travail à durée déterminée donnera lieu à information et consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent lors de la mise en place initiale et lors d'un bilan annuel.

3.3.6 Contrats de travail à durée indéterminée intermittent (CDII)

a Cas de recours au CDII

1° Pour les enseignants (Avenant n° 21, 19 juin 2013, étendu)

Pour les enseignants intervenant au moins 75 % de leur année scolaire ou universitaire, les contrats suivants sont conclus :

- Des CDI à temps plein ou à temps partiel (modulé ou non),
- Des CDD à temps plein ou à temps partiel, dans les cas prévus aux articles 3.3.3 et 3.3.5 de la convention collective.

Pour les enseignants intervenant moins de 75 % de leur année scolaire ou universitaire, les contrats suivants sont conclus :

- Des CDI à temps partiel modulé ou non,
- Des CDII (contrats à durée indéterminée intermittents),
- Des CDD à temps partiel, dans les cas prévus aux articles 3.3.3 et 3.3.5 de la convention collective.

2° Pour le personnel administratif et de service et le personnel d'éducation :

Si leur activité est directement et uniquement conditionnée par la présence des élèves et des étudiants, et afin de tenir compte de l'alternance de périodes travaillées et non travaillées, il est possible de proposer un CDII au personnel administratif et de service et au personnel d'éducation intervenant exclusivement sur une période inférieure à 75 % de la période annuelle de référence de leur catégorie au sein de l'établissement.

Pour les CDII à temps partiel les dispositions légales et réglementaires concernant le travail à temps partiel s'appliquent.

Pour des périodes de travail comprises entre 75 % et 100 % de la période de référence, seuls des contrats à temps plein ou à temps partiel, modulé ou non, peuvent être conclus.

Dans le respect des conditions énumérées ci-dessus, les emplois concernés relèvent des catégories «Employés» et «Techniciens» figurant au Titre 6 (paragraphe 6.3.1, 6.3.2, 6.4.1, 6.4.2, sous la rubrique «Emplois repères»).

b Rédaction du contrat intermittent

Outre les mentions figurant au paragraphe 3.3.1, et conformément à l'article L. 212-4-13, le contrat doit mentionner :

- les éléments de rémunération (lissée ou non),
- la durée annuelle minimale de travail du salarié,
- les périodes pendant lesquelles celui-ci travaille,
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

c Les titulaires d'un contrat à durée indéterminée intermittent relevant de la présente convention bénéficient des dispositions légales relatives à la loi de mensualisation et au travail à temps partiel ainsi que de tous les droits conventionnels

Le régime de la modulation du temps de travail ne s'applique pas au CDII.

La rémunération des salariés bénéficiaires de ce contrat peut être lissée avec l'accord du salarié.

En dehors des périodes de travail, il n'est pas possible de prévoir des périodes de disponibilité durant lesquelles le salarié serait éventuellement appelé à travailler.

Les heures de travail accomplies au-delà de la durée légale ou conventionnelle hebdomadaire sont des heures supplémentaires et traitées comme telles.

Article 3.4 Suspension du contrat de travail

Mod. par Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

*SNPEFP CGT ;
FEP CFDT ;
SYNEP CFE CGC.*

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

En application du code du travail, le contrat de travail peut être suspendu dans le cadre principalement de congés définis par la législation et le Code du travail.

Les congés sont indemnisés selon les règles légales et conventionnelles. Au-delà du cadre légal et réglementaire, sont pris en compte :

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

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

Article 3.5 Modification du contrat de travail

Mod. par Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :
FNEP.*

*Syndicat(s) de salariés :
SNEPL CFTC ;
SNPEFP CGT ;
FEP CFDT ;
SYNEP CFE CGC.*

3.5.1 Modification juridique de l'employeur et contrat de travail

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société ou tout autre transfert d'une partie de l'activité économique conservant son identité, il sera fait application des dispositions légales et réglementaires et notamment celles relatives aux salariés protégés.

3.5.2 Modifications d'élément essentiel des contrats de travail à durée indéterminée

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

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

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

3.5.3 Modification des contrats pour motif économique

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

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

En cas de refus de la modification, l'employeur peut engager une procédure de licenciement pour motif économique conformément à la loi. Le salarié bénéficiera d'une priorité de réembauchage conformément aux dispositions légales. Pour un enseignant, lorsqu'il y a réduction du volume d'heures d'activité de cours, l'employeur s'engage à réduire en priorité les heures supplémentaires effectuées ainsi qu'à ne pas attribuer d'heures complémentaires et supplémentaires nouvelles dans la même discipline et dans un cycle équivalent.

Tout salarié ayant vu son horaire réduit dans les conditions mentionnées ci-dessus est prioritaire pour compléter son temps de travail lors de création ou de libération d'horaire ultérieure, dans la même discipline et dans un cycle équivalent, pour l'année concernée ainsi que pour la rentrée suivante.

3.5.4

Modification du temps de travail à la demande du salarié

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

Article 3.6

Ruptures et fins des contrats de travail

Mod. par Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 61, 24 mai 2024, étendu par arr. 19 déc. 2024, JO 26 déc., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

CFTC.

3.6.1

Démission

3.6.1.1

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

3.6.1.2

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

3.6.1.3

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

a

Personnel administratif et de service - Personnel d'éducation

Catégorie professionnelle	Préavis
Employé	1 mois
Technicien	2 mois
Cadre	3 mois
Cadre de direction	3 mois

b
Personnel enseignant

Technicien	2 mois
Cadre	3 mois

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

3.6.1.4

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

3.6.1.5

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

3.6.2
Licenciement

3.6.2.1

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

Préavis	Ancienneté de moins de 6 mois	Ancienneté de 6 mois à moins de 2 ans	Ancienneté égale ou supérieure à 2 ans
Catégorie Professionnelle			
Employé	15 jours	1 mois	2 mois
Technicien	15 jours	1 mois	2 mois
Cadre	1 mois	2 mois	3 mois

L'employeur peut dispenser partiellement ou totalement le salarié d'exécuter le préavis dont la rémunération lui reste acquise.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires», ces délais de préavis sont doublés pour les personnes handicapées dans la limite de 4 mois.

3.6.2.2

Il est alloué au salarié licencié, sauf hypothèse de faute grave ou lourde, une indemnité distincte du préavis tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise. Cette indemnité conventionnelle de licenciement est fixée comme suit, sauf dispositions légales plus favorables au salarié :

— à partir du 8^{ème} mois d'ancienneté ininterrompue, 1/4 de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise jusqu'à dix ans ;

— un 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

En cas d'année non complète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement suit les dispositions de l'article R. 1234-4 et suivants du code du travail.

3.6.2.3

Il est institué conventionnellement un temps de recherche d'emploi, sans perte de salaire, pendant la période de préavis :

a) pour les emplois à temps plein, ce temps est de 2 heures par jour;

b) pour les emplois à temps partiel, ce temps de recherche est proratisé sauf accord plus favorable ;

c) en cas de convocation justifiée, l'accord du chef d'entreprise n'est plus nécessaire.

3.6.3

Départ à la retraite

Deux situations peuvent se présenter :

3.6.3.1

Départ à la retraite à l'initiative du salarié.

(Avenant n° 61, 24 mai 2024, étendu) Sous réserve d'un délai de prévenance de 6 mois, l'indemnité de départ à la retraite est fixée comme suit :

Avant d'avoir atteint l'âge de 70 ans, tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour faire valoir ses droits à la retraite bénéficie d'une indemnité de départ à la retraite fixée comme suit :

- 1 mois de salaire après 2 ans et jusqu'à 5 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois de salaire après 5 ans et jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi de salaire après 10 ans et jusqu'à 15 d'ancienneté ;
- 2,5 mois de salaire après 15 ans et jusqu'à 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 20 ans et jusqu'à 25 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté.

Le salarié informera son employeur, par courrier recommandé avec AR ou lettre remise en mains propres contre décharge, de la date de son départ à la retraite.

L'ancienneté est celle acquise dans l'entreprise ou le groupe.

Le salaire à prendre en compte est le même que celui retenu pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

L'employeur peut interroger le salarié par écrit sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour prendre sa retraite. Cette demande est adressée au salarié 3 mois avant la date à partir de laquelle il remplit la condition d'âge lui permettant de bénéficier automatiquement d'une retraite à taux plein.

3.6.3.2

Mise à la retraite

À partir de 70 ans : Dans le cas d'une mise à la retraite du salarié âgé de 70 ans ou plus à l'initiative de l'employeur, le salarié a droit au versement de l'indemnité de départ en retraite prévue ci-dessus ou, si c'est plus avantageux pour lui, au versement de l'indemnité légale de licenciement.

Article 3.7

Création et utilisation de matériels ou supports pédagogiques

Il est convenu que l'élaboration des supports pédagogiques éventuellement réalisés dans le cadre normal de sa mission d'enseignement par le salarié fait partie intégrante du temps de préparation prévu dans le cadre des activités induites définies à l'article 4.4.1 de la présente convention. Dans ce cas, elle n'a pas à être rémunérée en sus.

Dans l'hypothèse où le salarié utilise, après information et avec l'accord de l'employeur, des supports ou moyens pédagogiques réalisés par lui antérieurement à l'attribution de sa mission, il en garde la totale propriété.

Par ailleurs, les commandes de supports pédagogiques passées par l'employeur au salarié, hors mission et temps de travail fixés contractuellement, s'analysent en prestations supplémentaires appelant des rémunérations spécifiques négociées entre les parties. Les produits de ces commandes sont propriété de l'entreprise en l'absence de convention contraire.

Les marques, logiciels et autres supports ou moyens pédagogiques, appartenant à l'entreprise et mis, par elle, à la disposition du salarié, doivent être utilisés par le salarié dans le strict respect du droit applicable et dans le seul intérêt de l'entreprise qui en reste propriétaire.

Ces dispositions ne font pas obstacle aux conventions particulières pouvant viser d'éventuelles inventions du salarié et conclues entre lui et l'employeur. Toute invention dévolue à l'employeur fait l'objet d'une rémunération supplémentaire spécifique.

Article 3.8

Égalité d'accès à l'emploi et égalité de traitement

Mod. par Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

*SNEPL CFTC ;
SNPEFP CGT ;
FEP CFDT ;
SYNEP CFE CGC.*

3.8.1

Toute discrimination notamment en fonction du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse est interdite conformément aux dispositions légales et réglementaires. Par ailleurs, la règle plus générale en matière d'égalité salariale «à travail égal, salaire égal» doit être respectée.

3.8.2

Afin de veiller à la mise en œuvre de l'égalité professionnelle sous tous ses aspects, si tel n'est pas le cas, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés s'engagent à négocier :

a

tous les ans, à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire de branche sur les salaires minima conventionnels, des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération qui existeraient entre les femmes et les hommes et ce avant le 31 décembre 2010.

Au-delà de la politique salariale, il importe également à l'occasion de cette négociation d'agir sur d'autres éléments qui peuvent concourir aux écarts de rémunérations en question, comme la politique de recrutement et d'emploi, la promotion professionnelle, la formation et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale conformément aux dispositions légales et réglementaires et notamment pour les salariés à temps partiel et pluri-employeurs.

b

tous les 3 ans, à l'occasion de la négociation sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle, les mesures spécifiques tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Des mesures de rattrapage au regard des inégalités constatées pourront être prises. Si toute discrimination entre les sexes en matière de formation professionnelle est interdite, des actions transitoires de formation peuvent être menées pour corriger des déséquilibres constatés. Ces mesures feront l'objet d'un bilan chiffré.

c

Cette politique d'égalité professionnelle s'appuiera sur les enquêtes et pronostics établis à la demande de la Commission Paritaire Nationale auprès de l'OPCA de branche.

d

Les dispositions prévues par le code du travail en la matière s'appliquent, notamment :

— Le rattrapage salarial après les congés de maternité ou d'adoption : les salariés de retour de leur congé de maternité ou d'adoption ont la garantie de bénéficier des mêmes augmentations salariales que celles accordées à leurs collègues durant leur absence conformément aux dispositions légales et réglementaires.

— Incidence du congé de maternité et d'adoption sur les congés payés : le congé payé annuel est dû au salarié de retour d'un congé de maternité et d'adoption, quelle que soit la période de congés payés retenue dans l'entreprise.

— Assimilation de certains congés à du temps de travail effectif pour le Compteur personnel de formation : la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation, ainsi que les périodes de congé ouvrant droit conventionnellement à congés payés (article 3.4. de la convention collective) sont prises en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du Droit Individuel à la Formation (DIF).

— Majoration de l'allocation de formation : cette majoration est conventionnellement portée à 10 % pour le salarié qui engage des frais supplémentaires de garde d'enfant afin de suivre une action de formation en dehors de son temps de travail.

3.8.3

Égalité de traitement entre salariés français et étrangers

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

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

(Avenant n° 3, 15 oct. 2008, étendu) Il ne peut y avoir aucune discrimination entre salariés français et salariés étrangers dès lors que le contrat de travail est exécuté en France.

3.8.4 Emploi des personnes handicapées

L'ensemble des dispositions législatives et réglementaires dont relèvent les personnes handicapées sera appliqué. Dans les entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à vingt salariés équivalent temps plein, on aura le souci plus particulier de respecter l'obligation prévue conformément aux dispositions légales et réglementaires, via l'emploi direct de personnes handicapées. Les entreprises de moins de vingt salariés s'efforceront d'employer des personnes visées conformément aux dispositions légales et réglementaires, compte tenu de leurs impératifs ou possibilités.

Titre 4 Durée et organisation du temps de travail

Mod. par Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFE CGC.

Liminaire

(Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu)

La durée, la répartition et l'aménagement du temps de travail dans le secteur de l'enseignement privé hors contrat (*Avenant n° 42, 4 oct. 2018, non étendu : les termes «de l'enseignement privé hors contrat» sont remplacés par les termes «relevant de la présente convention collective»*) ont été définis par l'accord de branche sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 3 avril 2001 étendu par arrêté du 27 juillet 2002 (J.O. du 3 août 2002) et des avenants du 1^{er} juillet et 10 décembre 2003 (arrêtés d'extension des 9 décembre 2003 et 8 juin 2004) «*et par l'Accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiels, étendu le 13 novembre 2014*» (*Termes ajoutés par Avenant n° 42, 4 oct. 2018, non étendu*). Ces dispositions sont reprises dans le présent titre 4.

Article 4.1 Dispositions communes

Mod. par Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFE CGC.

4.1.1 Décompte des heures de travail

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

4.1.2 Modalités spécifiques aux salariés à temps partiel

a

Définition des salariés à temps partiel

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

La rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle au salaire de base des salariés qui, à qualification égale, occupent à temps plein un emploi équivalent dans l'entreprise.

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

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

b **Heures complémentaires**

L'horaire contractuel peut être dépassé lorsqu'il est nécessaire d'envisager des accroissements ponctuels d'activité. Le contrat de travail doit alors prévoir expressément la faculté d'effectuer des heures complémentaires et en fixer le nombre maximum.

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

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

4.1.3 **Jours fériés**

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

En outre, lorsqu'il y aura obligation de travailler exceptionnellement un jour férié chômé, le personnel recevra soit une rémunération complémentaire égale à 100 % du salaire correspondant aux heures effectuées ce jour, soit un congé compensatoire payé égal à ces heures selon accord des parties. À défaut d'accord un congé compensatoire sera attribué.

4.1.4 **Circonstances exceptionnelles : délais de prévenance**

(Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) Les établissements «relevant de la présente convention collective» ont par nature des obligations à l'égard des élèves ou étudiants qui leur sont confiés. Des circonstances exceptionnelles ou des cas de force majeure que peut connaître une école peuvent générer l'absolue nécessité de mobiliser rapidement des salariés en vue de garantir l'intégrité physique ou morale de jeunes ainsi confiés :

- garantir l'intégrité physique revient à assurer des conditions matérielles et sanitaires suffisantes comme une présence minimale de l'encadrement,
- garantir l'intégrité morale revient à apporter une présence minimale en terme d'encadrement.

Dans les circonstances exceptionnelles mentionnées ci-dessus, le délai de neuf jours calendaires peut être ramené à trois jours en recueillant l'accord du salarié. Dans ce cas, les salariés devront bénéficier d'une contrepartie en repos ou d'une compensation financière équivalente à 5 % des heures ainsi effectuées, au choix du salarié.

En cas de force majeure, ce délai pourra être réduit à 24 heures. Dans ce dernier cas, les salariés devront bénéficier d'une contrepartie en repos ou d'une compensation financière équivalente à 10 % des heures ainsi effectuées, au choix du salarié.

4.1.5 **Salariés ayant des fonctions dans plusieurs catégories de personnel**

La durée du travail du personnel assurant successivement ou cumulativement des fonctions dans plusieurs catégories est déterminée chaque année au prorata des heures effectuées dans chacune des catégories.

4.1.6 **Période de référence pour la modulation**

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

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

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

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

- par service et fait l'objet d'un affichage,
- ou selon des calendriers individualisés qui seront transmis par écrit à chaque salarié concerné.

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

4.1.7

Absences en cas de modulation

Cas des absences donnant lieu à maintien du salaire :

- en cas de salaire lissé, celui-ci est maintenu ;
- en cas de salaire non lissé, le salaire est maintenu sur la base du salaire correspondant aux heures qui auraient dû être effectuées pendant la période d'absence.

4.1.8

Dispositions diverses

a

Modalités propres aux salariés intérimaires

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

b

Chômage partiel

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

Article 4.2

Durée du travail, jours fériés et congés du personnel administratif et de service

Mod. par Avenant n° 25, 23 juin 2014, étendu par arr. 11 mars 2015, JO 24 mars, applicable à compter du 1^{er} septembre suivant la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE CGC ;

FNEC FP FO.

4.2.1

Définition du temps plein - Organisation du travail modulé

a

(Avenant n° 25, 23 juin 2014, étendu)

Définition du temps plein

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

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

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

Soit :

- 52 jours de repos hebdomadaires
- 30 jours ouvrables de congés annuels

- 9 jours fériés
 - 5 jours mobiles conventionnels ouvrés
- Soit 96 jours

Il reste donc 269 jours ouvrables (365 – 96) qui divisés par 6 jours/semaine donnent 44,83 semaines ;
D'où le décompte annuel : $44,83 \times 35 \text{ heures} = 1.569,05 \text{ heures}$ ramenées à 1 569 heures.

4° Les congés payés du personnel administratif et de service sont pris comme suit :

- trois à quatre semaines en période estivale
- et une à deux semaines hors ladite période, dans la limite de cinq semaines par an.

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

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

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

b

Organisation du travail modulé

1° La modulation peut être organisée par service ou selon des calendriers individualisés⁽¹⁾.

(1) Initialement exclu de l'extension par l'arrêté du 21 août 2008 (JO 28 août), les termes «ou selon des calendriers individualisés» sont étendus par arrêté du 16 octobre 2008 (JO 25 oct.)

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

Les heures comprises entre 35 et 43 heures ne sont pas considérées comme les heures supplémentaires, ni payées comme telles dans la mesure où le temps travaillé annuel reste inférieur ou égal à 1569 heures. Elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires dans la mesure où elles n'excèdent pas 1569 heures annuelles. Elles ne donnent pas lieu à repos compensateur.

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

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

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

4° Si en fin de période de modulation, un dépassement des 1.569 heures annuelles est constaté, le salarié bénéficiera, s'il n'en a pas déjà bénéficié dans l'année au titre des dispositions précédentes, d'une rémunération en heures supplémentaires pour ces heures de dépassement, conformément aux dispositions légales.

c

Heures supplémentaires

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

— Dans le cadre d'un travail non modulé, les heures supplémentaires sont décomptées à partir de la 36^{ème} heure.

— Les heures supplémentaires sont rémunérées selon les dispositions légales. Cependant pour les entreprises de 20 salariés ou moins (en équivalent temps plein) ces heures sont rémunérées selon les modalités conventionnelles précisées à l'annexe 3.

— Les 4 premières heures supplémentaires donnent lieu à une bonification attribuée sous forme de repos ou de valorisation financière, au choix de l'entreprise.

4.2.2

Organisation du travail à temps partiel modulé ⁽¹⁾

(1) Initialement exclu de l'extension par l'arrêté du 21 août 2008 (JO 28 août), l'article 4.2.2 est étendu par arrêté du 16 octobre 2008 (JO 25 oct.)

Pour les personnels administratifs et de service, la modulation ne peut conduire à un temps de travail mensuel supé-

rieur ou inférieur de 1/3 au temps de travail stipulé au contrat. Conformément à la loi, la durée d'une journée de travail ne peut pas être supérieure à 10 heures.

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

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

Pour le personnel de cuisine, d'entretien, de jardinage, de gardiennage et les chauffeurs, la durée minimale de travail mensuelle est fixée à 67 heures pour les entreprises de 21 emplois équivalent temps plein (ETP) et plus, à 40 heures pour les entreprises ayant entre 11 et 20 ETP et 20 heures mensuelles pour les entreprises ayant moins de 11 ETP. Pour les personnels cités au précédent alinéa, par dérogation aux dispositions légales, les horaires de travail d'une journée peuvent être organisés en prévoyant une coupure d'une durée maximale de six heures ou deux coupures d'une durée maximale de trois heures chacune. Dans ce cas, le salarié bénéficie d'une indemnité égale à 5 % de la rémunération versée en contrepartie du temps ainsi travaillé ou d'un temps de récupération équivalent.

4.2.3

Dispositions relatives aux salariés itinérants non cadres

Les salariés itinérants non cadres dont la durée du temps de travail ne peut-être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice de leurs activités peuvent bénéficier de conventions de forfait en heures sur l'année dans la limite de 1 569 heures et dont les modalités devront être indiquées dans le contrat de travail ou un avenant de celui-ci. Pour ces salariés, le temps de déplacement professionnel est considéré comme du temps de travail. Cependant, le temps de trajet entre le domicile du salarié et le lieu du premier rendez-vous n'est pas considéré comme du temps de travail dans la limite du temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel du travail.

4.2.4

Dispositions relatives aux cadres non dirigeants

a

En ce qui concerne les cadres administratifs et de services qui ne relèvent pas de la catégorie des cadres dirigeants ni des cadres intégrés dans un horaire collectif, le temps de travail peut être fixé par des conventions annuelles individuelles de forfait fixant à 212 jours maximum le nombre de jours de travail effectif.

b

Sont notamment concernés les responsables de département et de service et les responsables de communication interne et externe pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps.

c

Modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées

Modalités de prises des journées ou demi-journées de repos.

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

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

Il faut entendre par année de référence la période définie à l'article 4.1.6.

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

d

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

— Un document éventuellement auto-déclaratif et ponctuellement visé par la direction de l'entreprise, permettant le suivi de l'organisation du travail, de l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte, est mis en place dans l'entreprise.

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

— Un bilan annuel sur l'organisation du travail et la charge de travail des salariés concernés est communiqué au

comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel.

Article 4.3

Durée du travail, jours fériés et congés du personnel d'éducation

Mod. par Avenant n° 21, 19 juin 2013, étendu par arr. 18 mars 2014, JO 27 mars⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFTD ;

SYNEP CFE-CGC ;

FNEC FP FO.

(Avenant n° 21, 19 juin 2013, étendu : « Personnel d'encadrement pédagogique »)

4.3.1

Définition du temps plein - Organisation du travail modulé

a

Définition du temps plein : cas général (Avenant n° 21, 19 juin 2013, étendu)

Pour l'ensemble du personnel d'encadrement pédagogique la durée du travail et ses modalités de calcul sont identiques à celles retenues pour le personnel administratif et de service définies à l'article 4.2.1 (exception faite des assistantes préélémentaires et des surveillants).

b

Assistant ou assistante préélémentaire

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

Leur temps de travail est de 1 260 heures auxquelles peuvent s'ajouter 309 heures d'activités annexes sur la base du volontariat et rémunérées suivant le régime des heures supplémentaires (ou complémentaires si elles viennent à compléter un temps partiel).

c

Surveillants des externats

La durée annuelle du travail à temps plein est de 1569 heures sur une base de 35 heures hebdomadaires sur un maximum de 45 semaines.

d

Surveillants des internats

La durée annuelle du travail est de 1464 heures. Cette durée est appréciée heure pour heure. Elle s'entend comme temps de présence annuel sur le lieu de travail. (Pour le travail de nuit se reporter à l'art 4.5)

e

Organisation du travail modulé ⁽¹⁾

(1) Initialement exclu de l'extension par l'arrêté du 21 août 2008 (JO 28 août), l'article 4.3.1 e est étendu par arrêté du 16 octobre 2008 (JO 25 oct.)

(Avenant n° 21, 19 juin 2013, étendu) Les « personnels d'encadrement pédagogique » peuvent être soumis à la modulation du temps de travail. À ce titre, les modalités d'organisation du travail modulé sont conformes aux dispositions arrêtées pour le personnel administratif et de service telles que définies au paragraphe **4.2.1.b**.

(Avenant n° 21, 19 juin 2013, étendu) Pour les « personnels d'encadrement pédagogique », le cycle d'activité peut être caractérisé par l'alternance de périodes en présence des élèves ou étudiants et des périodes ne comportant aucune de ces activités (semaines de travail à 0 heure).

4.3.2

Organisation du travail à temps partiel modulé ⁽²⁾

(2) Initialement exclu de l'extension par l'arrêté du 21 août 2008 (JO 28 août), l'article 4.3.2 est étendu par arrêté du 16 octobre 2008 (JO 25 oct.)

(Avenant n° 21, 19 juin 2013, étendu) Pour les « personnels d'encadrement pédagogique », la modulation ne pourra conduire à un temps de travail mensuel supérieur ou inférieur de 1/3 au temps de travail stipulé au contrat. Conformément à la loi, la durée d'une journée de travail ne pourra pas être supérieure à 10 heures.

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

(Avenant n° 21, 19 juin 2013, étendu) La durée minimale de travail mensuelle pour le « personnel d'encadrement pédagogique » à l'exception des surveillants et des assistant(e)s préélémentaires est fixée à 40 heures.

Pour les surveillants la durée minimale de travail mensuelle est fixée à 67 heures pour les entreprises de 21 ETP et plus, à 40 heures pour les entreprises ayant entre 11 et 20 ETP et 20 heures mensuelles pour les entreprises ayant moins de 11 ETP.

Pour les emplois de surveillants et d'assistant(e)s préélémentaires, et par dérogation, les horaires de travail d'une journée pourront être organisés en prévoyant une coupure d'une durée maximale de six heures ou deux coupures d'une durée maximale de trois heures chacune. Dans ce cas le salarié bénéficiera d'une indemnité égale à 5 % de la rémunération versée en contrepartie du temps ainsi travaillé ou d'un temps de récupération équivalent.

4.3.3

Dispositions relatives aux salariés itinérants non cadres

Les salariés itinérants non cadres dont la durée du temps de travail ne peut-être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice de leurs activités peuvent bénéficier de conventions de forfait en heures sur l'année dans la limite de 1 569 heures et dont les modalités devront être indiquées dans le contrat de travail ou un avenant de celui-ci. Pour ces salariés, le temps de déplacement professionnel est considéré comme du temps de travail. Cependant, le temps de trajet entre le domicile du salarié et le lieu du premier rendez-vous n'est pas considéré comme du temps de travail, dans la limite du temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel du travail.

4.3.4

Dispositions relatives aux cadres non dirigeants

(Avenant n° 21, 19 juin 2013, étendu : « Dispositions relatives aux cadres »)

a

(Avenant n° 21, 19 juin 2013, étendu) En ce qui concerne les cadres qui ne relèvent pas de la catégorie des cadres dirigeants au sens de l'article L. 3111-2 du code du travail, ni des cadres intégrés dans un horaire collectif, le temps de travail peut être fixé dans le cadre d'une convention de forfait de 212 jours maximum, en conformité avec les articles L. 3121-39 et L. 3121-40, du code du travail, sous réserve de la conclusion d'une convention individuelle de forfait annuel.

b

(Avenant n° 21, 19 juin 2013, étendu) Sont notamment concernés les directeur(trices) de centre, de campus ou d'établissement, les directeur(trice)s pédagogiques, les responsables pédagogiques, de section ou de département, pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps.

c

Modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées

Modalités de prises des journées ou demi-journées de repos.

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

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

Il faut entendre par année de référence la période définie à l'article 4.1.6.

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

d

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

— Un document éventuellement auto-déclaratif et ponctuellement visé par la direction de l'entreprise, permettant le suivi de l'organisation du travail, de l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte, est mis en place dans l'entreprise.

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

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

4.3.5 Dispositions spécifiques aux surveillants

Les écoles emploient habituellement deux catégories de surveillants : Les surveillants des externats et les surveillants des internats.

a Les surveillants des externats

1° La modulation du temps de travail peut être organisée par service ou selon des calendriers individualisés⁽¹⁾.

(1) Initialement exclu de l'extension par l'arrêté du 21 août 2008 (JO 28 août), les termes «ou selon des calendriers individualisés» sont étendus par arrêté du 16 octobre 2008 (JO 25 oct.)

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

Les heures comprises entre 35 et 43 heures ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires, ni payées comme telles dans la mesure où le temps travaillé annuel reste inférieur ou égal à 1569 heures. Elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires dans la mesure où elles n'excèdent pas 1569 heures annuelles. Elles ne donnent pas lieu à repos compensateur.

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

b Les surveillants des internats

1° Le temps plein modulé est compris entre 26 et 43 heures hebdomadaires.

— Les heures comprises entre 35 et 43 heures ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires, ni payées comme telles dans la mesure où le temps travaillé annuel reste inférieur ou égal à 1464 heures. Elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires dans la mesure où elles n'excèdent pas 1464 heures annuelles. Elles ne donnent pas lieu à repos compensateur.

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

2° Si la durée de repos quotidien venait à être inférieure à 11 heures, les deux heures de travail dérogatoires prévues conventionnellement donneraient lieu à une majoration de 10 %.

3° Compte tenu de la spécificité liée à la fonction des personnels chargés de la surveillance de nuit des internats et dès lors qu'ils disposent d'une chambre individuelle, il est convenu d'un horaire d'équivalence comme suit :

— de l'extinction des feux au lever, 1/3 du temps de surveillance de nuit équivaut à un travail effectif pour l'application de la législation sur la durée du travail et pour la rémunération, cette disposition relative à l'équivalence ne s'appliquant qu'aux salariés à temps complet ;

— les périodes d'activité du surveillant durant la nuit, nécessitant le recours à une intervention extérieure à l'établissement (médecin, pompiers, police, etc.) ou donnant lieu à déclaration motivée écrite auprès du supérieur hiérarchique sont rémunérées heure pour heure sans application des équivalences définies ci-dessus.

4° Le règlement intérieur ou le contrat de travail précise l'organisation des surveillances de nuit.

4.3.6 Heures supplémentaires (cas général)

Les heures supplémentaires sont rémunérées selon les dispositions légales. Cependant pour les entreprises de 20 salariés ou moins (équivalent temps plein) ces heures sont rémunérées selon les modalités conventionnelles précisées à l'annexe 3.

Article 4.4 Durée du travail, jours fériés et congés du personnel enseignant *Mod. par Avenant n° 14, 11 avr. 2012, étendu par arr. 26 avr. 2013, JO 4 mai⁽¹⁾*

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale de la coiffure française ;

Conseil national des entreprises de coiffure.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

*FO ;
CSFV CFTC ;
CGT.*

*Mod. par Avenant n° 21, 19 juin 2013, étendu par arr. 18 mars 2014, JO 27 mars
Mod. par Accord rectificatif, 11 juill. 2013, étendu par arr. 8 avr. 2014, JO 17 avr.⁽¹⁾*

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFE-CGC ;

FNEC FP FO.

Mod. par Avenant n° 25, 23 juin 2014, étendu par arr. 11 mars 2015, JO 24 mars, applicable à compter du 1^{er} septembre suivant la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CTFC ;

SYNEP CFE CGC ;

FNEC FP FO.

Mod. par Avenant n° 26, 23 juin 2014, étendu par arr. 26 févr. 2015, JO 11 mars, applicable à compter du 1^{er} septembre suivant la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CTFC ;

SYNEP CFE CGC ;

FNEC FP FO.

Mod. par Avenant n° 27, 23 juin 2014, étendu par arr. 26 févr. 2015, JO 11 mars, applicable à compter du 1^{er} septembre suivant la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CTFC ;

SYNEP CFE CGC ;

FNEC FP FO.

Avenant n° 35, 19 oct. 2016, non étendu, applicable à compter de la date de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CTFC ;

SYNEP CFE CGC ;

FNEC FP FO.

Mod. par Avenant n° 37, 8 nov. 2017, étendu par arr. 3 déc. 2019, JO 18 déc., applicable à compter de la date de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CTFC ;

SYNEP CFE CGC.

Cet avenant ne s'applique pas aux entreprises relevant du champ de l'annexe «Enseignement privé à distance» de la convention collective.

Mod. par Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019 ⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CTFC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFE CGC.

4.4.1

Définition du temps de travail du personnel enseignant

(Avenant n° 26, 23 juin 2014, étendu) Le travail d'un enseignant ne se limite pas au seul face-à-face pédagogique. L'activité normalement attendue d'un enseignant comprend les heures de cours et, forfaitairement, les activités induites déployées à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement, durant les semaines de cours ou en dehors de celles-ci.

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

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

(Avenant n° 37, 8 nov. 2017, étendu) Les activités induites comprennent :

1) la préparation des cours ;

2) (Avenant n° 27, 23 juin 2014, étendu) la proposition et/ou rédaction de sujets, la correction des évaluations écrites selon l'usage dans l'établissement et dans le cadre de l'activité de l'enseignant concerné, ainsi que les évaluations orales lorsque celles-ci viennent remplacer les évaluations écrites et sauf disproportion manifeste avec ses activités d'enseignement sur la période considérée ;

3) la réunion de prérentrée ;

4) les réunions pédagogiques dans la limite de trois réunions par année scolaire ;

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

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

7) les réceptions individuelles des parents et des élèves ;

8) (Avenant n° 27, 23 juin 2014, étendu) la participation aux jurys internes de délibération visant l'obtention du titre ou diplôme préparé, à l'exclusion des jurys de sélection des candidats à l'admission dans l'établissement, ainsi que les surveillances et la participation aux examens d'État si cette participation est acceptée par l'établissement.

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

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

9) les activités relatives aux formations en alternance définies aux § 4.4.9 et 4.4.10 ;

10) les éventuels conseils de discipline ;

11) la remise des prix et/ou diplômes ;

12) (Avenant n° 26, 23 juin 2014, étendu) Dans le primaire et le préélémentaire, la surveillance des récréations, l'accueil et la remise des enfants aux parents dans la limite, pour l'ensemble de ces activités, de 3 heures 30 minutes par semaine pour un enseignant à temps plein, proratisées pour un enseignant à temps partiel. Toutes les heures effectuées au-delà seront rémunérées en tant qu'activités connexes, telles que définies ci-dessous.

Les activités induites excluent les autres tâches à savoir :

— les activités annexes et les activités périscolaires telles que définies aux paragraphes b) des articles 4.4.4, 4.4.5

et 4.4.6 ci-après.

— les suivis de stages sauf dans le cadre des formations en alternance.

— les activités connexes.

— *(Tirets précédents remplacés par Avenant n° 35, 19 oct. 2016) les suivis de stage ou de toute autre période professionnelle sauf pour les enseignants des établissements associatifs gérant des centres de formation d'apprentis selon les modalités définies à l'article 4.4.9-1*

- les activités connexes

Par activités connexes on entend toutes les tâches susceptibles d'être confiées aux enseignants et qui ne s'apparentent ni à l'activité de cours, ni aux activités induites et ni aux activités annexes ou périscolaires.

Leur rémunération est définie contractuellement. À défaut, les heures correspondant aux activités connexes sont rémunérées en heures complémentaires ou en heures supplémentaires avec application de l'article 7.6 nouveau de la CCN.

La surveillance des devoirs sur table ou autres contrôles écrits ou oraux pendant l'horaire normal de cours de l'enseignant est assimilée à une activité de cours.

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

4.4.2

(Avenant n° 25, 23 juin 2014, étendu) Définition du temps plein de travail du personnel enseignant - organisation du travail modulé

a)

Définition du temps plein

a-1)

Cadre général

La durée annuelle a été calculée conformément aux dispositions légales, sur une année et par semaine travaillée, en soustrayant de l'ensemble des semaines théoriquement travaillées dans les entreprises du secteur, six semaines de congés payés ainsi que neuf jours fériés. À ces jours de congés payés s'ajoutent cinq jours mobiles conventionnels ouvrés.

Soit 102 jours :

— 52 jours de repos hebdomadaires ;

— 36 jours ouvrables de congés annuels ;

— 9 jours fériés ;

— 5 jours mobiles conventionnels ouvrés.

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

D'où le décompte annuel : $43,83 \times 35 \text{ h} = 1\,534,05$ heures ramenées à 1 534 heures incluant les cours et les activités induites définies ci-dessus.

a-2)

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

a-3)

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

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

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

**b)
Périodes de congés**

**b-1)
Cadre général**

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

- cinq semaines en été,
- une semaine en cours d'année.

**b-2)
Dispositions propres à certaines écoles**

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

b-3)

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

**c)
La modulation du temps de travail**

c-1)

Après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent, la modulation est organisée annuellement :

- par classe, section ou département et fait l'objet d'un affichage,
- ou selon des calendriers individualisés qui seront transmis par écrit à chaque enseignant concerné,
- et ce avant le début de la période de modulation fixée à l'article 4.1.6.

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

c-2)

Les entreprises ont la possibilité, dans le cadre de la modulation, de faire effectuer aux enseignants un volume maximum hebdomadaire d'heures d'activité de cours de :

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

Les dispositions relatives à la modulation peuvent être appliquées sous réserve de compenser les heures excédant

l'horaire hebdomadaire moyen défini pour chaque catégorie d'enseignement.

c-3)

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

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

4.4.3

Organisation du travail à temps partiel

a

Temps partiel et activités induites

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

b

Modulation du temps partiel ⁽¹⁾

(1) Initialement exclu de l'extension par l'arrêté du 21 août 2008 (JO 28 août), l'article 4.4.3 b est étendu par arrêté du 16 octobre 2008 (JO 25 oct.)

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

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

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

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

Pour le personnel enseignant, par dérogation aux dispositions légales, une coupure de six heures maximum ou deux coupures de trois heures maximum chacune peut être autorisée à la demande de l'enseignant et notamment en cas d'emploi multiples ou pour raisons familiales.

Dans le cas de coupure(s) imposée(s) par l'employeur celui-ci doit mettre à la disposition de l'enseignant un lieu de travail équipé.

c

Les salariés à employeurs multiples

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

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

4.4.4

Enseignement préélémentaire et primaire (instituteur ou institutrice)

a

(Avenant n° 14, 11 avr. 2012, étendu)

Le travail annuel à temps plein dans l'enseignement primaire et préélémentaire est de 1534 heures dont 972 heures d'activité de cours et 562 heures forfaitaires d'activités induites. Les heures d'activité de cours sont calculées sur la base « maximale » de 36 semaines travaillées par année scolaire et d'un horaire hebdomadaire « moyen » de 27 heures.

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

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

b

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

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

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

c

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

d

La détermination des heures supplémentaires pour les enseignants relevant de l'enseignement préélémentaire et primaire est précisée à l'annexe 2-A.

Les heures supplémentaires sont rémunérées selon les dispositions légales. Cependant pour les entreprises de 20 salariés ou moins (en équivalent temps plein) ces heures sont rémunérées selon les modalités conventionnelles précisées aux annexes 2-B et 2-C.

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

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

e

Classes transplantées ou de mise à niveau (Avenant n° 37, 8 nov. 2017, étendu)

— Les classes transplantées :

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

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

— Les heures d'activités en classe transplantée :

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

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

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

— Les classes de mise à niveau :

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

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

— Les heures proposées aux enseignants, sur la base du volontariat, sont rémunérées à 80 % de leur taux horaire de base pour des classes inférieures à 20 élèves et à 100 % au-delà.

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

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

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

4.4.5

Enseignement secondaire général et enseignement technique secondaire (Avenant n° 37, 8 nov. 2017, étendu)

4.4.5.1

Enseignement secondaire général

a

(Avenant n° 14, 11 avr. 2072, étendu) Le travail annuel à temps plein dans l'enseignement secondaire général est de 1 534 heures dont 864 heures d'activité de cours et 670 heures forfaitaires d'activités induites. Les heures d'activité de cours sont calculées sur une base maximale de 36 semaines travaillées par année scolaire et d'un horaire hebdomadaire moyen de 24 heures.

(Avenant n° 14, 11 avr. 2012, étendu) Le travail annuel à temps plein des enseignants de sport, dessin, musique et de danse n'exerçant pas dans une école spécialisée de sport, dessin, musique ou de danse est de 1 534 heures dont 950 heures d'activité de cours et 584 heures forfaitaires d'activités induites. Les heures d'activité de cours sont calculées sur la base maximale de 36 semaines travaillées par année scolaire et d'un horaire hebdomadaire moyen de 27 heures.

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

(Avenant n° 14, 11 avr. 2012, étendu) La durée maximale hebdomadaire d'heures d'activité de cours est de 32 heures. L'ensemble des activités de cours et des activités périscolaires ne pourra être effectué que durant la période maximale des 36 semaines de l'année scolaire.

b

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

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

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

c

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

d

La détermination des heures supplémentaires pour les enseignants relevant de l'enseignement secondaire général est précisée à l'annexe 2-A.

Les heures supplémentaires sont rémunérées selon les dispositions légales. Cependant pour les entreprises de 20 salariés ou moins (en équivalent temps plein) ces heures sont rémunérées selon les modalités conventionnelles précisées aux annexes 2-B et 2-C.

Au calcul hebdomadaire des heures supplémentaires s'ajoute la vérification annuelle du non dépassement de la durée annuelle conventionnelle d'heures d'activité de cours. En cas de dépassement, celles-ci, sous déduction des heures supplémentaires effectuées et rémunérées en cours d'année scolaire, bénéficient des taux de majoration en vigueur. Le refus par un enseignant d'effectuer des heures supplémentaires de cours qui porteraient son activité de cours au-delà de 28 heures (31 heures pour les enseignants de sport, dessin, musique et de danse) sur une semaine et/ou

d'effectuer plus de 48 heures supplémentaires de cours sur son année scolaire de référence ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

4.4.5.2 Enseignement technique secondaire

a

Le travail à temps plein dans l'enseignement technique est de 1 534 heures dont 864 heures d'activité de cours et 670 heures forfaitaires d'activités induites.

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

b

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

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

c

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

d

La détermination des heures supplémentaires pour les enseignants relevant de l'enseignement technique secondaire est précisée à l'annexe 2-A.

Les heures supplémentaires sont rémunérées selon les dispositions légales. Cependant pour les entreprises de 20 salariés ou moins (en équivalent temps plein) ces heures sont rémunérées selon les modalités conventionnelles précisées aux annexes 2-B et 2-C.

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

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

4.4.5.3 Dispositions communes aux enseignants du secondaire général et technique

a

Classes transplantées ou de mise à niveau

— Les classes transplantées :

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

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

— Les heures d'activités en classe transplantée :

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

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

heures supplémentaires.

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

— Les classes de mise à niveau :

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

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

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

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

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

b

Heures supplémentaires

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

4.4.6

(Supprimé par Avenant n° 37, 8 nov. 2017, étendu)

4.4.7

Dispositions communes aux enseignants du préélémentaire, primaire, secondaire technique et technique supérieur

a

Classes transplantées ou de mise à niveau

Des classes transplantées ou de mise à niveau peuvent être proposées dans la limite de quatre semaines par an, au-delà des 32 ou 36 semaines conventionnelles.

Ces heures, proposées aux enseignants ou surveillants sur la base du volontariat, sont rémunérées à 80 % de leur taux horaire tel que défini à l'article 7.6. Si ces heures additionnées aux heures d'activité de cours ou de surveillance conduisent à dépasser les seuils respectifs annuels de chaque catégorie, celles de ces heures excédant ces seuils sont rémunérées comme des heures supplémentaires. Les classes transplantées donnent droit en sus à une prime spécifique quel que soit le moment où elles interviennent dans l'année.

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

b

Heures supplémentaires

Les enseignants peuvent effectuer des heures supplémentaires, dans le respect des articles 4.4.4, 4.4.5 et 4.4.6, dans la limite d'un contingent total (heures de cours et activités induites), conformément à l'annexe 2-A.

4.4.8

Enseignement supérieur

4.4.8.1

Enseignants n'effectuant pas d'activités de recherche

a

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

b

Les établissements ont la possibilité, dans le cadre de la modulation, de faire effectuer à leurs enseignants un volume hebdomadaire de 28 heures d'activité de cours, sous réserve de compenser les heures excédant le nombre

de 25 heures hebdomadaires dans les quatre semaines suivantes et/ou précédentes. Ces heures ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

c

La détermination des heures supplémentaires pour les enseignants relevant de l'enseignement supérieur et n'effectuant pas d'activités de recherche est précisée à l'annexe 2-A.

Les heures supplémentaires sont rémunérées selon les dispositions légales. Cependant pour les entreprises de 20 salariés ou moins (en équivalent temps plein) ces heures sont rémunérées selon les modalités conventionnelles précisées aux annexes 2-B et 2-C.

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

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

4.4.8.2

Enseignants effectuant des activités de recherche

(Avenant n° 21, 19 juin 2013, étendu : « Enseignants-chercheurs »)

a

(Avenant n° 21, 19 juin 2013, étendu) Pour les enseignants-chercheurs définis à l'article 6.5.4, le temps plein est fixé à 1534 heures dont un plafond maximum de 350 heures d'activité d'enseignement par année scolaire ou universitaire et selon un horaire hebdomadaire moyen de 21 heures.

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

b

(Avenant n° 21, 19 juin 2013, étendu) Les écoles ont la possibilité, dans le cadre de la modulation, de faire effectuer à leurs enseignants un volume hebdomadaire de 28 heures d'activité de cours, sous réserve de compenser les heures excédant le nombre de 21 heures hebdomadaires dans les quatre semaines suivantes et/ou précédentes. Ces heures ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

c

La détermination des heures supplémentaires pour les enseignants relevant de l'enseignement supérieur effectuant des activités de recherche est précisée à l'annexe 2-A.

Les heures supplémentaires sont rémunérées selon les dispositions légales. Cependant pour les entreprises de 20 salariés ou moins (en équivalent temps plein) ces heures sont rémunérées selon les modalités conventionnelles précisées aux annexes 2-B et 2-C.

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

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

4.4.8.3

Dispositions communes

a

Le contrat de travail doit indiquer le nombre annuel d'heures d'activité de cours.

b

Contingent annuel d'heures supplémentaires, hors autorisation de l'inspection du travail.

Les enseignants peuvent effectuer des heures supplémentaires, dans le respect des articles 4.4.5 et 4.4.6, dans la limite d'un contingent total (heures de cours et activités induites), conformément à l'annexe 2-A.

4.4.9 (d'origine)

Les enseignants en formations diplômantes par alternance

a

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

Le temps de travail est réparti sur une période maximum de 42 semaines hors cinq semaines de «bloc estival» et d'un horaire hebdomadaire moyen de 24 heures en présence des stagiaires.

b

Dans le cadre de son enseignement, il peut être demandé à ces enseignants une activité de suivi pédagogique et professionnel excluant toute démarche commerciale. Ce suivi ne peut excéder 25 % de son activité de cours pour l'enseignant dispensant un enseignement professionnel et 15 % dans le cas où il dispense un enseignement général. Le suivi de l'alternance n'est pas exigible dès lors que l'enseignant assure moins de 100 heures annuelles de cours.

c

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

d

La détermination des heures supplémentaires pour les enseignants relevant des formations diplômantes par alternance est précisée à l'annexe 2-A.

Les heures supplémentaires sont rémunérées selon les dispositions légales. Cependant pour les entreprises de 20 salariés ou moins (en équivalent temps plein) ces heures sont rémunérées selon les modalités conventionnelles précisées aux annexes 2-B et 2-C.

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

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

Les enseignants peuvent effectuer des heures supplémentaires, dans le respect des articles 4.4.5 et 4.4.6, dans la limite d'un contingent total (heures de cours et activités induites), conformément à l'annexe 2-A.

4.4.9 (nouveau)

(Avenant n° 35, 19 oct. 2016, non étendu)

4.4.9-1

Enseignants des associations ou fondations des gérant des centres de formation d'apprentis (CFA)

a

Enseignants n'assurant aucune activité de suivi pédagogique et professionnel

- Pour les enseignants n'assurant aucune activité de suivi pédagogique et professionnel, la durée annuelle de travail à temps plein est de 1534 heures telle que définie dans l'article 4.4.2 et comprend 950 heures d'activité de cours et 584 heures forfaitaires d'activités induites telles que définies en 4.4.1.

- Pour les formations de niveau 1 et 2, la durée annuelle de travail temps plein est de 1534 heures telle que définie dans l'article 4.4.2 et comprend 850 heures d'activité de cours et 684 heures forfaitaires d'activités induites telles que définies en 4.4.1.

Les visites d'entreprise sont prises en compte dans le cadre des activités connexes.

b

Enseignants assurant une activité de suivi pédagogique et professionnel

- Pour les enseignants assurant une activité de suivi pédagogique et professionnel, dont la charge sera précisée contractuellement, la durée annuelle de travail à temps plein est de 1534 heures telle que définie dans l'article 4.4.2 et comprend 864 heures d'activité de cours et 670 heures forfaitaires d'activités induites telles que définies en 4.4.1.

- Pour les formations de niveau 1 et 2, la durée annuelle de travail à temps plein est de 1534 heures telle que définie dans l'article 4.4.2 et comprend 750 heures d'activité de cours et 784 heures forfaitaires d'activités induites

telles que définies en 4.4.1.

Dans le cadre de leur enseignement, ces enseignants effectuent une activité de suivi pédagogique et professionnel excluant toute démarche commerciale. Cette activité de suivi est intégrée dans les activités induites à hauteur de 8% maximum de leur d'activité de cours.

Au-delà, à volume de cours constant, cette activité de suivi sera prise en compte dans le cadre des activités connexes.

4.4.9-2

Enseignants des autres établissements dispensant des formations diplômantes par alternance

a

La durée annuelle de travail à temps plein est de 1 534 heures telle que définie à l'article 4.4.2 et comprend 950 heures d'activité de cours et 584 heures forfaitaires d'activités induites telles que définies 4.4.1.

b

Pour les formations de niveau 1 et 2, la durée annuelle de travail à temps plein est de 1534 heures telle que définie dans l'article 4.4.2 et comprend 850 heures d'activité de cours et 684 heures forfaitaires d'activités induites telles que définies en 4.4.1.

4.4.9-3

Dispositions communes

a

Le temps de travail est réparti sur une période maximum de 42 semaines hors cinq semaines de «bloc estival» et d'un horaire hebdomadaire moyen de 24 heures en présence des élèves en formation en alternance.

Pour les écoles, associations ou fondations concernées il est fait application des dispositions de l'article 4.4.2 paragraphe b) 2.

b

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

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

Au calcul hebdomadaire des heures supplémentaires s'ajoute la vérification du non-dépassement de la durée annuelle conventionnelle d'heures d'activité de cours. En cas de dépassement, celles-ci, sous déduction des heures supplémentaires effectuées et rémunérées en cours d'année scolaire, bénéficient des taux de majoration en vigueur. Le refus par un enseignant d'effectuer des heures supplémentaires de cours qui porteraient son activité de cours au-delà de 28 heures sur une semaine et/ou d'effectuer plus de 48 heures supplémentaires de cours sur une année ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

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

c

Les contrats en cours, signés avant le 21 août 2008, et relevant des dispositions de la convention collective sur la modulation demeurent régis par l'article 4.4.9 ancien de la Convention collective et les annexes anciennes A, B et C.

4.4.10

Les enseignants en formations qualifiantes par alternance

a

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

Le temps de travail est réparti sur une période maximum de 42 semaines hors cinq semaines de «bloc estival» et pour un horaire hebdomadaire moyen de 27 heures en présence des stagiaires.

b

Les établissements ont la possibilité, dans le cadre de la modulation, de faire effectuer aux enseignants un volume

hebdomadaire de 30 heures d'activités de cours, sous réserve de compenser les heures excédant le nombre de 27 heures hebdomadaires dans les quatre semaines suivantes et/ou précédentes. Ces heures ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

c

La détermination des heures supplémentaires pour les enseignants relevant des formations qualifiantes par alternance est précisée à l'Annexe 2-A.

Les heures supplémentaires sont rémunérées selon les dispositions légales. Cependant pour les entreprises de 20 salariés ou moins (en équivalent temps plein) ces heures sont rémunérées selon les modalités conventionnelles précisées aux annexes 2-B et 2-C.

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

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

Les enseignants peuvent effectuer des heures supplémentaires, dans le respect des articles 4.4.5 et 4.4.6, dans la limite d'un contingent total (heures de cours et activités induites), conformément à l'annexe 2-A.

4.4.11

Les moniteurs techniques

a

Le travail à temps plein des moniteurs techniques, dont la fonction est définie à l'article 6.5.1 a), correspond à une durée annuelle de 1 534 heures dont 1 120 heures d'actes de monitorat en présence des élèves ou stagiaires et 414 heures à disposition de l'employeur pour effectuer toutes les autres activités contractuelles, dont une majorité consacrée à la préparation, vérification et entretien du matériel utilisé ainsi qu'aux stages d'actualisation de ses connaissances techniques et pratiques proposés par la direction.

(Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) Le temps de travail, de 35 heures en moyenne par semaine, toutes activités confondues, est réparti :

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

— sur une période maximum de 43.83 semaines, pour une durée hebdomadaire moyenne de 8 heures pendant les périodes de monitorat et de 35 heures hors période de monitorat.

(Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) Compte-tenu de leur activité de monitorat, l'article 4.4.2 a) 2 n'est pas appliqué.

b

Les établissements ont la possibilité, dans le cadre de la modulation, de faire effectuer aux moniteurs techniques un volume hebdomadaire de 30 heures d'activités de cours (*Avenant n° 42, 4 oct. 2018, non étendu : le terme «cours» est remplacé par le terme «monitorat»*), sous réserve de compenser les heures excédant le nombre de 27 heures hebdomadaires dans les quatre semaines suivantes et/ou précédentes. Ces heures ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

c

La détermination des heures supplémentaires pour les moniteurs techniques est précisée à l'Annexe 2-A.

(Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) «La détermination des heures supplémentaires pour les moniteurs techniques est fixée comme ci-dessous.

Le contingent d'heures supplémentaires est de :

— 164 heures dont 120 heures de monitorat en absence de modulation ;

— 110 heures dont 80 heures de monitorat en cas de modulation.

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

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

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

(Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) Le refus par un enseignant d'effectuer des heures supplémentaires de cours qui porteraient son activité de «monitorat» au-delà de 31 heures sur une semaine et/ou d'effectuer plus de 48 heures supplémentaires de «monitorat» sur une année ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

4.4.12

Cours de mise à niveau ou de rattrapage dispensés dans les établissements relevant du champ d'application

a

Le travail annuel à temps plein des enseignants dispensant ces cours est de 1 534 heures dont 972 heures d'activité de cours et 562 heures forfaitaires d'activités induites, réparties sur 43 semaines au plus et avec un horaire hebdomadaire maximum de 32 heures d'activité de cours. Ce temps de travail s'applique pour les classes dont l'effectif est égal ou inférieur à 12 élèves ou étudiants. Lorsque l'effectif est le même que les classes normales, le temps de travail applicable est celui correspondant au niveau considéré : primaire, secondaire, technique et supérieur.

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

b

Heures supplémentaires

Les enseignants peuvent effectuer des heures supplémentaires, dans le respect des articles 4.4.4, 4.4.5 et 4.4.6, dans la limite d'un contingent total (heures de cours et activités induites), conformément à l'Annexe 2-A.

La détermination des heures supplémentaires est également précisée à l'Annexe 2-A. Ces heures sont rémunérées selon les dispositions légales. Cependant pour les entreprises de 20 salariés ou moins (en équivalent temps plein) ces heures sont rémunérées selon les modalités conventionnelles précisées à l'annexe 2-B.

4.4.13

(Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) - Personnel enseignant de l'enseignement privé à distance (EAD)

4.4.13.1

Champ d'application

Les métiers décrits à l'article 4.4.13.3 de la présente convention sont réservés aux entreprises ou établissements ayant pour activité principale l'enseignement privé à distance de toute nature et de tous niveaux, soit :

- les entreprises ou établissements relevant de la convention de l'enseignement privé à distance à la date d'application du présent avenant étendu ou de l'avenant 34 de la convention collective de l'enseignement privé indépendant,
- les établissements privés dispensant un enseignement à distance déclarés en application de l'article L 444-2 du code de l'éducation.»

4.4.13.2

Temps de travail des enseignant(e)s de l'enseignement privé à distance

Les établissements de l'enseignement privé à distance et leur personnel enseignant de par la nature de leurs activités et de leurs organisations sont soumis, notamment :

- a)** au temps de travail des enseignants de la présente convention collective de l'article 4.4.2 a) 1 avec, pour un temps plein, 263 jours ouvrables soit : 43.83 semaines et 35 heures par semaine soit 1 534 heures travaillées par an ;
- b)** pour les périodes de congés payés, de l'article 4.4.2 a) 1 de la présente convention collective, soit 6 semaines, sont établies conformément aux règles légales ;
- c)** pour les durées minimales et les modalités d'aménagement de la durée du travail du temps partiel, à celles des personnels d'encadrement pédagogique de l'article 10.3 de l'accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel ;
- d)** pour les heures supplémentaires à l'article 4.3.6 de la présente convention et de son annexe III ;
- e)** Pour les heures complémentaires aux stipulations de l'accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel ;

Pour le décompte de la période d'essai (article 3.2.1.2 de la présente convention collective de la branche) des correcteurs à domicile : le temps de travail à domicile est considéré comme du temps de présence effectif.

Les établissements de l'enseignement privé à distance et leur personnel enseignant de par la nature de leurs activités et de leurs organisations ne sont pas soumis aux dispositions :

- a)** de l'article 4.4.3 b) de la présente convention collective relatives aux règles de la modulation ;
- b)** de l'article 4.4.1 de la présente convention collective relatives aux heures induites ;
- c)** de l'article 4.4.2 a) 2 de la présente convention collective relatives aux semaines sans présence obligatoire.

4.4.13.3

Enseignant(e)s de l'enseignement privé à distance

Les activités incluses dans le temps de travail des enseignant(e)s de l'enseignement privé à distance sont décrites dans le tableau ci-dessous :

Dénomination	Description des activités
Enseignant(e) expert de l'EAD Enseignant(e) de l'EAD	Le temps de travail doit comprendre l'ensemble des activités nécessaires, et notamment la préparation à la réalisation des activités de transmission du savoir, du savoir-faire et de l'expertise, mais aussi de conseil et de suivi.
Créateur/trice Concepteur/trice de l'EAD	Le temps de travail doit comprendre l'ensemble des activités nécessaires pour réaliser chaque conception ou rédaction.
Animateur/trice de l'EAD	Le temps de travail doit comprendre l'ensemble des activités nécessaires pour réaliser chaque animation
Correcteur/trice sur place de l'EAD	Le temps de travail doit comprendre l'ensemble des activités nécessaires pour réaliser chaque correction.
Correcteur/trice à domicile	Bien que rémunéré(e) à la pièce, le temps de travail dépend de la définition du type de correction en référence au repère ou à une grille spécifique qui tient compte de l'extrême diversité des paramètres des tâches : niveau de l'enseignement ou de la formation, matière ou discipline, type de devoirs (QCM, devoir rédigé, rapport, mémoire, etc.), des particularités de la méthode pédagogique de chaque établissement d'enseignement privé à distance.

Article 4.5

Travail de nuit

Préambule

La nature des activités des établissements d'enseignement qui suppose des services d'internat, de surveillance, de gardiennage, d'entretien, de maintenance, d'accueil, d'animation, de sécurité des personnes et des biens et d'enseignement professionnel, conduit à ce que le travail de nuit soit un des modes d'organisation du travail, indispensable pour assurer la continuité des services.

Ces établissements notamment ceux qui disposent d'un internat ou dispensent un enseignement professionnel spécifique tel que le cinéma, l'audiovisuel, le spectacle doivent prendre en compte les dispositions définies ci-après.

4.5.1

Travail de nuit et durée du travail

a

Définition de la plage horaire du travail de nuit

Tout travail entre 22 heures et 7 heures est considéré comme travail de nuit.

b
Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, tout salarié qui :

- soit accomplit au moins deux jours par semaine, selon son horaire habituel, au moins trois heures de temps de travail quotidien entre 22 heures et 7 heures.
- soit accomplit au cours d'une période d'une année, au moins 270 heures de présence effective, calculées heure pour heure, durant la plage nocturne de 22 heures à 7 heures.

c
Équivalence en matière de rémunération

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, et conformément au décret n° 2003-25 du 8 janvier 2003, il est convenu d'une équivalence définie comme suit : 33 % de la surveillance de nuit équivaut à du temps de travail effectif pour la détermination de la rémunération ainsi que pour l'appréciation du respect du maximum hebdomadaire en application du droit français.

La surveillance de nuit s'entend de la période de veille en chambre comprise entre le coucher et le lever des élèves. L'organisation précise de la période horaire concernée est fixée par l'établissement.

d
Durée maximale quotidienne de travail applicable aux travailleurs de nuit

Compte tenu de la nécessité d'assurer la continuité des services et la protection des personnes et des biens, par dérogation prévue à l'article L. 213-3 du code du travail, la durée maximale quotidienne de présence sur le lieu de travail est portée de 8 à 13 heures, pour les personnels de surveillance de nuit.

Les périodes d'activité du surveillant durant la nuit nécessitant le recours à une intervention extérieure à l'établissement (médecin, pompiers, police, etc.) ou donnant lieu à déclaration motivée écrite auprès du supérieur hiérarchique sont rémunérées heure pour heure sans application des équivalences définies au point c).

(Al. exclu de l'extension par arr. 21 août 2008, JO 28 août) La durée maximale quotidienne du travail applicable aux autres travailleurs de nuit ne peut pas dépasser 15 heures, calculées heure pour heure, sur une période quelconque de 24 heures.

En contrepartie, lorsque la durée du travail quotidienne dépasse huit heures, calculées heure pour heure, les personnels bénéficieront d'un repos équivalent à la durée du dépassement. Ce repos compensateur, ne donnant pas droit à rémunération, s'ajoutera soit au repos quotidien, soit au repos hebdomadaire de 36 ou 48 heures.

Le salarié a droit à au moins 36 heures consécutives de repos par semaine, comprenant normalement le dimanche, conformément aux articles L. 221-4 et L. 221-5 du code du travail.

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

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

e
Durées maximales hebdomadaires de travail

— S'agissant du droit national :

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

48 heures appréciées sur une semaine ;

40 heures appréciées sur une période de 12 semaines consécutives.

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

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

— S'agissant du droit communautaire :

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

f
Temps de pause

Tous les personnels travaillant de nuit et dont la durée de travail effectif continu est supérieure à six heures, cal-

culées heure pour heure, bénéficient d'un temps de pause d'une durée de 20 minutes. Ce temps de pause est assimilé à un travail effectif.

4.5.2 Compensation du travail de nuit

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

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

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

Les modalités de prise de repos de compensation pour les catégories visées par le travail de nuit seront définies par accord d'entreprise, ou à défaut par l'employeur après consultation des représentants du personnel s'ils existent. Sauf accord particulier, les repos de compensation devront être soldés au 31 août de l'année scolaire de référence.

4.5.3 Conditions de travail

a Amélioration des conditions de travail

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

Il est rappelé que le personnel des internats chargé de la surveillance nocturne dispose d'une chambre individuelle. Les établissements seront attentifs aux possibilités de transport des salariés pour l'organisation des horaires de travail.

b Surveillance médicale

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

c Protection de la maternité

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

d Obligations familiales impérieuses

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

e 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.

f Dispositions relatives aux jeunes salariés

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

Par dérogation à l'article L. 213-7 et L. 213-8 du code du travail en cas d'extrême urgence, si des travailleurs adultes ne sont pas disponibles, les jeunes salariés de 16 à 18 ans sont autorisés à exécuter des travaux passagers destinés

à prévenir des accidents imminents ou à réparer les conséquences des accidents survenus. Une période équivalente de repos compensateur doit leur être accordée dans un délai de trois semaines.

Titre 5

Congés payés, congés de maladie et maternité, autres congés

Article 5.1

Congés payés

Mod. par Avenant n° 21, 19 juin 2013, étendu par arr. 18 mars 2014, JO 27 mars⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SYNEP CFE-CGC ;

FNEC FP FO.

Mod. par Avenant n° 25, 23 juin 2014, étendu par arr. 11 mars 2015, JO 24 mars, applicable à compter du 1^{er} septembre suivant la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CTFC ;

SYNEP CFE CGC ;

FNEC FP FO.

5.1.1

Assimilation des périodes d'absence à du travail effectif : se reporter à l'article 3.4.

5.1.2

(Avenant n° 25, 23 juin 2014, étendu)

Durée des congés payés particulière à chaque catégorie

1. Personnel administratif et de service :

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

2. personnel d'encadrement pédagogique :

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

b) Surveillants d'externat : 7 semaines de congés payés (cf. art. 4.3.1) ;

c) Surveillants d'internat : 14 semaines non travaillées dont 7 semaines de congés payés (cf. art. 4.3.1) ;

d) Autre personnel d'encadrement pédagogique : 5 semaines de congés payés.

3. Personnel enseignant : 6 semaines de congés payés (cf. art. 4.4.2).

4. Semaines à 0 heure conventionnelles :

Tout salarié peut avoir droit en outre chaque année, notamment pendant les vacances scolaires, à des semaines à 0 heure selon l'organisation propre de son entreprise.

Ces semaines à 0 heure ne sont pas assimilées à des périodes de congés payés. Elles ne peuvent donner lieu à réduction de la rémunération prévue au contrat de travail

5. Pour les salariés dont le contrat de travail est d'une durée supérieure à 1 mois de travail et d'une durée inférieure à 1 an les droits à congés payés et à repos sont calculés au prorata des droits annuels du salarié travaillant toute l'année.

5.1.3

Salarié relevant de plusieurs catégories pour lesquelles il existe des durées différentes de congés payés.

Pour la détermination des congés payés, il sera effectué un calcul proportionnel à la durée moyenne hebdomadaire ou la durée annuelle prévue au contrat pour chacun de ses emplois, le nombre de jours ouvrables de congés à planifier étant arrondi à l'unité supérieure.

5.1.4

Ordre des départs (art. L. 223-7 du code du travail)

Après consultation du personnel, et pour les congés d'été, l'employeur fixe l'ordre des départs et le porte à la connaissance du personnel au plus tard le 15 avril.

Conformément au code du travail, il est recommandé de tenir compte de la situation familiale.

Les conjoints travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

Dans le cas exceptionnel où un salarié en congé serait rappelé par son employeur, il lui sera accordé 3 jours ouvrables forfaitaires de congé supplémentaire et les frais de voyage aller et retour occasionnés par ce rappel lui seront remboursés. Ce retour est subordonné à l'accord du salarié dont le refus ne saurait être une cause de sanction.

5.1.5

(Avenant n° 25, 23 juin 2014, étendu)

Indemnisation du congé

Pendant la période des congés payés, le salarié perçoit la rémunération globale mensuelle qu'il aurait reçue en activité (règle du salaire maintenu) sauf, si ce mode de calcul est plus favorable, application de la règle dite du dixième (art. L. 3141-22 du code du travail), adaptée à la durée des congés payés prévue par la présente convention collective pour chaque catégorie de personnel (cf. art. 5.1.2), soit :

- 10 % de la rémunération de référence pour le personnel administratif et de service, ainsi que pour le personnel d'encadrement pédagogique, à l'exception des assistant(e)s préélémentaires et des surveillants d'externat et d'internat ;
- 12 % de la rémunération de référence pour le personnel enseignant.

Ces taux seront les mêmes pour le calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Article 5.2

Maladie ou accident du travail

Mod. par Avenant n° 23, 15 janv. 2014, étendu par arr. 6 oct. 2014, JO 24 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE-CGC ;

FNEC FP FO.

Mod. par Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFE CGC.

Le salarié en arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident du travail perçoit, selon les règles du code de la Sécurité Sociale et selon les dispositions conventionnelles ci-dessous, un maintien total ou partiel de sa rémunération, d'une part, par la Sécurité Sociale elle-même et d'autre part par l'employeur. En relais de ce dernier, l'organisme de prévoyance intervient de façon complémentaire.

5.2.1

Formalités

En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié doit en aviser son employeur dans les 24 heures, sauf impossibilité avérée, et lui faire parvenir dans les 48 heures un certificat médical indiquant la durée de son indisponibilité.

5.2.2 Conditions de l'indemnisation maladie

a

Pour bénéficier des indemnités journalières de la Sécurité Sociale (IJSS), le salarié doit justifier du nombre minimum d'heures de travail ou du niveau de rémunération exigé par la Sécurité Sociale. Les IJSS sont versées après le délai de carence de trois jours fixé par la Sécurité Sociale.

b

Indemnisation en espèces par l'employeur

L'absence du salarié justifiée par une incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident de travail, suspend son contrat et donne lieu à indemnisation dès lors que les conditions suivantes sont réunies :

- le salarié concerné totalise une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise, appréciée au premier jour de l'absence. En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, cette condition d'ancienneté est supprimée ;
- la maladie ou l'accident de travail a été dûment constatée par un avis d'arrêt de travail et contre-visite médicale s'il y a lieu ;
- le justificatif médical a été envoyé à l'employeur dans les quarante-huit heures suivant la survenance de l'incapacité ;
- être pris en charge par la Sécurité Sociale.

c

En cas de refus de prise en charge par la Sécurité Sociale pour insuffisance d'activité, l'entreprise maintient le salaire déduction faite des IJSS reconstituées de manière théorique.

5.2.3 Incidence de la maladie sur le contrat de travail

a

Non discrimination en raison de l'état de santé

(Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) Aucun salarié malade de façon prolongée ou absent de façon répétée pour raison de maladie ne peut être licencié du fait de son état de santé conformément aux dispositions de l'article «L. 1132-1» du code du travail. Si cet emploi a été supprimé, le salarié pourra le cas échéant être licencié pour motif économique.

b

Garantie d'emploi

Tout salarié ayant plus de deux ans de présence dans l'entreprise a le droit de retrouver le poste qu'il occupait au début de son arrêt de maladie, ou un emploi similaire, et ce pendant une période de 12 mois calculée à compter du premier jour du premier arrêt.

c

Perturbation durable ou répétée du fonctionnement de l'entreprise

Au-delà de cette période de 12 mois pendant laquelle l'emploi est préservé, en cas de perturbation durable ou répétée du fonctionnement de l'entreprise et de la nécessité de remplacer le salarié absent, le licenciement peut être prononcé à l'initiative de l'employeur.

5.2.4 Maintien du salaire par l'employeur

En cas d'absence pour maladie ou accident dûment constatée comme indiqué ci-dessus et donnant lieu à une prise en charge par la Sécurité Sociale, le salarié bénéficie du maintien de son salaire par son employeur selon les modalités suivantes :

a

Pour les salariés ayant moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise, l'employeur n'a aucune obligation de maintien de salaire. Toutefois, le salarié bénéficie des indemnités de la Sécurité Sociale selon les règles mentionnées ci-dessus. De plus, l'organisme de prévoyance intervient pour compléter son salaire dès lors que l'arrêt de travail est supérieur à 20 jours consécutifs et ce à partir du 4^{ème} jour d'arrêt.

b

(Avenant n° 23, 15 janv. 2014, étendu ; Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) Pour les salariés ayant plus de 12 mois

d'ancienneté dans l'entreprise à la date d'arrêt de travail, l'employeur maintiendra la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler, déduction faite des indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) nettes et ce à partir du 6^e jour d'arrêt de travail pour une ancienneté comprise entre 1 et 5 ans et à compter du 5^e jour pour les salariés de plus de 5 ans d'ancienneté durant la première période de maintien de salaire telle que prévue au tableau ci-dessous, puis 80 % de cette même rémunération pour la seconde période.

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

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

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

Au-delà de la première période d'indemnisation par l'employeur, le complément de salaire est assuré par l'organisme de prévoyance et selon les modalités fixées au Titre 8 de la présente convention.

c

Indemnisation de la maladie pour les salariés en CDII

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

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

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

d

Détermination du salaire de référence

— Le salaire brut à prendre en compte pour calculer le salaire à maintenir par l'employeur est celui que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler à l'exclusion des primes et gratifications occasionnelles.

— Pour les salariés payés en tout ou partie à la commission, il convient de prendre en compte la rémunération moyenne mensuelle des 12 mois précédant la date d'arrêt de travail.

— Afin d'établir le bulletin de salaire, il convient de déduire du salaire brut les indemnités journalières de Sécurité Sociale reconstituées pour leur valeur brute et les éventuelles prestations en espèces versées par le régime de prévoyance.

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

— L'indemnisation calculée intervient aux dates habituelles de la paye.

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

Article 5.3 Congés familiaux

Mod. par Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

SNPEFP CGT ;
FEP CFDT ;
SYNEP CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 45, 6 févr. 2019, étendu par arr. 21 août 2019, JO 28 août, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la date d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
FNEP.

Syndicat(s) de salariés :
SNEPL CFTC ;
SNPEFP CGT ;
FEP CFDT ;
SYNEP CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 49, 5 mai 2020, étendu par arr. 30 nov. 2021, JO 4 déc., applicable à compter du 1^{er} juin 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
FNEP.

Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
CFTC ;
CGT ;
CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 53 du 1^{er} juin 2021, étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} juin 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
FNEP.

Syndicat(s) de salariés :
FEP CFDT.

Mod. par Avenant n° 61, 24 mai 2024, étendu par arr. 19 déc. 2024, JO 26 déc., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
FNEP.

Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
CGT ;
CFTC.

5.3.1

Congés de maternité et d'adoption

a

(Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) Les conditions dans lesquelles le contrat de travail est suspendu en cas de maternité ou d'adoption sont régies par «les articles L. 1225-16 à L. 1225-34 et les articles L. 1225-37 à L. 1225-46-1» du code du travail.

b

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

c

(Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) En aucun cas, la résiliation du contrat de travail par l'employeur pour des motifs indiqués à l'article «L. 1225-4 du code du travail», ne peut prendre effet ou être signifiée pendant la période de suspension correspondant au congé maternité, de paternité ou d'adoption, au congé parental pendant les six premiers mois effectivement pris par un salarié ou une salariée.

5.3.2

Congé de paternité

(Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) Ce congé de 11 jours consécutifs pour la naissance d'un enfant, porté à 18

jours en cas de naissances multiples est pris dans un délai de quatre mois après la naissance. «Les articles L. 1225-35 et L. 1225-36 du Code du travail en précisent» les modalités. Ce congé ne se confond pas avec le congé de naissance de trois jours.

5.3.3

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

(Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, le ou la salarié(e) peut prendre un congé parental pour élever son enfant ou occuper un travail à temps partiel. («articles L. 1225-47 à L. 1225-60 du code du travail».)

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

(Avenant n° 45, 6 févr. 2019, étendu) À défaut d'avoir soldé ses congés payés avant sa prise de son congé parental, chaque salarié a droit au maintien de ses droits à congés payés acquis au premier jour de son congé parental. Les congés payés acquis doivent être soldés à partir du premier jour de sa reprise de travail et pendant une durée d'un an.

5.3.4

Congé de présence parentale (père ou mère)

(Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) Tout salarié dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, a le droit de bénéficier d'un congé de présence parentale («articles L. 1225-62 à L. 1225-65 du Code du travail»).

5.3.5

Congé de solidarité familiale

(Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) Le bénéficiaire de ce congé est le salarié dont un ascendant, un descendant «un frère, une sœur» ou une personne partageant le domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital («articles L. 3142-6 à L. 3142-15 du Code du travail»).

5.3.6.

(Avenant n° 61, 24 mai 2024, étendu) - Congé pour enfant malade

Sous réserve de la production d'un justificatif, tout salarié a droit, par année civile, à un congé rémunéré de 3 jours ouvrés, consécutifs ou non, éventuellement fractionnés par demi-journée, pour enfant malade de moins de 16 ans. Ce congé est porté à 5 jours ouvrés par année civile dont 3 jours rémunérés, également fractionnables par demi-journée :

— pour un enfant de moins d'un an

— ou si le salarié assume la charge de 3 enfants de moins de 16 ans.

Les jours d'absence au-delà de 3 jours peuvent donner lieu à une compensation totale ou partielle en accord avec l'employeur.

Ce congé est porté à 5 jours ouvrés par année civile également fractionnables par demi-journée, intégralement rémunérés en cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 14 ans ou de maladie d'un enfant porteur de handicap, sur présentation d'un justificatif.

Article 5.3.7

(Avenant n° 53, 1^{er} juin 2021, étendu)- Congé de deuil

Tout salarié a droit à un congé rémunéré de 8 jours ouvrés en cas de décès de son enfant âgé de moins de vingt-cinq ans ou d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente. Ce congé peut être fractionné selon les dispositions réglementaires et peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant. Il est cumulable avec le congé pour décès d'un enfant prévu à l'article 5.4 de la convention collective, ne peut être déduit du nombre de jours de congés payés annuels et est assimilé à du travail effectif pour le maintien de la rémunération et la détermination de la durée du congé payé annuel. Il ouvre droit à une indemnisation de la Sécurité sociale.

Le salarié informe l'employeur vingt-quatre heures au moins avant le début de chaque période d'absence.

Article 5.4

Congés pour événements personnels

Mod. par Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 53 du 1^{er} juin 2021, étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} juin 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT.

a

(Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) Tout(e) salarié(e) bénéficie, sur justification, d'une autorisation d'absence exceptionnelle de :

- 6 jours pour son mariage ou la conclusion de son Pacs ;
- 3 jours, pour le père, pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption, ces 3 jours ne se confondent pas avec le congé de paternité ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 1 jour pour décès d'un ascendant autre que son père ou sa mère ;
- 3 jours pour décès d'un frère, d'une sœur ;
- 3 jours pour décès du beau-père ou de la belle-mère ;
- (Avenant n° 53, 1^{er} juin 2021, étendu) 5 jours pour le décès du père ou de la mère, du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs»
- (Avenant n° 53, 1^{er} juin 2021, étendu) 7 jours pour le décès d'un enfant ou d'une personne à la charge effective et permanente du salarié.
- 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.».

b

Des délais de route sont accordés sur justificatif.

c

Ces jours d'absence correspondent à des jours ouvrés consécutifs pris dans un délai raisonnable. Ils n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés annuels.

d

De même, conservent le bénéfice de leur rémunération dans la limite de trois jours ouvrables, les salariés appelés à passer un examen universitaire ou professionnel dès lors qu'ils justifient d'une convocation et d'une ancienneté minimale de trois années dans l'entreprise.

Article 5.5
Autres congés

Tout salarié peut bénéficier de congés dans les conditions fixées par le code du travail, tels que les congés liés à l'exercice de certains mandats publics et syndicaux, à la prise de congés spéciaux pour création d'entreprise, congés sabbatiques, congés pour participation à diverses instances de leur syndicat.

Ces congés sont non rémunérés sauf dispositions plus favorables.

Titre 6
Classifications professionnelles

Article 6.1
Préambule

Mod. par Avenant n° 21, 19 juin 2013, étendu par arr. 18 mars 2014, JO 27 mars⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SYNEP CFE-CGC ;

FNEC FP FO.

Mod. par Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 43, 17 déc. 2018, étendu par arr. 3 déc. 2019, JO 18 déc., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE CGC.

(Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) Principe : les signataires précisent que la spécificité de la branche professionnelle «relevant de la présente convention collective» est telle qu'elle ne saurait être assimilée à tout autre secteur économique, marchand ou non-marchand, pouvant être jugé proche.

(Avenant n° 21, 19 juin 2013, étendu ; Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) L'ensemble du personnel (personnel administratif et de service, « personnel d'encadrement pédagogique » et personnel enseignant) - est conscient que la qualité des relations, d'une part, avec les élèves et étudiants confiés et, d'autre part, avec leur famille et même dans certains cas avec le monde professionnel (actions professionnelles, stages, contrats d'insertion...) concourt pleinement à la réputation de leur entreprise. Il leur appartient par conséquent, et dans le cadre des prérogatives et des responsabilités définies ci-dessous, d'apporter disponibilité et qualité de contact que requièrent aujourd'hui ceux qui constituent au final la clientèle des établissements «relevant de la présente convention collective».

(Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) La spécificité des professions «relevant de la présente convention collective» a été prise en compte pour l'élaboration des classifications ci-dessous.

Méthode : afin de faciliter sa mise en place, cette classification s'établit à l'aide d'un système multicritère de positionnement hiérarchique et d'évaluation des postes, applicable aussi bien dans les PME que dans les grandes entreprises.

Ce système de classification des postes ou emplois repères reposant sur des critères multiples et indépendants (les «critères de classification») :

- permet de prendre en compte la spécificité de l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- permet d'intégrer les compétences professionnelles requises ;
- conduit à réexaminer périodiquement la description du contenu des postes ou des emplois repères, afin de l'adapter aux situations nouvelles ;
- permet une meilleure prise en compte de la polyvalence.

Ainsi, au niveau de l'entreprise ou de la branche, le classement de chaque poste ou emploi repère pourra évoluer dans le temps, dès lors qu'une modification significative est apportée à son contenu.

(Avenant n° 43, 17 déc. 2018, étendu ; Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) Les conflits d'interprétation sur les principes de classification des personnels «relevant de la présente convention collective» relèvent de la Commission permanente paritaire de négociation, d'interprétation et de conciliation et qui peut être saisie à l'initiative de l'une des parties signataires du texte visé ou sur demande de tout intéressé.

Article 6.2

Catégories de personnel et critères généraux de classification

Mod. par Avenant n° 21, 19 juin 2013, étendu par arr. 18 mars 2014, JO 27 mars⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SYNEP CFE-CGC ;

FNEC FP FO.

Mod. par Avenant n° 51, 18 sept. 2020, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

CFE-CGC.

6.2.1

Classification du personnel

a

(Avenant n° 21, 19 juin 2013, étendu) Une première approche est faite à partir des trois grandes filières de métiers de la branche professionnelle, soit :

- le personnel administratif et de service (article 6.3) ;
- le personnel d'encadrement pédagogique (article 6.4) ;
- et le personnel enseignant (article 6.5).

b

Une seconde distinction fait référence aux catégories professionnelles (Employé, Technicien et Cadre) que l'on retrouve au sein de chaque filière de métier, à l'exception de la catégorie Employé qui n'est pas retenue pour le personnel Enseignant.

Ces catégories se définissent à partir de leur niveau de qualification tel qu'il est fixé dans la grille de classification.

c

Au sein de chaque filière de métiers et de chaque catégorie professionnelle, trois critères président au classement des salariés. Pour procéder à ce classement, il convient de s'attacher :

- en priorité à l'emploi occupé, apprécié en termes d'autonomie, de responsabilité, de formation, d'expérience professionnelle ou d'expertise par rapport à l'emploi, avant de prendre en compte le diplôme ou le titre universitaire attribué au salarié,
- aux aptitudes professionnelles du salarié, à son expérience professionnelle, à ses diplômes ou à sa qualification, notamment s'ils sont en rapport direct avec l'emploi occupé et, d'une façon générale, à son expertise dans le domaine professionnel concerné,
- à la polyvalence des compétences à assumer.

d

(Avenant n° 51, 18 sept. 2020, étendu) Il est précisé qu'en cas d'activités multiples exercées de manière permanente, c'est l'activité principale qui sera retenue pour la classification du salarié, sans préjudice des dispositions relatives aux différentes durées du travail et aux rémunérations correspondantes.

En cas d'activités exercées de manière permanente par le salarié relevant de plusieurs emplois repères ne ressortant pas de la même classification, c'est au contrat de travail de préciser les activités confiées au salarié et l'activité principale qui détermine sa classification.

6.2.2

Définition des critères

a

Le contenu de l'activité

Les tâches sont hiérarchisées en fonction des difficultés rencontrées ou de la technicité mise en œuvre.

S'agissant de la catégorie Employé, et jusqu'au niveau 2, le salarié a une activité mettant en œuvre des connais-

sances élémentaires ou courantes préalablement acquises. Au-delà, le salarié effectue des travaux qualifiés. Son niveau de connaissances lui permet de réagir face à toute situation pour trouver la solution adaptée.

b
Autonomie

L'autonomie d'un salarié est hiérarchisée selon l'exécution de ses tâches. Par exemple, s'agissant de la catégorie Employé :

- au niveau 1, le salarié est sous le contrôle de l'employeur ou de toute personne désignée par celui-ci.
- au niveau 2, le salarié choisit les moyens d'exécution, l'employeur fixe les consignes générales.
- au niveau 3, le salarié est autonome dans son métier, il est à même de prendre les initiatives sur les moyens à mettre en œuvre pour remplir sa mission. L'employeur contrôle ou fait contrôler le résultat du travail.

c
Aptitudes relationnelles voire commerciales

Tout salarié, quel que soit le poste occupé, participe au développement de son entreprise.

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

d
Formation

- La possession d'un diplôme professionnel en lien direct avec le poste occupé confère un classement déterminé dans la grille de classification si les conditions tenant à l'autonomie, à la responsabilité, à l'expérience professionnelle ou à l'expertise requises par l'emploi occupé ont pu être validées et ce avant même de prendre en compte le diplôme ou le titre universitaire du salarié.
- Le fait de disposer de diplômes ou de titres universitaires n'implique pas nécessairement l'appartenance à la catégorie Technicien ou Cadre si l'emploi occupé ne relève pas lui-même de cette catégorie.
- D'une manière générale, aucun diplôme ne peut conférer automatiquement le statut cadre.
- Inversement, l'absence d'un diplôme n'interdit pas au salarié l'accès à la catégorie Technicien ou Cadre.

6.2.3
Emplois repères

Au regard de chaque niveau il a été listé un certain nombre d'emplois-types dits emplois repères qui peuvent aider à classer le personnel.

Ces emplois repères ne sont donnés qu'à titre indicatif et ne constituent nullement une liste exhaustive. Il est donc possible de créer de nouveaux intitulés de poste.

6.2.4
Définition des catégories professionnelles

a
Définition de la catégorie Employé

L'employé est un collaborateur exécutant des tâches plus ou moins complexes sous la directive de l'employeur ou d'une personne de l'encadrement.

Les employés sont classés en 3 niveaux de qualification : E1, E2 et E3.

Aucun enseignant ne relève de cette catégorie.

b
Définition de la catégorie Technicien

Le technicien est un collaborateur qualifié (niveau 1), très qualifié (niveau 2) ou hautement qualifié (technicien supérieur, niveau 3). Ses connaissances techniques lui permettent d'exécuter seul des tâches complexes.

Par délégation limitée de l'employeur, il peut le représenter notamment auprès des familles ou de la clientèle entreprise.

À l'exception du personnel enseignant, les techniciens sont classés en 3 niveaux de qualification : T1, T2 et T3.

c
Définition de la catégorie Cadre

Le cadre est un salarié qui par ses compétences appuyées par une formation supérieure ou une expérience équivalente, exerce par délégation de l'employeur des responsabilités élevées en bénéficiant d'une grande, voire d'une totale autonomie selon sa fonction. Il existe deux à trois niveaux de cadres selon les filières de métier. Le personnel de direction relève du 3^{ème} niveau.

d
Définition des Échelons

(Avenant n° 21, 19 juin 2013, étendu) Au sein de chaque niveau de qualification (personnel administratif et de services et « personnel d'encadrement pédagogique » ou d'intervention (personnel enseignant), il est établi trois échelons de compétences :

- Salarié débutant ou nouvel embauché (échelon A),
- Salarié confirmé (échelon B),
- Salarié expérimenté (échelon C).

Le positionnement professionnel du salarié est établi par l'employeur lors de l'embauche puis dans le cadre des entretiens annuels ou biannuels tels que prévus par la loi du 04 mai 2004 en tenant compte de son niveau d'intervention, de sa formation et de son expérience.

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

À ces différents niveaux d'intervention sont associés trois niveaux de rémunération minimale.

Article 6.3
Classification du personnel administratif et de service

Mod. par Avenant n° 21, 19 juin 2013, étendu par arr. 18 mars 2014, JO 27 mars⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SYNEP CFE-CGC ;

FNEC FP FO.

Mod. par Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFE CGC.

Le personnel administratif et de service en raison même de la taille de certaines entreprises peut être appelé à assurer des tâches diversifiées indépendamment d'une qualification principale ou des titres et diplômes.

6.3.1
Catégorie professionnelle Employé

a
Employé niveau 1 (E1)

Contenu de l'activité : tâches simples ne nécessitant aucune qualification professionnelle et réalisées selon des consignes précises.

Autonomie : peu importante et limitée à la tâche confiée.

Aptitude relationnelle, voire commerciale : convivialité professionnelle élémentaire ; bon enregistrement des messages et retransmission fidèle.

Formation, expérience : aucun titre ou diplôme exigé.

Emplois repères :

-
- employé(e) de réfectoire, de cuisine, plongeur,
 - employé(e) de lingerie, de service, agent d'entretien, personnel de nettoyage,
 - agent de gardiennage, veilleur de nuit, coursier,
 - employé(e) de bureau sans qualification,
 - employé(e) de reprographie,
 - le/la salarié(e) débutant(e) (moins de 6 mois d'expérience dans le secteur de l'enseignement et de la formation) relevant de la catégorie Employé niveau 2.
 - (Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) «téléconseiller(ère)/conseiller(ère) - de l'enseignement privé à distance (avec une rémunération variable sur objectifs).»

b
Employé niveau 2 (E2)

Contenu de l'activité : travaux courants en application de modes opératoires connus, exigeant un premier niveau de qualification, et réalisés selon des instructions préalables.

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

Aptitude relationnelle, voire commerciale : convivialité professionnelle élémentaire ; bon enregistrement des messages et retransmission fidèle.

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

Emplois repères :

- commis de cuisine, aide-cuisinier/ère,
- magasinier,
- employé(e) de bureau,
- employé(e) de comptabilité, aide-comptable,
- employé(e) de bibliothèque,
- standardiste, personnel d'accueil,
- concierge,
- jardinier,
- chauffeur de car (accompagné),
- l'employé(e) administratif/ive de niveau E3 ayant moins d'un an d'expérience dans le secteur de l'enseignement ou de la formation,
- l'employé(e) de service de niveau E3 ayant moins de deux ans d'expérience.
- (Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) «employé(e) de magasin, aux expéditions, aux archivages, à la manutention ;
- agent(e) technique de reprographie ;
- secrétaire de niveau E3 ayant moins de 1 an d'expérience dans le secteur de l'enseignement ou de la formation.»

c
Employé niveau 3 (E3)

Contenu de l'activité : travaux qualifiés courants en application de modes opératoires connus ou non.

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

Aptitude relationnelle, voire commerciale : communique avec les tiers en rapport avec son activité ; identifie les besoins du public ou de la clientèle d'entreprise, infirme ou oriente vers le service concerné.

Formation, expérience : niveau IV (Baccalauréat, BP...) avec première expérience ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- secrétaire,
- aide-documentaliste,
- comptable,
- employé(e) de bureau qualifié(e),
- employé(e) au service commercial,
- assistant(e) sanitaire, secouriste (poste permanent),

- cuisinier(ère),
- ouvrier/ère qualifié(e) polyvalent(e),
- employé(e) au parc informatique,
- chargé(e) des plannings (cours, salles) tenus manuellement ou informatisés,
- employé(e) de service multifonction (au moins 3 fonctions de la catégorie Employé)
- le/la technicien(ne) débutant(e) de niveau 1 (T1) (moins d'un an d'expérience dans le secteur de l'enseignement ou de la formation, ou moins de deux ans d'expérience dans les autres secteurs).
- (Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) «assistant(e) comptable, secrétaire comptable, aide-comptable
- magasinier(ère), manutentionnaire, archiviste ;
- téléconseiller(ère)/ conseiller(ère) référent(e) de l'enseignement privé à distance (sans rémunération variable sur objectifs).»

6.3.2 Catégorie professionnelle Technicien

a Technicien niveau 1 (T1)

Contenu de l'activité : travaux qualifiés.

Autonomie : placé sous le contrôle direct d'un responsable d'un niveau de qualification supérieur, le poste implique une large autonomie dans l'exécution des tâches et des contrôles ponctuels.

Aptitude relationnelle, voire commerciale : communique avec les tiers en rapport avec son activité ; est en relation directe avec les décideurs. Le technicien de niveau 1 peut transmettre les consignes à un(e) ou deux employé(e)s dont il répartit les tâches et en vérifie l'exécution.

Formation, expérience : niveau III (BTS...) avec première expérience ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- secrétaire,
- secrétaire commerciale,
- secrétaire pédagogique,
- secrétaire documentaliste,
- comptable 1^{er} échelon,
- cuisinier(ère) confirmé(e),
- conseiller(ère) de formation (en relation avec les entreprises pour les formations en alternance et la formation continue) ayant moins de trois ans d'expérience dans le secteur de l'enseignement ou de la formation.
- comptable de gestion budgétaire, assistant(e) de gestion,
- chargé(e) de la maintenance (parc informatique ou audiovisuel),
- assistant(e) administratif/ive (gestion des stages...).
- (Ajouté par Avenant n° 42, 4 oct. 2018, non étendu) «chargé(e) de recouvrement ;
- référenceur(euse)/ Community manager ;
- téléconseiller(ère)/ conseiller(ère) ;
- développeur(euse)/intégrateur(trice) web.»

b Technicien niveau 2 (T2) - (Technicien supérieur)

Contenu de l'activité : travaux très qualifiés mettant en œuvre des compétences particulières.

Autonomie : large autonomie dans l'exécution des tâches.

Aptitude relationnelle, voire commerciale : communique avec les tiers ; est directement en relation avec les décideurs pour la résolution de problèmes complexes ; identifie et traite les besoins du public ou de la clientèle d'entreprise, a la responsabilité éventuelle d'un groupe d'employés ou de techniciens T1.

Formation, expérience : niveau III (BTS, DUT...) avec expérience significative ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- secrétaire ou assistante de direction sans délégation,

-
- documentaliste,
 - comptable 2^{ème} échelon,
 - analyste-programmeur/programmeuse, développeur/développeuse en informatique,
 - technicien réalisateur appelé à élaborer des produits (audio-video) selon des directives précises et sous le contrôle d'un responsable de projets,
 - conseiller(ère) de formation expérimenté(e), (en relation avec les entreprises pour les formations en alternance et la formation continue),
 - cuisinier confirmé en charge des menus et des achats.
 - (Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) «gestionnaire des expéditions, de la logistique, de la reprographie ;
 - assistant(e) juridique, des ressources humaines ;
 - téléconseiller(ère)/ conseiller(ère) référent(e) ;
 - animateur(trice) force de vente, d'équipe de vente ;
 - webmarketeur(trice) / Communication à distance ;
 - webmaster ;
 - gestionnaire de systèmes informatiques ;
 - chargé(e) de paye et de déclarations sociales ;
 - infographiste/maquettiste/graphiste/illustrateur(trice).»

c

Technicien niveau 3 (T3) - (Technicien supérieur)

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés mettant en œuvre des compétences confirmées acquises par formation spécifique ou par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines - technique, économique et humain - ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

Autonomie : très large autonomie dans l'exécution des tâches.

Aptitude relationnelle, voire commerciale : communique avec les tiers ; est directement en relation avec les décideurs pour la résolution de problèmes complexes ; identifie et traite les besoins du public ou de la clientèle d'entreprise ; responsabilité éventuelle d'un groupe d'employés ou de techniciens T1 et/ou T2 dont il peut contrôler les résultats.

Formation, expérience : niveau III (BTS, DUT...) minimum avec expérience confirmée ou une expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- secrétaire ou assistant(e) de direction exerçant des fonctions correspondant aux caractéristiques du niveau d'emploi défini ci-dessus,
- comptable unique (ou premier adjoint au chef comptable), comptable élaborant le bilan,
- conseiller(ère) de formation, chargé(e) d'études (collabore à l'élaboration des programmes ou à l'analyse des questions pédagogiques ou techniques auxquelles l'entreprise doit ou devra répondre),
- responsable d'un service de documentation (pouvant animer une équipe d'au moins trois personnes rattachées à la documentation),
- infirmier(ère) (diplômé(e) d'Etat).
- (Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) «responsable expédition et logistique ;
- technicien(ne) informatique ;
- comptable unique responsable/attaché(e) de direction comptable sans délégation ;
- chef(fe) de vente à distance ;
- chargé(e) : de communication enseignement privé à distance, de coordination des maquettistes, infographistes... ;
- secrétaire, attaché(e) ou assistant(e) de direction sans délégation ;
- juriste.

6.3.3

Catégorie professionnelle Cadre

a

Cadre niveau 1 (C1)

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés mettant en œuvre des compétences supérieures acquises par formation spécifique ou par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies

dans un domaine spécifique).

(Avenant n° 21, 19 juin 2013, étendu) Autonomie : autonomie reconnue dans le cadre d'objectifs généraux

Aptitude relationnelle et commerciale : communique avec tous les tiers ; encadre, anime et forme des salariés de niveaux inférieurs ; bénéficie d'une délégation de représentation.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur avec première expérience ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- chef de service, responsable de service, chef de groupe,
- chargé(e) de clientèle entreprise,
- cadre administratif et/ou de service, (à titre indicatif : économe, intendant, chef de cuisine...),
- secrétaire ou assistant(e) de direction avec délégations et exerçant des fonctions correspondant aux caractéristiques du niveau d'emploi défini ci-dessus.
- (Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) «responsable : des ressources humaines, de la communication et du web-marketing, de studio de production multimédia ;
- comptable unique responsable/attaché(e) de direction comptable avec délégation, chef(fe) comptable ;
- gestionnaire des systèmes informatiques/ingénieur(e) informatique ;
- chef(fe) de projet : développeur intégrateur ;
- responsable Webmaster ;
- juriste confirmé(e) ;
- chef(fe) des ventes/responsable des ventes à distance ;
- contrôleur(euse) de gestion ;
- secrétaire, attaché(e) ou assistant(e) de direction avec délégations ;
- chef(fe) d'atelier reprographie ;
- directeur(trice) adjoint(e) de services : administratif(ve) et financier(ère) DAF, marketing, communication, commercial(le).»

b

Cadre niveau 2 (C2)

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés mettant en œuvre des compétences supérieures acquises par formation spécifique et par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

(Avenant n° 21, 19 juin 2013, étendu) Autonomie : large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux

Aptitude relationnelle et commerciale : communique avec tous les tiers ; a la responsabilité d'un ou de plusieurs services ; bénéficie d'une large délégation de pouvoirs qui peut inclure la gestion du personnel.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau I ou II) avec une expérience significative ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- directeur/directrice fonctionnel(le) (à titre indicatif : directeur/directrice des ressources humaines, directeur/directrice financier/ère...),
- attaché(e) de direction,
- cadre de direction,
- fondé(e) de pouvoir,
- directeur/directrice général(e) adjoint(e).
- (Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) «directeur(trice) de fabrication des imprimés, d'ouvrages pédagogiques, de produits multimédias, des technologies, des systèmes d'information ;
- directeur(trice) d'exploitation adjoint(e).»

c

Cadre niveau 3 (C3)

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés mettant en œuvre des compétences supérieures acquises notamment par l'expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

Autonomie : très large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux ; fixation des objectifs et responsabilité de leurs réalisations.

Aptitude relationnelle et commerciale : très large délégation de pouvoirs ; représentation de l'employeur auprès de tous les tiers.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau I ou II) avec une expérience confirmée ou expérience professionnelle équivalente.

(Avenant n° 21, 19 juin 2013, étendu) Emplois repères :

- directeur/directrice général(e) ;
- directeur/directrice régional(e) ;
- directeur/directrice fonctionnel(le) au sein d'un groupe.
- (Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) «directeur(trice) d'exploitation ;
- directeur(trice) commercial(e).»

Article 6.4 **Classification du personnel d'encadré pédagogique**

Mod. par Avenant n° 21, 19 juin 2013, étendu par arr. 18 mars 2014, JO 27 mars⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SYNEP CFE-CGC ;

FNEC FP FO.

Mod. par Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFE CGC.

L'action du personnel relevant de la filière de métiers «Encadrement pédagogique» s'inscrit dans le projet de l'école par sa participation au suivi éducatif, pédagogique et psychologique des élèves ou des étudiants.

Cette filière est composée, d'une part, du Personnel d'éducation (6.4.1.) et d'autre part, du Personnel exerçant des responsabilités de nature managériale (6.4.2.).

6.4.1 **Le personnel d'éducation**

Ses missions, placées sous la direction du chef d'entreprise ou de sa hiérarchie, ne supposent pas d'activité d'enseignement majoritaire. Le personnel d'éducation peut être amené à effectuer des tâches de surveillance et/ou administratives.

6.4.1.1 **Catégorie professionnelle employé**

a **Employé niveau 1 (E1)**

Contenu de l'activité : tâches simples ne nécessitant aucune qualification professionnelle et réalisées selon des consignes précises.

Autonomie : peu importante et limitée à la tâche confiée.

Aptitude relationnelle : convivialité professionnelle et ouverture d'esprit ; bon enregistrement des messages et retransmission fidèle.

Formation, expérience : aucun titre ou diplôme exigé.

Emplois repères :

- agent de service des classes enfantines,
- surveillant(e) d'externat,

-
- surveillant(e) d'examen,
 - surveillant(e) d'internat.

b
Employé niveau 2 (E2)

Contenu de l'activité : travaux courants en application de modes opératoires connus, exigeant un premier niveau de qualification, et réalisés selon des instructions préalables.

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

Aptitude relationnelle : convivialité professionnelle et ouverture d'esprit ; bon enregistrement des messages et retransmission fidèle.

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

Emplois repères :

- assistant(e) préélémentaire, qui exerce sous la responsabilité d'un(e) instituteur(trice),
- assistant(e) répétiteur(trice),
- moniteur(trice).

c
Employé niveau 3 (E3)

Contenu de l'activité : travaux qualifiés courants en application de modes opératoires connus ou non.

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

Aptitude relationnelle : convivialité professionnelle et ouverture d'esprit ; il/elle communique avec les tiers en rapport avec son activité, identifie les besoins du public (et le cas échéant des entreprises clientes).

Formation, expérience : niveau IV (Baccalauréat, BP...) avec première expérience ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- éducateur(trice),
- préparateur(trice) technique.
- (Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) tuteur(trice) technique de l'enseignement privé à distance.

6.4.1.2
Catégorie professionnelle Technicien

a
Technicien niveau 1 (T1)

Contenu de l'activité : travaux qualifiés.

Autonomie : placé sous le contrôle direct d'un responsable d'un niveau de qualification supérieur, le poste implique une large autonomie dans l'exécution des tâches et des contrôles ponctuels.

Aptitude relationnelle, voire commerciale : communique avec les tiers en rapport avec son activité ; est en relation directe avec les décideurs pour la résolution de problèmes complexes.

Le technicien de niveau 1 peut transmettre les consignes à un(e) ou deux employé(e)s dont il répartit les tâches et contrôle l'exécution.

Formation, expérience : niveau III (BTS...) avec première expérience ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- adjoint(e) du surveillant général,
- assistant(e) sanitaire (non diplômé(e)),
- préparateur(trice) de laboratoire,
- conseiller (ère) d'orientation,
- chargé(e) d'internat de moins de 40 internes,
- technicien(ne) de maintenance du matériel pédagogique,
- tuteur(trice)^(*).

() Le tuteur ou la tutrice se tient à la disposition des élèves ou des étudiants qui travaillent individuellement ou collectivement avec des matériels relevant de sa spécialité.*

Le tuteur qui peut être un professionnel, assure la mise en service et le fonctionnement de matériels pédagogiques mis à la disposition des élèves

ou des étudiants. S'agissant de matériels spécifiques, il peut être conduit à en expliquer l'utilisation. En conséquence, il n'a ni cours à préparer ni copie à corriger.

— animateur-éducateur.

— (Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) tuteur(trice) assistant(e) pédagogique : technicien(ne) de maintenance ou de gestion du matériel pédagogique.

b

Technicien niveau 2 (T2) - (Technicien supérieur)

Contenu de l'activité : travaux très qualifiés mettant en œuvre des compétences particulières.

Autonomie : large autonomie dans l'exécution des tâches.

Aptitude relationnelle, voire commerciale : communique avec les tiers ; est directement en relation avec les décideurs pour la résolution de problèmes complexes ; identifie et traite les besoins du public ou de la clientèle entreprise, a la responsabilité éventuelle d'un groupe d'employés ou de techniciens T1.

Formation, expérience : niveau III (BTS, DUT...) avec expérience significative ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

— assistant(e) sanitaire,

— conseiller(ère) d'orientation,

— conseiller(ère) technique,

— chargé(e) d'internat de 40 internes et plus,

— surveillant(e) général(e),

— interrogateur(trice) - correcteur(trice) 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire,

— assistant(e) répétiteur(trice) 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire,

— éducateur(trice) spécialisé(e).

— (Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) tuteur(trice) de l'enseignement privé à distance : soutien méthodologique ;

— conseiller(ère) technique.

c

Technicien niveau 3 (T3) - (Technicien supérieur)

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés mettant en œuvre des compétences confirmées acquises par formation spécifique ou par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

Autonomie : très large autonomie suivant délégation d'un supérieur hiérarchique (éventuellement cadre).

Aptitude relationnelle, voire commerciale : communique avec les tiers ; est directement en relation avec les décideurs pour la résolution de problèmes complexes ; identifie et traite les besoins du public ou de la clientèle d'entreprise ; responsabilité éventuelle d'un groupe d'employés ou de techniciens T1 et/ou T2 dont il peut contrôler les résultats.

Formation, expérience : niveau III (BTS, DUT...) minimum avec expérience confirmée ou une expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

— interrogateur(trice) - correcteur(trice) 2^{ème} cycle,

— assistant(e) répétiteur(trice) 2^{ème} cycle,

— psychologue assistant(e).

— (Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) collaborateur(trice) pédagogique ;

— chargé(e) de mission pédagogique, gestionnaire de projet pédagogique ;

— chargé(e) de suivi de l'éditorial des enseignements.

6.4.1.3

Catégorie professionnelle Cadre - niveau 1 (C1)

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés mettant en œuvre des compétences supérieures acquises par formation spécifique ou par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

Autonomie : autonomie reconnue dans le cadre d'objectifs généraux.

Aptitude relationnelle et commerciale : communique avec tous les tiers ; encadre, anime et forme des salariés ; bénéficie d'une délégation de représentation.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau II), avec première expérience ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- psychologue,
- responsable de la vie associative,
- expert(e) en ingénierie pédagogique.

6.4.2

Le personnel exerçant des responsabilités managériales

Dans le cadre de ses fonctions le salarié relevant de cette catégorie peut être amené à effectuer des missions d'enseignement et/ou de recherche sans qu'elles constituent son activité principale permanente.

6.4.2.1

Catégorie professionnelle Cadre

a

Cadre niveau 1 (C1)

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés mettant en œuvre des compétences supérieures acquises par formation spécifique ou par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

Autonomie : autonomie reconnue dans le cadre d'objectifs généraux.

Aptitude relationnelle et commerciale : communique avec tous les tiers ; encadre, anime et forme des salariés ; bénéficie d'une délégation de représentation.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau II), avec première expérience ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- responsable pédagogique de cycle,
- responsable de section, de département,
- adjoint(e) du directeur pédagogique,
- responsable d'axe ou de filière de recherche,
- responsable de chaire,
- adjoint au directeur de recherche.
- (Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) tuteur(trice) chargé(e) de mission pédagogique : expert en ingénierie ;
- responsable pédagogique de programmes d'enseignement privé à distance ;
- directeur(trice) pédagogique adjoint(e) de l'enseignement privé à distance.

b

Cadre niveau 2 (C2)

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés mettant en œuvre des compétences supérieures acquises par formation spécifique ou par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

Autonomie : large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux.

Aptitude relationnelle et commerciale : communique avec tous les tiers ; a la responsabilité d'un ou de plusieurs services ; encadre, anime et forme des salariés ; peut bénéficier d'une délégation de pouvoir pouvant inclure la gestion du personnel.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau I ou II) avec une expérience significative ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- directeur/directrice pédagogique,
- directeur/directrice de recherche,
- directeur/directrice d'études.
- (Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) directeur(trice) pédagogique, concepteur(trice) de programmes à distance ;
- directeur(trice) d'un établissement d'au plus 10 salariés.

c
Cadre niveau 3 (C3)

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés mettant en œuvre des compétences supérieures acquises notamment par l'expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

Autonomie : très large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux ; fixation des objectifs et responsabilité de leurs réalisations.

Aptitude relationnelle et commerciale : peut bénéficier d'une large délégation de pouvoirs ; représentation de l'employeur auprès des tiers.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau I) avec une expérience confirmée ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

— directeur/directrice de centre, de campus, d'établissement.

Article 6.5
Classification du personnel enseignant

Mod. par Avenant n° 21, 19 juin 2013, étendu par arr. 18 mars 2014, JO 27 mars ⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SYNEP CFE-CGC ;

FNEC FP FO.

Mod. par Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFE CGC.

Le personnel enseignant participe pleinement au projet pédagogique, sous la direction du chef d'entreprise et/ou de sa hiérarchie et pour des missions qui s'exercent dans le cadre d'un enseignement de type magistral ou de toute autre forme d'enseignement impliquant un face à face pédagogique auxquels s'ajoutent tout ou partie des activités induites. Les enseignants ont une formation ou des compétences professionnelles leur permettant d'intervenir au niveau et pour la/les discipline(s) pour lesquels il sont embauchés.

(Avenant n° 21, 19 juin 2013, étendu) Le personnel enseignant peut, avec son accord ou en application de son contrat de travail, être amené à effectuer des tâches relevant usuellement des personnels d'encadrement pédagogique ou administratifs dans la mesure où ces activités ne seraient pas prédominantes. En cas d'activités multiples les modalités définies au paragraphe 6.2.1 s'appliquent.

En ce qui concerne les modalités spécifiques aux enseignants-chercheurs il convient de se reporter à l'article 6.5.4

6.5.1
Catégories professionnelles des enseignants

Pour les enseignants, indépendamment des niveaux et des échelons définis ci-dessus, deux catégories sont retenues : Technicien et Cadre.

a
Catégorie professionnelle Technicien

Le technicien est un collaborateur qualifié à très qualifié, justifiant ou non d'une formation supérieure et/ou d'une expérience significative et ne satisfaisant pas aux conditions requises pour bénéficier du statut de cadre telles que définies ci-dessous.

Tout enseignant intervenant au niveau préélémentaire et primaire (niveau 1) est classé dans la catégorie Technicien sauf décision de l'employeur de le positionner comme cadre.

Dans cette catégorie figurent les moniteurs techniques qui occupent des fonctions nécessitant des connaissances pra-

tiques et/ou manuelles acquises par formation spécifique et/ou expérience professionnelle. Ces fonctions correspondent à l'animation, à la transmission de la technicité et du savoir faire professionnel.

Les fonctions du moniteur technique nécessitent des capacités d'adaptation au regard des publics constitués ; elles sont assumées sous l'autorité, le contrôle et l'évaluation d'un responsable pédagogique ou d'un enseignant ; elles ne se traduisent, en aucun cas, dans un enseignement de type magistral et ne donnent pas lieu à correction différée.

(Avenant n° 21, 19 juin 2013, étendu ; Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) À titre indicatif, sont notamment concernés par remploi de moniteur technique, les activités telles que : esthétique-cosmétique, coiffure, prothèse dentaire, cuisine, hygiène-propreté, ainsi que « les laborantin(e)s, les modèles vivants et modèles d'art ainsi que les chargé(e)s de travaux pratiques n'effectuant pas des activités d'enseignement de type magistral et de corrections différées ».

b

Catégorie professionnelle Cadre

Dans l'enseignement secondaire, technique et supérieur tels que définis dans le champ d'application de la présente convention collective, l'enseignant cadre est un salarié qui, par sa formation, ses compétences et son expérience confirmées, exerce des responsabilités réelles.

À cet égard, le statut de cadre est attribué à un enseignant dès lors qu'il satisfait aux quatre critères cumulatifs ci-dessous :

1° La possession d'un diplôme ou d'un titre de niveau minimum Bac + 4.

2° Une expérience d'enseignement d'au minimum trois années scolaires complètes dans un ou plusieurs établissements relevant du champ d'application de la présente convention collective.

3° Une charge de travail dans l'établissement correspondant au minimum à 2/3 de la durée conventionnelle de sa catégorie.

4° L'initiative et la liberté d'agir et de faire sont ainsi définies :

— avoir la possibilité d'adapter le programme des cours, soit dans ses grandes lignes par une approche différente, soit d'après le niveau des élèves ou des étudiants.

— avoir la possibilité de choisir les sujets, le rythme des contrôles de connaissances et des examens internes quand la structure le permet.

Cependant tout enseignant ne disposant pas de la totalité des critères précités peut être reconnu cadre par son employeur.

6.5.2

Niveaux de qualification

a

Le niveau de qualification - et en conséquence le coefficient et la rémunération qui s'y rattachent - sont déterminés en fonction du niveau d'enseignement où intervient l'enseignant et non pas en fonction de la seule détention d'un diplôme ou d'un titre par ledit enseignant.

b

Les niveaux d'enseignement ou niveaux d'intervention ont été arrêtés au nombre de 10, à savoir :

Niveau de qualification	Niveau des enseignements dispensés en formation initiale ou en formation professionnelle continue (1)
Niveau 1	- classes préélémentaires et classes du primaire
Niveau 2	- classes de 1 ^{er} cycle du secondaire et classes de CAP et BEP
Niveau 3	- classes de 2 ^{ème} cycle du secondaire et classes de BP
Niveau 4	- classes de 1 ^{ère} année post-bac (cursus dit «Bac+1»)
Niveau 5	- classes préparant directement à un 1 ^{er} cycle d'enseignement supérieur non sanctionné par un diplôme d'État, ni par un titre certifié enregistré au RNCP(*) - (cursus dit «Bac+2 non diplômant»)
Niveau 6	- classes préparant directement à un 1 ^{er} cycle d'enseignement supérieur sanctionné par un diplôme d'État, un titre certifié enregistré au RNCP - (cursus dit «Bac+2 diplômant»), - classes préparant directement une 3 ^{ème} année d'enseignement supérieur non sanctionnée par un diplôme d'État, un titre certifié enregistré au RNCP - (cursus dit «Bac+3 non diplômant»)

Niveau de qualification	Niveau des enseignements dispensés en formation initiale ou en formation professionnelle continue (1)
Niveau 7	- classes préparant directement une 3 ^{ème} année d'enseignement supérieur sanctionnée par un diplôme d'État, un titre visé ou certifié enregistré au RNCP - (cursus dit «Bac+3 diplômant»), - classes préparant directement un 2 ^{ème} cycle d'enseignement supérieur non sanctionné par un diplôme d'État, un titre visé ou certifié enregistré au RNCP - (cursus dit «Bac+4 non diplômant»)
Niveau 8	- classes préparant directement un 2 ^{ème} cycle d'enseignement supérieur sanctionné par un diplôme d'État, un titre visé ou certifié enregistré au RNCP - (cursus dit «Bac+4 diplômant»)
Niveau 9	- classes préparant directement une formation au-delà du 2 ^{ème} cycle d'enseignement supérieur, non sanctionnée par un diplôme d'État, un titre certifié ou enregistré au RNCP - (cursus dit «Bac+5 non diplômant»)
(Avenant n° 21, 19 juin 2013, étendu) Niveau 10	Classes préparant directement un 3 ^e cycle d'enseignement supérieur sanctionné par un diplôme d'État ou un titre certifié enregistré au RNCP
(*) RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.	
(1) En cas de réforme du système pédagogique français remettant en cause ces distinctions voire ces appellations, il appartiendra aux partenaires sociaux d'établir les avenants nécessaires afin que les principes de classification énoncés aux articles 6-1 et 6-2 puisse toujours être mis en œuvre.	

6.5.3 Échelons - Coefficients

Au sein de chaque niveau d'intervention, conformément à l'article 6.2, il a été établi trois échelons de compétences :

- Enseignant débutant ou nouvellement embauché : échelon A,
- Enseignant confirmé : échelon B,
- Enseignant expérimenté : échelon C.

À chaque coefficient (niveau, échelon) correspond une rémunération minimale indépendante de la catégorie professionnelle

Tableaux des coefficients :

Échelon Niveaux	Enseignant (A)	Enseignant confirmé (B)	Enseignant expérimenté (C)
Niveau 1	1-A	1-B	1-C
Niveau 2	2-A	2-B	2-C
Niveau 3	3-A	3-B	3-C
Niveau 4	4-A	4-B	4-C
Niveau 5	5-A	5-B	5-C
Niveau 6	6-A	6-B	6-C
Niveau 7	7-A	7-B	7-C
Niveau 8	8-A	8-B	8-C
Niveau 9	9-A	9-B	9-C
Niveau 10	10-A	10-B	10-C

6.5.4 Dispositions spécifiques aux écoles supérieures avec recherche

(Avenant n° 21, 19 juin 2013, étendu)

a Enseignants-chercheurs

1) L'enseignant-chercheur est un enseignant dont il est reconnu contractuellement qu'il effectue, au sein de l'établissement, en plus de ses activités d'enseignement, des activités de recherche menant à des communications et des publications et qui ne peuvent être assimilées à des activités induites telles que définies à l'article 4.4.1.

Les différents partenaires impliqués dans les activités de recherche ainsi que les modalités d'exécution et d'indem-

nisation peuvent être précisées dans le contrat de travail ou dans le cadre de fiche d'objectifs.

2) Tout enseignant-chercheur défini au paragraphe 1) ci-dessus relève du statut cadre dès lors qu'il est en possession d'un doctorat.

b

Classification des enseignants intégrés dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche

Dans les écoles supérieures avec recherche, les enseignants intégrés dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche sont classés selon la grille spécifique définie ci-après.

Critères / Niveau	Contenu de l'activité. Responsabilités Aptitudes relationnelles	Autonomie dans le poste	Formation minimale et/ou compétences exigée(s) (à titre indicatif).
1	Enseignant doctorant (*)	/	/
2	Enseignant ou enseignant-chercheur sous la responsabilité pédagogique d'un autre enseignant ou chercheur.	Autonomie faible.	Diplôme de type L3 ou titre équivalent et/ou expérience professionnelle équivalente reconnue.
3	- Enseignant ayant la seule responsabilité pédagogique de son enseignement. - Enseignant-chercheur ayant la seule responsabilité pédagogique de son enseignement et/ou de la spécialité de sa recherche.	Autonomie dans le cadre de l'enseignement dispensé et/ou de sa recherche sous le contrôle d'un responsable de l'École.	Diplôme de type M2 et/ou expérience professionnelle équivalente reconnue.
4	- Enseignant animant ou encadrant des enseignants sur plan pédagogique. - Enseignant-chercheur animant ou encadrant des chercheurs dans son domaine d'expertise. - Enseignant ou enseignant-chercheur ayant une mission de représentation de l'école.	- Autonomie dans l'organisation de ses enseignements sous l'autorité d'un responsable ou d'un(e) directeur/directrice. - Autonomie dans l'organisation de ses activités de recherche sous l'autorité d'un responsable ou d'un directeur/directrice. - Autonomie dans son domaine d'expertise soumise à évaluation.	Diplôme de type M2 et/ou ses expérience professionnelle équivalente reconnue. Enseignant(-chercheur) ayant une expertise dans un large domaine.
5	- Enseignant(-chercheur) ayant une expertise dans un large domaine. - Enseignant-chercheur ayant la responsabilité de l'organisation d'activités de recherche ciblées. - Enseignant-chercheur ayant des responsabilités de gestion.	Grande autonomie dans l'exercice de ses activités sous la responsabilité de la direction générale ou d'un de ses représentants.	- Diplôme de type M2 et/ou expérience professionnelle équivalente reconnue. - Enseignant ou enseignant-chercheur ayant des compétences reconnues d'encadrement.
6	Enseignant (-chercheur) assurant une direction académique et/ou de recherche au sein de l'École : - élaboration et mise en œuvre de la stratégie dans son domaine d'expertise - négociation et responsabilité de la gestion et de son budget...	- Très grande autonomie dans l'exercice de ses responsabilités. - Responsabilité directe devant la direction générale ou du Conseil d'administration.	- Diplôme de type M2 et/ou expérience professionnelle équivalente reconnue - Enseignant-chercheur de niveau national ou international ayant des compétences managériales étendues.
(*) Est exclusivement concerné en niveau 1 le salarié préparant une thèse de doctorat dans le prolongement de son cursus en formation initiale.			

c

Grille de salaires

Dans les écoles supérieures avec recherche, le barème des salaires minima du personnel enseignant intégré dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche figure à l'annexe 1-D de la présente convention collective.

d

Classification des enseignants non intégrés dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche

Dans les écoles supérieures avec recherche, les enseignants non intégrés dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche relèvent des niveaux de classification définis à l'article 6.5.2.

6.5.5

(Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) - Dispositions spécifiques aux établissements d'enseignement privé à

distance

6.5.5.1

Personnel enseignant de l'enseignement privé à distance

A

Définition des métiers du personnel enseignant de l'enseignement privé à distance (EAD)

Les enseignant(e)s de l'enseignement privé à distance peuvent, compte-tenu de la taille et des activités des entreprises, être appelé(e)s à assurer des activités diversifiées indépendamment de leur classification qui prend en compte leur activité principale.

1) Enseignant(e) de l'enseignement privé à distance (EAD)

Son activité consiste principalement à :

- délivrer des conseils, dans un ou plusieurs domaines de formation ou d'enseignement,
- assurer le suivi pédagogique des personnes en formation ou en enseignement,
- répondre à leur demande dans le cadre de permanences pédagogiques,
- dans le cadre des regroupements ou de stages, l'enseignant(e) transmet son savoir, son savoir-faire ou son expertise.

Il/elle dispose d'un diplôme au moins équivalent au niveau de la formation ou de l'enseignement ou d'une expertise reconnue.

2) Enseignant(e) expert(e) de l'enseignement privé à distance (EAD) :

Son activité consiste principalement à :

- délivrer, dans son domaine d'expertise des formations ou des enseignements,
- à assurer le suivi pédagogique des personnes en formation ou enseignement,
- répondre à leur demande dans le cadre de permanences pédagogiques,
- dans le cadre des regroupements ou de stages, l'enseignant(e) expert(e) transmet son expertise en choisissant si besoin les sujets et les modalités de contrôle des acquis.

L'enseignant(e) expert(e) dispose d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou d'une expertise reconnue.

3) Concepteur(trice) ou rédacteur(trice) de l'enseignement privé à distance (EAD) :

Son activité consiste à :

- concevoir et/ou rédiger des supports pédagogiques ou tout objet lié à un enseignement ou une formation à distance,
- adapter des supports pédagogiques à l'enseignement privé à distance ou des éléments nécessaires à la pédagogie de l'enseignement privé à distance.

4) Animateur(trice) de l'enseignement privé à distance (EAD)

Son activité consiste à :

- encadrer lors de regroupements ou stages prévus par le programme d'étude,
- aider à préciser les connaissances dans une ou plusieurs matières des programmes conçus par des enseignants spécialisés, en faisant le point sur les acquis et leurs évolutions.

L'animation est réalisée en ligne ou sur place, individuellement ou en petit groupe.

5) Correcteur(trice) sur place de l'enseignement privé à distance (EAD)

Son activité consiste majoritairement à :

- corriger sur place des devoirs (QCM, devoir rédigé, rapport, mémoire...),
- correspondre, au cours de l'activité de correction, sous quelque forme et moyen que ce soit, pour apporter, aux apprenants ayant transmis des devoirs, des informations complémentaires.

6) Correcteur(trice) à domicile de l'enseignement privé à distance (EAD)

Son activité consiste à corriger à domicile des devoirs (QCM, devoir rédigé, rapport, mémoire...)

B

Classification du personnel enseignant de l'enseignement privé à distance (EAD)

1) Personnel enseignant sur place :

Il relève de :

- la filière Enseignant,

- la catégorie professionnelle : technicien ou cadre,
- 4 niveaux de qualification en application de l'article 6.2.2 de la présente convention collective,
- 3 échelons en application de l'article 6.2.4 d) de la présente convention collective.

Le personnel enseignant est classifié selon la grille ci-dessous :

Filière	Métier	Catégorie	Niveau	Échelon
Enseignant	Correcteur/trice sur place de l'enseignement à distance	Technicien	EAD 1	A ou B ou C
	Animateur/trice - rédacteur/trice de renseignement à distance	Technicien	EAD 2	A ou B ou C
	Enseignant(e) de l'enseignement à distance	Technicien	EAD 3	A ou B ou C
	Enseignant(e) expert(e) de l'enseignement à distance	Cadre	EAD 4	A ou B ou C
	Concepteur/trice de l'enseignement à distance	Cadre	EAD 4	A ou B ou C

Le barème des salaires minima figure à l'annexe I-E de la présente convention collective.

2) Correcteur/trice à domicile :

Par dérogation aux articles 6.2.1 c, 6.2.2, 6.2.3 et 6.2.4 de la présente convention collective le correcteur(trice) à domicile de l'enseignement privé à distance, défini à l'article 6.5.5.1 nouveau de la convention collective compte-tenu des spécificités de leurs activités relève d'une classification professionnelle spécifique :

- filière enseignant
- catégorie professionnelle : technicien
- classification unique : correcteur à domicile
- échelons A, B ou C en application de l'article 6.2.4 d) de la présente convention collective.

Le barème de rémunération à la pièce figure en annexe I-E.

3) Par dérogation aux articles 6.2.1 c, 6.2.2, 6.2.3 et 6.2.4 de la présente convention collective, les correcteurs(trices) à domicile de l'enseignement privé à distance, défini à l'article 6.5.5.1 nouveau de la convention collective compte-tenu des spécificités de leurs activités ont une classification professionnelle spécifique : le correcteur(trice) à domicile de l'enseignement privé à distance (EAD) défini ci-dessus au présent article relève de la catégorie professionnelle de Technicien, sans niveau de qualification.

Titre 7 Rémunération du travail

Article 7.1 Définition des salaires minima annuels bruts

Mod. par Avenant n° 21, 19 juin 2013, étendu par arr. 18 mars 2014, JO 27 mars⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SYNEP CFE-CGC ;

FNEC FP FO.

Mod. par Avenant n° 24, 23 juin 2014, étendu par arr. 5 janv. 2015 JO 10 janv., applicable à compter du 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CTFC ;

SYNEP CFE CGC ;

FNEC FP FO.

Avenant n° 54, 22 juin 2021, non étendu, applicable à compter de la date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 55, 17 sept. 2021, étendu par arr. 1^{er} juill. 2022, JO 13 juill., applicable à compter du 22 juin 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

SNEPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFE CGC.

Le barème des salaires minima annuels bruts détermine les salaires minima en dessous desquels ne peuvent être rémunérés les salariés employés à temps plein selon la durée conventionnelle du travail.

Le salaire mensuel est égal au douzième du salaire annuel (sauf en cas de rémunération non lissée).

Ces minima sont applicables pour une durée de travail annuelle correspondant à la durée conventionnelle du travail définie au Titre 4 pour chaque catégorie de personnel.

7.1.1

Salaires minima du personnel administratif et de service et du personnel d'éducation

À chacun des différents niveaux de la classification définis au Titre 6 (art. 6.3 et 6.4) sont associés :

- un salaire annuel minimum conventionnel brut (échelon A),
- un salaire annuel minimum conventionnel brut pour le personnel «confirmé» bénéficiant d'une ancienneté minimum de cinq ans dans l'entreprise (échelon B),
- un salaire annuel minimum conventionnel brut pour le personnel «expérimenté» (échelon C).

7.1.2

Salaires minima du personnel enseignant

a

(Avenant n° 55, 17 sept. 2021, étendu) À chacun des différents niveaux d'enseignement ou d'intervention de l'enseignant définis au titre VI (art. 6.5) sont associés de la même manière :

- un salaire annuel minimum conventionnel brut : échelon A ;
- un salaire annuel minimum conventionnel garanti pour le personnel «confirmé» bénéficiant d'une ancienneté minimum de 5 ans dans l'entreprise : échelon B ;
- un salaire annuel minimum conventionnel garanti pour le personnel «expérimenté» : échelon C.

Uniquement pour le passage de l'échelon A à l'échelon B, l'ancienneté requise dans l'échelon A est de 3 ans lorsque l'enseignant est titulaire du certificat de compétence pédagogique (CCP) délivré par l'Association de gestion des certificats de compétence pédagogique (AGCCP).

L'ancienneté acquise au sein d'une même entreprise est calculée en prenant en compte l'ensemble de la durée des contrats de travail en qualité d'enseignant, quelle que soit leur nature, qu'ils soient consécutifs ou non et quelle que soit la quotité travaillée.

La reprise de l'échelon B d'un enseignant acquis auprès d'un ou plusieurs employeur(s) est conditionnée à la production du titre à l'embauche.

b

Pour apprécier si le salarié perçoit une rémunération au moins égale au salaire minima annuel brut correspondant à sa position dans la classification des emplois, il convient de prendre la rémunération effective définie ci-dessous à l'exclusion :

- des gratifications exceptionnelles ;
- de la rémunération des heures supplémentaires et des majorations afférentes ;
- du 13^{ème} mois (cette disposition n'entrant en application qu'au terme d'une période de transition de 12 mois après

l'entrée en vigueur de la présente convention collective) ;

— des majorations diverses prévues par la loi en raison de circonstances particulières (heures travaillées un jour férié...).

c

(Avenant n° 55, 17 sept. 2021, étendu) Le barème des salaires minima annuels bruts figure à l'annexe 1-C - (Personnel enseignant), à l'annexe 1-D - (Personnel enseignant intégré dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche) et l'annexe 1-E (personnel enseignant des entreprises de l'enseignement privé à distance).

Article 7.2
Définition du salaire effectif

a

Indépendamment des salaires minima conventionnels, la rémunération effective du salarié visée dans la présente convention comprend le salaire de base et le cas échéant :

- les rémunérations variables ;
- les primes et gratifications récurrentes ;
- les primes et gratifications exceptionnelles (contractuelles, bénévoles) ;
- les avantages en nature ;
- les heures supplémentaires et des majorations afférentes ;
- les majorations diverses prévues par la loi en raison de circonstances particulières (heures travaillées un jour férié...).

b

N'entrent pas dans la composition de la rémunération effective :

- les remboursements de frais professionnels ne supportant pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;
- les sommes issues des accords de participation et d'intéressement ainsi que les dispositifs d'épargne salariale au sens de la loi du 19 février 2001, qui n'ont pas le caractère de salaire.

Article 7.3
Cas des entreprises à petits effectifs d'élèves ou d'étudiants

(Abrogé par Avenant n° 3, 15 oct. 2008, étendu)

Article 7.4
Lissage des rémunérations en cas de modulation et régularisation

Mod. par Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFE CGC.

7.4.1

Sauf accord différent entre les parties, le salarié travaillant pendant la totalité de l'année scolaire ou universitaire de référence bénéficiera d'une rémunération mensuelle lissée sur l'année égale au douzième du salaire annuel.

7.4.2

Pour le personnel administratif, de services et pour le personnel d'éducation, lorsque le salaire minimum s'applique à une période d'une durée inférieure à l'année, son montant se détermine au prorata du nombre de mois effectivement travaillés. Il en va notamment ainsi en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année ou pour des modifications intervenant en cours d'année.

De même, le salaire minimum d'un salarié travaillant à temps partiel se détermine proportionnellement au temps plein conventionnel.

7.4.3

Pour le personnel enseignant employé à temps partiel, la rémunération est égale au montant de la rémunération annuelle due à un enseignant employé à temps complet, divisé par le nombre d'heures d'activité de cours conventionnel à temps plein, multiplié par le nombre d'heures prévues par son contrat et divisé par 12.

Pour les salariés employés en contrat à durée déterminée, la rémunération contractuelle est divisée par le nombre de mois ou fraction de mois que durera leur intervention.

7.4.4

Un document annexé mentionné sur la fiche de paye du mois d'août ou du mois de décembre (ou à la dernière fiche de paye lors du départ du salarié) indiquera le nombre d'heures effectives de travail (ou d'activité de cours pour les enseignants) tout au long de la période de modulation.

7.4.5

Régularisation

Un salarié en période de modulation dont le contrat de travail est rompu pendant cette période a droit à une rémunération de son temps réel de travail, y compris les heures supplémentaires si tel est le cas. Une régularisation aura lieu à l'occasion du solde de tout compte.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité des heures de travail conventionnelles du fait de son départ de l'entreprise en cours d'année de référence, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail par rapport à l'horaire annuel.

Dans l'hypothèse d'un licenciement économique, cette régularisation ne pourra être effectuée qu'au bénéfice du salarié.

7.4.6

Le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ en retraite se feront sur la base de la rémunération annuelle lissée.

7.4.7

(Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) Pour le cas des salariés en CDII, se reporter à l'article «3.3.2.2».

Article 7.5

Absences

Les heures d'absences non indemnissables seront déduites de la rémunération mensuelle au moment de l'absence.

Cas des absences donnant lieu à maintien du salaire :

— en cas de salaire lissé, celui-ci est maintenu ;

— en cas de salaire non lissé, le salaire est maintenu sur la base du salaire correspondant aux heures qui auraient dû être effectuées pendant la période d'absence.

Article 7.6

Modalités de rémunération et de décompte des heures d'activité pour le personnel enseignant

Mod. par Avenant n° 9, 14 déc. 2010, étendu par arr. 19 juin 2012, JO 27 juin

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEPL ;

FEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

CFE CGC ;

FNEC FP FO.

Mod. par Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFE CGC.

a) Le taux de base horaire est déterminé en divisant la rémunération annuelle de l'enseignant :

— par 151,67 heures × 12 mois soit 1820 heures pour un salarié à temps plein (le temps plein de travail annuel étant de 1534 heures).

— par une fraction de cette durée annuelle déterminée proportionnellement au temps de travail pour un salarié à temps partiel.

b) Pour la valorisation des heures de cours, ce taux de base est multiplié par le nombre d'heures de travail (temps d'activité de cours et d'activités induites correspondantes) calculé en multipliant le nombre d'heures de cours par le coefficient correspondant à la catégorie de l'enseignant et mentionné dans l'annexe II B, colonne 1, de la convention collective nationale.

c) Les heures passées dans le cadre du contrat de travail qui ne sont pas des activités de cours et qui ne supposent ni préparation ni correction, seront rémunérées au taux de base horaire défini au paragraphe a) ci-dessus.

d) Il sera procédé ainsi tant pour les heures complémentaires ou supplémentaires à rémunérer que pour le calcul des retenues à opérer sur la rémunération d'un enseignant notamment au titre d'heures d'activité de cours non effectuées (en dehors des cas de maintien de la rémunération prévus par la convention collective ou par le code du travail).

e) Les heures supplémentaires ou complémentaires seront majorées conformément aux dispositions légales ou conventionnelles.

Pour le décompte et la rémunération des heures supplémentaires, un tableau précisant les modalités propres à chaque niveau d'enseignement figure à l'annexe II. Il prévoit notamment le déclenchement des taux conventionnels et légaux de majoration en tenant compte des heures induites.

f) (Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) L'employeur veillera, en application «des dispositions légales et réglementaires», à ce que la somme calculée ci-dessus soit bien intégrée dans l'assiette de détermination des droits à congés payés.

Article 7.7

Rémunération du salaire exerçant dans plusieurs catégories de personnel

La rémunération du personnel assurant successivement ou cumulativement des fonctions dans plusieurs catégories est déterminée chaque année au prorata des heures effectuées dans chacune des catégories.

Article 7.8

Jours fériés travaillés

Lorsqu'il y aura obligation de travailler exceptionnellement un jour férié chômé, le personnel recevra soit une majoration de rémunération égale à 100 % du salaire correspondant aux heures effectuées ce jour, soit un congé compensatoire payé égal à ces heures selon accord des parties. À défaut d'accord, le salarié bénéficiera d'un jour de repos compensatoire.

Article 7.9

Grilles des rémunérations

Les grilles de salaire des différentes catégories de personnels figurent en Annexe 1 de la convention collective.

Article 7.10

Heures supplémentaires

La profession s'autorise à recourir à des heures supplémentaires payées à un taux de majoration de 15 % pour les quatre premières heures supplémentaires dans les entreprises de 20 salariés et moins.

Pour les enseignants de ces mêmes entreprises ce taux de majoration s'applique aux quatre premières heures de cours ainsi qu'aux heures d'activités induites forfaitaires correspondantes et selon des modalités précises figurant en annexe 2.

Dans les entreprises de plus de 20 salariés, le taux de majoration des 4 premières heures ainsi définies est de 25 %.

Article 7.11

Rémunération des correcteurs(trices) à domicile de l'enseignement privé à distance

Mod. par Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
FNEP.
Syndicat(s) de salariés :
SNEPL CFTC ;
SNPEFP CGT ;
FEP CFDT ;
SYNEP CFE CGC.

A **Rémunération**

1 **Minima salariaux de la branche**

Chaque année les minima salariaux horaires, sans indemnité incluse de congés payés, sont fixés et pour un temps de travail à la pièce de 5 minutes non fractionnables.

La rémunération du correcteur est composée pour ses activités à la pièce notamment :

- a) du salaire à la pièce
- b) d'une majoration minimale, en application de la convention collective, de 12 % au titre de l'indemnité pour congés payés
- c) d'éventuelles heures complémentaires ou supplémentaires en application des règles légales et conventionnelles.

Le bulletin de salaire ou son annexe doit comporter le temps de travail effectué qui correspond au nombre de pièces corrigées multiplié par le temps affecté à chaque correction.

2 **Rémunération à la pièce**

Le correcteur(trice) à domicile de l'enseignement privé à distance (EAD) est rémunéré sur la base d'un barème sur un temps de référence ou en fonction d'une grille spécifique. Cette grille ou ce barème tient compte de l'extrême diversité des paramètres des tâches : niveau de l'enseignement ou de la formation, matière ou discipline, type de devoirs (QCM, devoir rédigé, etc.), du diplôme et/ou expérience du correcteur, des particularités de la méthode pédagogique de chaque établissement d'enseignement privé à distance.

Le barème annuel est soumis à la négociation annuelle prévue par le code du travail sur la rémunération et notamment les salaires effectifs.

Le barème de l'entreprise peut intégrer ou non l'indemnité de congés payés, dans ce dernier cas le pourcentage des indemnités pris en compte doit être transmis.

B **Frais d'atelier**

Le correcteur(trice) à domicile de l'enseignement privé à distance (EAD) bénéficie de frais d'atelier afin de prendre en compte la spécificité de son activité à domicile.

Les frais d'atelier correspondent aux coûts des conditions matérielles nécessaires à la correction à domicile :

- une surface suffisante pour entreposer et classer tous les documents indispensables à leur activité (devoirs à corriger, corrigés types, cours, ouvrages pédagogiques, etc.), qui doit être chauffée et éclairée ;
- une ligne téléphonique spécialisée ainsi qu'un accès Internet ;
- un équipement micro-informatique ;
- toutes les fournitures et tous les éléments accessoires (papier, stylos, encre, toner, etc.).

Les frais d'atelier peuvent être, selon les usages appliqués dans l'entreprise, soit calculés sous forme de pourcentage, soit sous forme de forfait fixe par heure d'activités.

Dans les cas où ces frais d'atelier sont calculés au pourcentage, ces derniers représentent, 20 % de la rémunération liée à son activité à domicile, hors indemnité de congés payés, du correcteur(trice) à domicile de l'enseignement privé à distance (EAD).

Titre 8 **Prévoyance⁽¹⁾**

*(1) Accord du 3 avril 2001
(étendu par arr. 24 juill. 2002, JO 3 août)
Titre II - Accord relatif à la prévoyance collective*

(Applicable à compter du 1^{er} janv. suivant l'extension de l'accord, soit le 1^{er} janv. 2003)

(modifié par : Avenant n° 8, 5 nov. 2003, étendu par arr. 4 juin 2004, JO 18 juin)

Article 1 - Principe principal

Le présent accord paritaire a pour objet d'instituer un régime obligatoire de prévoyance sur le plan national. Il est conclu entre les fédérations patronales d'employeurs et les organisations syndicales représentatives des salariés dans la profession.

Cet accord institue une couverture de prévoyance obligatoire et généralisée à l'ensemble du personnel exerçant une activité salariée dans l'enseignement privé hors contrat tel que défini dans le champ d'application du présent texte et assurant les prestations suivantes :

- incapacité ;
- invalidité ;
- décès ;
- rente éducation.

Article 2 - Bénéficiaires des garanties du régime de prévoyance

Il s'agit de l'ensemble des salariés, non cadres et cadres, quelle que soit leur ancienneté, présents à l'effectif le jour de la mise en place du régime de prévoyance.

La notion de salarié s'entend pour tous les bénéficiaires d'un contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou à durée indéterminée.

La notion de salarié présent à l'effectif comprend tous les salariés au travail, en congé de formation, ou en arrêt pour cause de maternité, de maladie ou d'accident au jour de l'entrée en vigueur du régime de prévoyance ainsi que les salariés en invalidité de première catégorie continuant à travailler dans l'établissement.

La Commission paritaire nationale de suivi prévue à l'article 10 du titre I du présent accord pourra examiner les situations particulières dont elle sera saisie.

A) Chômage

Pendant une période de 12 mois, à compter de la mise en chômage, les garanties décès du régime restent acquises à tout participant en chômage total bénéficiant des indemnités pour perte d'emploi, sous réserve que cette situation soit postérieure à la date d'effet du présent accord.

La base de calcul est le salaire de référence des 12 derniers mois d'activité.

B) Contrat à durée déterminée

À l'issue d'un contrat à durée déterminée, les anciens salariés qui ne relèvent pas des dispositions du paragraphe A) du présent article bénéficient des dispositions suivantes : pendant une période maximum de 12 mois sans reprise d'activité, à compter de la date de fin du contrat de travail, les garanties décès, la rente éducation du régime peuvent être maintenues moyennant une cotisation individuelle à fixer selon un barème correspondant aux régimes à adhésion facultative, aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée qui, à l'issue de ce contrat, ne bénéficieraient pas des indemnités pour perte d'emploi.

C) Congé parental

Les salariés en congé parental bénéficient des dispositions prévues au paragraphe B) du présent article.

Article 3 - Salaire de référence pour le personnel non cadre et cadre

Le salaire de référence pris en compte pour le service des prestations est égal au salaire brut tranches A, B et C perçu au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à invalidité permanente et absolue, primes incluses.

Article 4 - Prestations

A) Revalorisations des prestations

Les prestations sont revalorisées selon les accords salariaux de la profession et avec les mêmes dates d'effet.

B) Maintien des garanties

Pendant la période au cours de laquelle un assuré perçoit des prestations en incapacité ou en invalidité, les garanties de prévoyance sont maintenues sans paiement de cotisation s'il ne perçoit plus de salaire.

Article 5 - Définition des garanties

A) Incapacité

1) personnel concerné

Tout salarié, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué est concerné par la garantie incapacité.

2) définition de la garantie incapacité

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie de la vie courante ou un accident professionnel ou non, pris ou non en charge par la Sécurité sociale (cas des moins de 200 heures non pris en compte par la Sécurité sociale), il sera versé aux salariés des indemnités journalières complémentaires.

3) point de départ de la garantie

— Pour les salariés ayant 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise, dès la fin du maintien de salaire total par l'employeur;

— Pour les salariés ayant moins de 12 mois d'ancienneté et pour les salariés ayant moins de 200 heures par trimestre : à compter du 4^e jour d'arrêt sous réserve que la durée de celui-ci soit supérieure à 20 jours. Pour ceux qui ne remplissent pas ces conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la Sécurité sociale, la garantie s'appliquera en tenant compte d'une indemnité journalière fictive.

4) montant des prestations

Le montant des indemnités journalières complémentaires, y compris les indemnités journalières brutes versées par la Sécurité sociale (restituée de manière théorique pour les salariés n'effectuant pas 200 heures par trimestre) s'élève à 80 % du salaire brut limité à 100 % du salaire net fiscal sous déduction des cotisations obligatoires non déductibles.

B) Invalidité

1) personnel concerné

Tout salarié, quel que soit le nombre d'heures effectuées, est concerné par la garantie invalidité.

2) définition de la garantie

En cas d'invalidité reconnue par la Sécurité sociale (ou par le médecin contrôleur de l'organisme gestionnaire du régime pour les moins de 200 heures), il sera versé une rente complémentaire jusqu'au service de la pension vieillesse.

3) montant des prestations

Le montant, y compris les prestations servies par la Sécurité sociale (restituées de manière théorique pour les salariés n'effectuant pas 200 heures) ainsi que l'éventuel salaire à temps partiel, s'élève à 80 % du salaire brut limité à 100 % du salaire net fiscal sous déduction des cotisations obligatoires non déductibles, quelle que soit la catégorie d'invalidité.

C) Décès

1) personnel concerné

Tout salarié, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué par mois, et quelle que soit l'ancienneté, y compris le personnel en congé de maternité ou d'adoption est concerné par la garantie décès.

2) définition de la garantie

En cas de décès d'un salarié avant son départ à la retraite, il sera versé aux bénéficiaires un capital dont le montant est fixé à :

— 200 % du salaire brut des 12 mois précédant l'événement pour l'ensemble du personnel cadre et non cadre. Ce capital est majoré de 50 % du salaire par enfant à charge au sens de la législation fiscale;

— Une garantie supplémentaire aux dispositions précédentes pour le personnel cadre de 100 % du salaire en tranche A sans majoration pour enfant à charge, ni garantie en tranche B.

3) invalidité permanente et absolue (IPA)

L'invalidité permanente et absolue (classement en 3^e catégorie reconnue par la Sécurité sociale ou par le médecin conseil) est assimilée au décès et donne lieu au versement du capital par anticipation.

4) double effet

Le décès postérieur ou simultané du conjoint non participant non remarié de l'assuré, survenant avant son 60^e anniversaire, entraîne le versement au profit des enfants à charge, d'un capital égal au capital garanti sur la tête de l'assuré.

D) Rente éducation

1) personnel concerné

Tout salarié, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué par mois, et quelle que soit l'ancienneté, est concerné par les dispositions relatives à la rente éducation.

2) définition de la garantie

En cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue (IPA 3^e catégorie) d'un salarié, il sera versé au profit de chaque enfant fiscalement à charge, une rente temporaire dont le montant est fixé à :

— 6 % du salaire annuel de référence par enfant âgé de moins de 6 ans;

— 9 % du salaire annuel de référence par enfant âgé de 6 ans à 16 ans;

— 15 % du salaire annuel de référence par enfant âgé de plus de 16 ans et ce jusqu'à 18 ans ou 25 ans (en cas de poursuite d'études).

E) Fonds d'actions sociales

Les signataires du présent accord décident la création d'un fonds d'actions sociales permettant de remédier à des situations difficiles, non envisagées dans le cadre actuel de l'accord (secours, prêts, assistance...) et améliorer les conditions de vie.

Article 6 - Cotisations

(modifié en dernier lieu par avenant n° 8, 5 nov. 2003, étendu par arr. du 4 juin 2004, JO 18 juin)

A) Règles générales

Le taux global de cotisation, en contrepartie des prestations versées référencées à l'article 5 est fixé :

Pour les salariés non cadres :

à 1,28 % de la tranche A et 1,84 % de la tranche B

— décès 0,49 % TA et TB GNP

— rente éducation 0,13 % TA et TB OCIRP

— incapacité de travail 0,48 % TA et 0,87 % TB GNP

— invalidité 0,18 % TA et 0,35 % TB GNP

Pour les salariés cadres.

à 1,50 % de la tranche A et 1,84 % des tranches B et C

— décès 0,69 % TA et 0,49 % TB - TC GNP

— rente éducation 0,13 % TA, TB et TC OCIRP

— incapacité de travail 0,49 % TA et 0,87 % TB - TC GNP

— invalidité 0,19 % TA et 0,35 % TB - TC GNP

La cotisation globale pour les salariés non cadres est répartie à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié, sachant que la cotisation afférente à la garantie incapacité de travail est entièrement à la charge du salarié.

Pour respecter les dispositions de l'article 7 de la CCN des cadres du 14 mars 1947 et les accords professionnels étendus relatifs aux enseignants, les cotisations afférentes aux garanties décès TA, incapacité TA, invalidité TA, rente éducation TA sont entièrement à la charge de l'employeur pour les cadres (1,50 % TA). Les cotisations TB - TC sont réparties à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge des salariés.

B) Situations particulières : chômeurs et « malades en cours »

Sont dispensées des cotisations uniquement pour la garantie décès (pendant 12 mois) les chômeurs indemnisés dans les conditions de couverture du présent régime.

C) Entreprises déjà dotées d'un régime de prévoyance

Les entreprises déjà dotées d'un régime de prévoyance antérieurement à la date d'extension du présent accord pourront conserver leur régime à condition d'avoir les garanties au moins équivalentes. Une copie du contrat ainsi qu'une attestation d'adhésion devront être demandés par les établissements auprès des organismes assureurs et être adressée au GNP à sa demande.

D) Situations particulières, adhésion tardive des entreprises

Les entreprises qui dans les 6 mois de la date d'obligation n'auront pas adhéré au présent régime auprès du GNP et n'auront pas participé à la mutualisation pourront se voir appliquer une compensation financière tenant compte du risque qu'elles représentent et après accord de la commission paritaire sauf application des dispositions du paragraphe C) du présent article.

L'entreprise qui, n'ayant pas adhéré dans les 6 mois prévus au 1^{er} alinéa, souhaite spontanément se mettre à jour de ses obligations vis à vis du régime de prévoyance se verra appliquer une compensation financière égale au versement de la totalité des cotisations patronales de prévoyance depuis l'entrée en vigueur de cette obligation, soit le 1^{er} janvier 2003, jusqu'à sa date d'adhésion et avec application des taux en vigueur à cette même date.

Dans le cas où une entreprise n'ayant pas adhéré au régime de prévoyance en vigueur serait l'objet de la part d'un ou de plusieurs de ses salariés d'une demande de prestations entrant dans le cadre des dispositions prévues par l'accord, il est convenu, qu'après régularisation de sa situation selon les modalités définies dans le précédent alinéa, celle-ci devra assumer la prise en charge du montant des sommes dues (provision mathématique calculée sur la base des tables légales et taux techniques en vigueur pour l'incapacité-invalidité ; capitaux décès en cas de décès) à hauteur de 50 %, cette somme étant plafonnée à huit années de cotisations patronales calculées sur la masse salariale de sa dernière déclaration annuelle des données sociales (DADS).

Il est également arrêté qu'à compter du 1^{er} juillet 2004, si dans une entreprise qui n'aurait toujours pas adhéré au régime de prévoyance, un ou plusieurs salariés étaient éligibles aux prestations du régime, l'employeur se verrait imposer une compensation financière de 100 % du montant des sommes dues au titre des prestations et indemnités à verser au salarié ou à ses ayant droits (provision mathématique calculée sur la base des tables légales et taux techniques en vigueur pour l'incapacité-invalidité ; capitaux décès en cas de décès).

Dans tous les cas, c'est l'institution gestionnaire désignée, soit le GNP, qui sera chargée des recouvrements susvisés et selon les modalités définies.

nies.

Article 7 - Institution gestionnaire

(modifié par Avenant n° 8, 5 nov. 2003, étendu par arr. 8 juin 2004, JO 18 juin, Avenant n° 10, 28 juin 2004, étendu par arr. 7 déc. 2004, JO 26 déc., Avenant n° 13, 31 janv. 2008, étendu par arr. 7 juill. 2008, JO 12 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2008)

A) Désignation

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord sont tenues d'affilier leurs salariés à l'institution paritaire suivante :

— GNP (33 avenue de la République, 75011 Paris) pour les garanties capital décès - incapacité - invalidité,

— et à l'OCIRP pour la garantie rente éducation,

le GNP recevant délégation de la part de cette dernière pour appeler les cotisations et régler les prestations. (1)

(1) La désignation du GNP et de l'ORCIP en tant qu'organisme assureur est reconduit pour une durée de 5 ans. (Avenant n° 13, 31 janv. 2008 étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2008)

B) Collecte des frais de commission paritaire

L'ASGNP dont l'objet principal est la collecte des fonds destinés au financement de la négociation collective a pour mission de collecter 0,05 % de la masse salariale de toutes les entreprises du secteur et de les reverser à la branche.

C) Convention de gestion

Les partenaires sociaux signent avec le GNP une convention de gestion.

Article 8 - Commission paritaire nationale

Il est créé une Commission paritaire composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés, et signataires du présent accord et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs.

Chaque délégation peut se faire assister par un conseiller technique.

Article 9 - Régime de prévoyance maladie

Concernant les modalités d'accès à la prévoyance maladie - frais médicaux (maladie, chirurgie, hospitalisation, optique, dentaire), les partenaires sociaux invitent les établissements d'enseignement privé hors contrat, relevant du champ d'application tel que défini dans le présent accord, à souscrire à un régime collectif frais médicaux auprès de l'organisme de leur choix.

Article 10 - Date d'effet, révision et dénonciation

(modifié en dernier lieu par avenant n° 8, 5 nov. 2003, étendu par arr. du 8 juin 2004, JO 18 juin)

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'appliquera à l'ensemble des établissements privés figurant dans le champ conventionnel, au premier janvier suivant la date d'extension de l'accord.

Chacune des organisations signataires dispose de la possibilité de le dénoncer chaque année, selon les modalités de l'article L. 132-8 du Code du travail, sous respect d'un délai de préavis de trois mois avant la date anniversaire de l'accord, et, à effet du 31 décembre suivant.

Le présent accord est révisable annuellement moyennant un préavis de trois mois. Toute demande de révision doit être adressée par pli recommandé avec accusé de réception à chacune des organisations signataires.

En tout état de cause et, conformément à l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale, la périodicité du réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation et celle de l'accord de gestion interviendra, au plus tard, tous les 5 ans.

À cet effet, les partenaires sociaux se réuniront dans les 6 mois et en tout état de cause, au moins 3 mois avant la date d'échéance, pour étudier le rapport spécial de l'organisme assureur, le GNP, sur les comptes de résultat de la période écoulée et sur les perspectives d'évolution du régime.

En cas de dénonciation de la désignation ou en cas de résiliation, les prestations incapacité, invalidité et rente éducation en cours continueront à être servies à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement.

Conscients de l'utilité sociale consentie par le GNP et l'OCIRP dans la prise en charge de l'ensemble des salariés (qu'ils soient présents au travail, en congé de formation, ou en arrêt de travail pour cause de maternité, de maladie ou d'accident ou en invalidité 1^{re} catégorie au jour de l'entrée en vigueur du régime de prévoyance), les partenaires sociaux considèrent qu'il leur appartiendra d'organiser avec tout nouvel organisme assureur désigné, la poursuite des revalorisations incapacité, invalidité et rente éducation en cours, ainsi que le maintien de la garantie décès et rente éducation au profit de tous les bénéficiaires de ces prestations.

Préambule : ce titre reprend l'ensemble du dispositif de l'accord du 3 avril 2001 relatif à la prévoyance collective et de ses avenants étendus. En conséquence toutes les entreprises relevant du champ d'application sont liées depuis son entrée en vigueur par les obligations qui en découlent.

Article 8.1

Principe général, bénéficiaires et modalités

Mod. par Avenant n° 6, 9 déc. 2009, étendu par arr. 27 juin 2011, JO 5 juill., applicable à compter du 1^{er} juill. 2009

Mod. par Avenant n° 52, 5 févr. 2021, étendu par arr. 23 nov. 2021, JO 10 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFDT ;

CFE CGC ;

CGT.

Mod. par Avenant n° 59, 25 janv. 2023, étendu par arr. 30 sept. 2024, JO 12 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;
CFE-CGC ;
CFT.

Avenant n° 63, 16 déc. 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CGT ;

CFE CGC.

8.1.1

Principe général

Le régime de prévoyance mis en place institue une couverture de prévoyance obligatoire et généralisée à l'ensemble du personnel exerçant une activité salariée dans l'enseignement privé hors contrat tel que défini dans le champ d'application du Titre 1 et assurant les prestations suivantes :

- incapacité ;
- invalidité ;
- décès ;
- rente éducation.

(Avenant n° 6, 9 déc. 2009, étendu) La commission paritaire nationale de prévoyance voit ses missions définies à l'article 2.3.4.

8.1.2

Bénéficiaires des garanties du régime de prévoyance

(Avenant n° 6, 9 déc. 2009, étendu)

8.1.2.1

(Avenant n° 52, 5 févr. 2021, étendu) - Il s'agit de l'ensemble des salariés *présents à l'effectif au jour de la mise en place du régime de prévoyance*. (Termes exclus de l'extension par arr. 23 nov. 2021, JO 10 déc.)

La notion de salarié s'entend pour tous les bénéficiaires d'un contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou à durée indéterminée.

La notion de salarié présent à l'effectif comprend tous les salariés présents au travail ou dont la suspension du contrat de travail prévue par le code du travail donne lieu à un maintien de salaire partiel ou total par l'employeur ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur. Les salariés placés, depuis le 1^{er} mars 2020, en position d'activité partielle ou d'activité partielle de longue durée conformément aux articles L. 5122-1 et suivants et R. 5122-1 et suivants du Code du travail ou de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, font partie des cas de suspension du contrat de travail qui donnent lieu à maintien de la couverture de prévoyance complémentaire à titre collectif et obligatoire, que leur rémunération ait été maintenue ou non à 100 % par l'employeur.

8.1.2.2

En outre, les garanties du régime de prévoyance bénéficient aux salariés dont la rupture du contrat de travail, exclusive de toute faute lourde, ouvre droit à une indemnisation par le régime d'assurance chômage tel que défini ci-dessous.

a

Maintien des garanties du régime de prévoyance après la rupture du contrat de travail

1°) Bénéficiaires

Les garanties du régime de prévoyance sont maintenues après la rupture du contrat de travail (à l'exclusion des ruptures résultant d'une faute lourde) aux salariés bénéficiaires du régime de prévoyance conventionnel dans les conditions définies ci-après. L'ancienneté retenue pour définir les droits est déterminée à la date de cessation du contrat de travail du salarié.

2°) Conditions de maintien ou «portabilité» (Avenant n° 52, 5 févr. 2021, étendu)

En cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, les salariés ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, continuent à bénéficier des garanties prévues au titre VIII de la convention collective conformément aux dispositions de l'article L. 911.8 du Code de la Sécurité sociale.

La portabilité de ces droits ne saurait être remise en cause dans le cas de délais de carence avant de percevoir des allocations chômage⁽¹⁾. Dans ce cas, les garanties prévues au titre VIII de la présente convention collective continuent à s'appliquer au jour de la rupture du contrat de travail.

(1) Comme dans le cas d'un arrêt de travail au jour ou consécutif à la rupture du contrat de travail ou dans le cas d'indemnités de licenciement supra-légales ou supra-conventionnelles

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur.

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles prévues au titre VIII de la convention collective ou celles en vigueur dans l'entreprise lorsque ces dernières sont plus favorables.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

3°) Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est tel que défini à l'article 8.1.3 du Titre 8 de la Convention Collective Nationale, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

4°) Information et versement des prestations par l'assureur

La notice d'information, prévue par les textes en vigueur, fournie par l'organisme assureur, et remise au salarié par l'employeur, mentionnera les conditions d'application de la portabilité.

Le versement des prestations est fait directement au bénéficiaire par l'assureur.

5°) Date d'effet et durée du maintien (Avenant n° 52, 5 févr. 2021, étendu)

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois.

Le bénéficiaire de ce maintien doit informer l'assureur lorsqu'il n'ouvre plus droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, lorsque cette modification intervient au cours de la période de maintien des garanties de prévoyance.

6°) Incapacité temporaire de travail

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçu au titre de la même période.

Dans le cadre de la garantie «incapacité temporaire de travail», le cumul des sommes versées en cas d'incapacité de travail par les différents intervenants (Sécurité sociale, organismes complémentaires, Pôle emploi, etc.) ne saurait en aucun cas conduire le participant intéressé à percevoir un revenu de remplacement excédant le montant des allocations chômage qu'il aurait perçu s'il n'avait pas été en «incapacité temporaire».

Dans le cas contraire, l'institution de prévoyance diminuera sa prestation en conséquence. Si le participant est en incapacité de travail lors de la période de carence du régime d'assurance chômage, l'institution reconstitue le montant futur de son allocation chômage pour déterminer sa limite d'intervention.

En tout état de cause, le maintien des garanties du régime de prévoyance cesse dès que le chômeur retrouve un emploi ou dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage.

7°) Financement

Le financement du dispositif est assuré par la mutualisation des cotisations (part patronale et part salariale telles que définies au point 8.3 du Titre 8 de la convention collective nationale).

Le taux global de cotisation défini à l'article 8.3 du Titre 8 de la convention collective nationale reste inchangé.

Une période d'observation de 18 mois à compter de la date d'effet du présent avenant (1^{er} juillet 2009) est prévue. À l'issue de ce délai, lors de la présentation annuelle des résultats du régime, un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi. Si les résultats du régime le justifient, les organismes assureurs soumettront à l'approbation des signataires du présent accord le taux de cotisation nécessaire à la poursuite de cette prise en charge afin de maintenir la pérennité du régime qui sera formalisé par avenant et complètera en conséquence l'article 8.3 «cotisations» de la convention collective nationale.

b

Contrats à durée déterminée et indéterminée ne bénéficiant pas des dispositions prévues ci-dessus

À l'issue d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée, et au maximum dans les 10 jours ouvrables suivant la rupture du contrat, les anciens salariés peuvent demander le bénéfice des dispositions suivantes : pendant une période maximum de 12 mois sans reprise d'activité, à compter de la date de fin du contrat de travail, les garanties décès et la rente éducation du régime peuvent être maintenues moyennant une cotisation personnelle de l'intéressé. Cette cotisation sera fixée selon un barème correspondant aux régimes à adhésion facultative.

c

Congé parental

Les salariés en congé parental bénéficient des dispositions prévues au paragraphe b) du présent article.

d

(Avenant n° 59, 25 janv. 2023, étendu) - Maintien des garanties en cas de suspension indemnisée du contrat de travail

Le bénéfice des garanties est maintenu au salarié dont le contrat de travail est suspendu notamment suite à une maladie, un accident, ainsi qu'en cas d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée telles que mises en place notamment par les articles L. 5122-1 et R. 5122-1 et suivants du code du travail ou à l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, moyennant le paiement des cotisations, s'il bénéficie :

- Soit d'un maintien total ou partiel de rémunération,
- Soit d'indemnités journalières ou d'une rente d'invalidité, complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers,
- Soit de toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Assiette des cotisations :

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu qui bénéficie d'un maintien total de salaire cotise sur la base de celui-ci.

À l'exception des salariés bénéficiant d'un maintien total de salaire versé par l'employeur, le salaire de référence servant de base à l'assiette des cotisations s'entend de la rémunération perçue au cours des 12 mois civils précédant la suspension du contrat de travail.

Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence à la date de suspension de son contrat de travail, le salaire de référence pris en compte le cas échéant pour le calcul des prestations et des cotisations est celui figurant au contrat de travail.

8.1.3

(Avenant n° 59, 25 janv. 2023, étendu) - Salaire de référence pour le personnel non cadre et cadre

Les différentes tranches de rémunérations servant de base de calcul aux garanties et aux cotisations sont définies comme suit :

- Tranche 1 ou «T1» : fraction du salaire limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale.
- Tranche 2 ou «T2» : fraction du salaire comprise entre une et huit fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

8.1.4

Prestations

a (d'origine)

(Avenant n° 59, 25 janv. 2023, étendu) - Revalorisations des prestations

(Al. exclu de l'extension par arr. 30 sept. 2024, JO 12 oct.) Les prestations sont revalorisées selon l'indice du point AGIRC-ARRCO avec les mêmes dates d'effet.

(Al. exclu de l'extension par arr. 30 sept. 2024, JO 12 oct.) Les prestations servies par l'OCIRP sont revalorisées selon un coefficient et une périodicité fixés par l'OCIRP.

a (nouveau)

(Avenant n° 63, 16 déc. 2024, non étendu) Revalorisation des prestations

Pour les sinistres nés à partir du 1^{er} janvier 2025, les indemnités et rentes, versées conformément au titre VIII de la convention, sont revalorisées chaque année en fonction des conditions définies dans les contrats entre l'assureur et l'entreprise.

b
Maintien des garanties

Pendant la période au cours de laquelle un salarié perçoit des prestations en incapacité ou en invalidité, les garanties de prévoyance sont maintenues sans payement de cotisation s'il ne perçoit plus de salaire.

Article 8.2
Définition des garanties

Mod. par Avenant n° 10, 16 mars 2011, étendu par arr. 19 juill. 2013, JO 4 août, applicable à compter du 1^{er} juill. 2010⁽¹⁾

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEPL.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE CGC ;

FNEC FP FO.

Mod. par Avenant n° 18, 20 juin 2012, étendu par arr. 19 juill. 2013, JO 4 août, applicable à compter du 1^{er} juill. 2010⁽¹⁾

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE CGC ;

FNEC FP FO.

Mod. par Avenant n° 23, 15 janv. 2014, étendu par arr. 6 oct. 2014, JO 24 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE-CGC ;

FNEC FP FO.

Mod. par Avenant n° 59, 25 janv. 2023, étendu par arr. 30 sept. 2024, JO 12 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

CFE-CGC ;

CFT.

Avenant n° 64, 16 déc. 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CGE CGC ;

CGT.

8.2.1 Garantie incapacité de travail

a Personnel concerné

Tout salarié, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué est concerné par la garantie incapacité.

b Définition de la garantie

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie de la vie courante ou un accident professionnel ou non, pris ou non en charge par la Sécurité Sociale (cas des moins de 200 heures non pris en compte par la Sécurité Sociale), il sera versé aux salariés des indemnités journalières complémentaires.

c Point de départ de la garantie

— Pour les salariés ayant moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise et pour les salariés ayant moins de 200 heures par trimestre la prévoyance peut intervenir à compter du 4^{ème} jour d'arrêt sous réserve que la durée de celui-ci soit supérieure à 20 jours consécutifs. Pour ceux qui ne remplissent pas les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la Sécurité Sociale, la garantie s'appliquera en tenant compte d'une indemnité journalière fictive.

— Pour les salariés ayant 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise, le régime de prévoyance prend en charge la deuxième période de maintien de salaire telle que prévue au titre 5 de la convention collective. Le régime de prévoyance intervient ensuite en relais des obligations conventionnelles (Titre 5 de la CCN).

d Montant des prestations

Le montant des indemnités journalières complémentaires, y compris les indemnités journalières brutes versées par la Sécurité Sociale (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'effectuant pas 200 heures par trimestre) s'élève à 80 % du salaire brut. En tout état de cause les prestations versées au titre du régime de prévoyance cumulées à celles versées par la sécurité sociale (montant brut) ne peuvent conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net qu'il aurait perçu s'il avait continué de travailler.

e Durée du service des prestations

Les prestations sont servies tant que le salarié perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale et au plus tard :

- Au 1095^{ème} jour d'arrêt ;
- À la date de mise en invalidité ;
- À la date de reprise du travail ;
- À la date de liquidation de la pension de vieillesse.

8.2.2 Invalidité

a Personnel concerné

Tout salarié, quel que soit le nombre d'heures effectuées, est concerné par la garantie invalidité.

b Définition de la garantie

En cas d'invalidité reconnue par la Sécurité Sociale (ou par le médecin contrôleur de l'organisme gestionnaire du régime pour les moins de 200 heures), il sera versé une rente complémentaire jusqu'au service de la pension vieillesse.

c Montant des prestations

Le montant, y compris les prestations brutes servies par la Sécurité Sociale (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'effectuant pas 200 heures) ainsi que l'éventuel salaire à temps partiel, s'élève à 80 % du salaire brut limité à 100 % du salaire net fiscal sous déduction des cotisations obligatoires non déductibles, quelle que soit la catégorie d'invalidité.

En tout état de cause le cumul d'un revenu d'activité (ou de remplacement) de la rente versée par la Sécurité Sociale, et la rente complémentaire servie au titre du régime de prévoyance ne peut conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net qu'il n'aurait perçu s'il avait travaillé.

d
Durée de la prestation

La prestation est versée jusqu'à la date de liquidation de la pension de vieillesse ou cessation du versement de la rente par la Sécurité Sociale.

8.2.3
Décès

a
Personnel concerné

Tout salarié, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué par mois, et quelle que soit l'ancienneté, y compris le personnel en congé de maternité ou d'adoption est concerné par la garantie décès.

b

(Avenant n° 10, 16 mars 2011, étendu)

Définition de la garantie

En cas de décès d'un salarié avant son départ à la retraite, il sera versé aux bénéficiaires un capital dont le montant varie selon qu'il s'agit d'un décès «toute cause» ou d'un décès résultant d'un accident du travail ou de trajet ou d'une maladie professionnelle.

b-1
Décès toute cause

b-1-1 Définition du décès toute cause

Est un décès toute cause, le décès dont la cause n'est ni un accident du travail, ni un accident de trajet ou une maladie professionnelle.

b-1-2 Montant du capital décès toute cause

(Avenant n° 23, 15 janv. 2014, étendu)

	Personnel cadre	Personnel non cadre
Montant du capital de base	200 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès	200 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès
Majorations pour enfants à charge (voir article 8.2.6)	50 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès par enfant à charge charge	50 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès par enfant à charge charge
Capital supplémentaire	(Avenant n° 59, 25 janv. 2023, étendu) 100 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès limité à la tranche 1	(Avenant n° 59, 25 janv. 2023, étendu) 100 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès limité à la tranche A tranche 1

b-2

Décès résultant d'un accident du travail ou de trajet ou d'une maladie professionnelle

b-2-1 Définitions de l'accident de travail, de trajet et de la maladie professionnelle :

Accident du travail :

Est un accident du travail, l'accident survenu dans les conditions posées par l'article L. 411-1 du Code de la sécurité Sociale à savoir : «Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise».

Accident de trajet :

Est un accident de trajet, l'accident survenu dans les conditions du 1° et 2° de l'article L. 411-2 du Code de la sécurité Sociale à savoir : l'accident survenu pendant «le trajet d'aller et de retour entre :

1° la résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu du travail. Ce trajet peut ne pas être le plus direct lorsque le détour effectué est rendu nécessaire dans le cadre d'un covoiturage régulier ;

2° le lieu du travail et le restaurant, la cantine ou, d'une manière plus générale, le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas, et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'emploi».

Maladie professionnelle

Sont considérées comme maladies professionnelles les maladies répondant aux exigences de l'article L 461-1 du Code de la sécurité sociale et notamment celles prévues à l'alinéa 2 de cet article à savoir : «Est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau».

b-2-2 Montant du capital

En cas de décès du salarié par accident du travail ou de trajet ou par maladie professionnelle le montant du capital est alors de :

(Avenant n° 23, 15 janv. 2014, étendu)

	Personnel cadre	Personnel non cadre
Montant du capital de base	400 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès	400 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès
Majorations pour enfants à charge (voir article 8.2.6)	100 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès par enfant à charge	100 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès par enfant à charge
Capital supplémentaire	(Avenant n° 59, 25 janv. 2023, étendu) 200 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès limité à la tranche 1	(Avenant n° 59, 25 janv. 2023, étendu) 200 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès limité à la tranche 1

c

Invalidité permanente et absolue (IPA)

L'invalidité permanente et absolue (classement en 3^{ème} catégorie reconnue par la Sécurité Sociale ou par le médecin conseil) est assimilée au décès et donne lieu au versement du capital par anticipation. Ce versement met fin à la garantie décès.

d

(Avenant n° 10, 16 mars 2011, étendu)

Double effet

(Avenant n° 18, 20 juin 20/2, étendu) Le décès postérieur ou simultané du conjoint non participant de l'assuré, *survenant avant la liquidation de sa pension de vieillesse*(Termes exclus de l'extension par arr. 19 juill. 2013, JO 4 août), entraîne le versement au profit des enfants encore à charge à la date de son décès, du capital mentionné au b-1-2 du présent article.

e

(Avenant n° 10, 16 mars 2011, étendu)

Frais d'obsèques

Lors du décès du salarié, de son conjoint, de l'un ou (plusieurs) de ses enfants à charge au sens de l'article 8-2-6 du titre 8 de la présente Convention Collective, il est versé à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques un capital d'un montant égal à un plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès, pour chacun des décès.

8.2.4

Rente éducation ou de conjoint

(Avenant n° 10, 16 mars 2011, étendu)

a

Personnel concerné

Tout salarié, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué par mois, et quelle que soit l'ancienneté, est concerné par les dispositions relatives à la rente éducation.

b

(Avenant n° 10, 16 mars 2011, étendu)

Définition de la garantie

En cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue (IPA 3^{ème} catégorie) d'un salarié, il sera versé au profit de chaque enfant à charge (cf. art. 8.2.6), une rente temporaire dont le montant est fixé à :

- 6 % du salaire annuel de référence par enfant âgé de moins de 6 ans ;
- 9 % du salaire annuel de référence par enfant âgé de 6 ans à 16 ans ;
- 15 % du salaire annuel de référence par enfant âgé de plus de 16 ans et ce jusqu'à 18 ans ou 25 ans (en cas de poursuite d'études)

Lorsque à la date du décès du salarié ou de son classement en invalidité permanente et absolue, celui-ci n'avait pas ou plus d'enfants à charge une rente temporaire de conjoint est substituée à la rente éducation prévue ci-dessus.

Le montant de la rente temporaire de conjoint est de 10 % du salaire de référence. Elle est versée pendant une période de 5 années.

Il faut entendre par conjoint pour l'attribution de la rente temporaire de conjoint l'époux ou l'épouse du participant, non divorcé (e) par un jugement définitif mais aussi par assimilation, le concubin lorsque à la date du décès du participant le concubinage était notoire et permanent à savoir qu'il peut être justifié d'une communauté de vie d'au moins 2 ans. Les concubins ne doivent pas être par ailleurs mariés ou pacsés avec un tiers. Est également assimilé au conjoint le partenaire auquel le participant est lié par un pacte civil de solidarité conclu depuis au moins deux ans à la date du décès du participant. En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin ou lié par un pacs, le délai de 2 ans de vie commune n'est pas exigé.

La présente définition de la notion de conjoint s'applique également aux garanties décès et double effet.

(Al. précédents remplacés par Avenant n° 64, 16 déc. 2024, non étendu) Il faut entendre par conjoint pour l'attribution de la rente temporaire de conjoint l'époux ou l'épouse du participant, non divorcé (e) par un jugement définitif mais aussi par assimilation, le concubin lorsque à la date du décès du participant, le concubinage était notoire et permanent. Les concubins ne doivent pas être par ailleurs mariés ou pacsés avec un tiers. Est également assimilé au conjoint le partenaire auquel le participant est lié par un pacte civil de solidarité.

La présente définition de la notion de conjoint s'applique également aux garanties décès et double effet.

La présente définition de la notion de conjoint s'applique également aux garanties décès et double effet.

8.2.5

Fonds d'actions sociales

Les bénéficiaires du régime peuvent solliciter du GNP ou de l'OCIRP le fonds d'actions sociales de ces institutions.

8.2.6

Notion d'enfant à charge

Indépendamment de la législation fiscale, est considéré à charge du participant l'enfant légitime, naturel, ou adoptif du participant :

1^o jusqu'à son 18^{ème} anniversaire, sans condition,

2^o jusqu'à son 26^{ème} anniversaire, sous condition,

soit :

- de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
- d'être en apprentissage ;
- de poursuivre une formation professionnelle en alternance ;
- d'être reconnu invalide de deuxième ou troisième catégorie.

Article 8.3

Cotisations

Mod. par Avenant n° 59, 25 janv. 2023, étendu par arr. 30 sept. 2024, JO 12 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

CFE-CGC ;

CFT.

8.3.1
(Avenant n° 59, 25 janv. 2023, étendu) - Règles générales

Le taux global de cotisation, en contrepartie des prestations versées référencées à l'article 8.2 est fixé :

a) Pour les salariés non cadres :

— à 1,34 % de la tranche 1 et à 1,93 % de la tranche 2.

	Tranche 1	Tranche 2
Décès	0,51 %	0,51 %
Rente éducation	0,14 %	0,14 %
Incapacité de travail	0,43 %	0,75 %
2 ^e période de maintien de salaire (à la charge intégrale de l'employeur)	0,07 %	0,16 %
Invalidité	0,19 %	0,37 %

b) Pour les salariés cadres :

— à 1,57 % de la tranche 1 et à 1,93 % de la tranche 2.

	Tranche 1	Tranche 2
Décès	0,73 %	0,51 %
Rente éducation	0,14 %	0,14 %
Incapacité de travail	0,43 %	0,75 %
2 ^e période de maintien de salaire (à la charge intégrale de l'employeur)	0,07 %	0,16 %
Invalidité	0,20 %	0,37 %

c) La cotisation globale pour les salariés non cadres est répartie à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié, sachant que la cotisation afférente à la garantie incapacité de travail est entièrement à la charge du salarié. Cependant, en ce qui concerne les enseignants non cadres dont la durée de travail dans l'entreprise est au moins d'un mi-temps, il est convenu que la cotisation portant sur la tranche 1 est entièrement à la charge de l'employeur.

d) Les cotisations afférentes aux garanties décès tranche 1 (T1), incapacité T1, invalidité T1, rente éducation T1 sont à la charge de l'employeur pour les cadres à hauteur de 1,57 % T1. Les cotisations T2 sont réparties à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge des salariés.

e) Les malades en cours sont dispensés de cotisations.

8.3.2
Situations particulières des chômeurs

Sont dispensés des cotisations uniquement pour la garantie décès (pendant 12 mois) les chômeurs indemnisés dans les conditions de couverture du présent régime.

Article 8.4
Institutions gestionnaires

Mod. par Avenant n° 20, 13 févr. 2013 non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE CGC ;

FNEC FP FO.

8.4.1

Institutions gestionnaires

a (d'origine) **Désignation**

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord sont tenues d'affilier leurs salariés à l'institution paritaire suivante :

— GNP (33 avenue de la République, 75011 Paris) pour les garanties capital décès - incapacité - invalidité et deuxième période de maintien de salaire.

— et à l'OCIRP pour la garantie rente éducation,

le GNP recevant délégation de la part de cette dernière pour appeler les cotisations et régler les prestations.

a) (nouveau) **Désignation(Avenant n° 20, 13 févr. 2013 non étendu)**

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord sont tenues d'affilier leurs salariés à l'institution paritaire suivante :

- GNP (29, boulevard Edgar Quinet 75.014 Paris) pour les garanties capital décès - incapacité - invalidité et deuxième période de maintien de salaire.

- et à l'OCIRP pour la garantie rente éducation,

le GNP recevant délégation de la part de cette dernière pour appeler les cotisations et régler les prestations.

b **Convention de gestion**

Les partenaires sociaux ont signé avec le GNP une convention de gestion.

8.4.2

Régime de prévoyance maladie

Concernant les modalités d'accès à la prévoyance maladie - frais médicaux (maladie, chirurgie, hospitalisation, optique, dentaire), les partenaires sociaux invitent les établissements d'enseignement privé hors contrat, relevant du champ d'application tel que défini dans le présent accord, à souscrire à un régime collectif frais médicaux auprès de l'organisme de leur choix.

Article 8.5

Commission paritaire nationale de prévoyance

La composition et la mission de la commission paritaire nationale de prévoyance sont définies à l'article 2.3.4 du Titre 2 de la présente convention collective.

Chaque délégation peut se faire assister par un conseiller technique.

Article 8.6

Date d'effet - Révision - Dénonciation

Mod. par Avenant n° 2, 15 oct. 2008, étendu par arr. 21 avr. 2009, JO 29 avr.

8.6.1 **Date d'effet**

a

L'accord du 3 avril 2001 instituait un régime de prévoyance obligatoire dans la branche professionnelle de l'enseignement privé hors contrat et désignait le GNP comme organisme assureur dudit régime, auquel devaient obligatoirement adhérer les employeurs de la branche.

Les obligations issues de cet accord sont reprises dans la présente convention collective qui ne remet pas en cause la date d'obligation d'adhésion telle que prévue par l'accord du 3 avril 2001 ni les dispositions de l'avenant du 5 novembre 2003 relatives à l'instauration d'une compensation financière pour les entreprises qui adhèreraient au régime tardivement.

b

Clause de migration (Avenant n° 2, 15 oct. 2008 étendu)

L'entreprise qui à la date d'effet de la présente convention collective dispose déjà d'un régime de prévoyance assuré auprès d'un autre organisme que ceux désignés ci-dessus, devra avant le 31 décembre 2009 avoir résilié son contrat actuel et rejoint les organismes désignés.

c Compensation financière

L'entreprise, y compris celle visée au b) ci-dessus, qui demanderait son adhésion au GNP à une date postérieure à laquelle elle y était tenue et n'aurait pas participé à la mutualisation pourrait se voir appliquer une compensation financière tenant compte du risque qu'elle représente et après accord de la commission paritaire.

1° Montant de la compensation financière :

Cette compensation sera égale au versement de la totalité des cotisations patronales et salariales de prévoyance depuis la date d'obligation jusqu'à sa date d'adhésion avec application des taux en vigueur à cette même date. De plus, si un ou plusieurs salariés sont éligibles aux prestations du régime de prévoyance, cette entreprise sera redevable envers le régime, du versement d'une indemnité égale pour l'incapacité/invalidité et le décès à 100 % du montant des sommes dues au titre des prestations et indemnités à verser au salarié ou à ses ayant droit (provision mathématique calculée sur la base des tables légales et taux techniques en vigueur pour l'incapacité-invalidité ; capitaux décès en cas de décès).

Cette indemnité n'est toutefois pas due pour toute entreprise nouvellement créée qui rejoindrait le GNP dans les six mois de sa création.

2° Cependant, pour l'entreprise visée au b) ci-dessus qui n'aurait pas adhéré au régime de prévoyance en vigueur dans le délai imparti et qui serait l'objet de la part d'un ou de plusieurs de ses salariés d'une demande de prestations entrant dans le cadre des dispositions prévues par l'accord, il est convenu qu'elle devra assumer la prise en charge du montant des sommes dues selon les modalités définies en 1° et à hauteur de 50 % au plus sur décision de la commission paritaire nationale de prévoyance prévue à l'article 2.3.4. Cette somme sera plafonnée à huit années de cotisations patronales calculées sur la masse salariale de sa dernière déclaration annuelle des données sociales (DADS).

Dans tous les cas, c'est l'institution gestionnaire désignée, soit le GNP, qui sera chargée des recouvrements susvisés et selon les modalités définies.

8.6.2 Révision - Dénonciation

Chacune des organisations signataires dispose de la possibilité de le dénoncer chaque année l'accord de prévoyance de l'enseignement privé hors contrat, selon les modalités de l'article L. 132-8 du code du travail, sous respect d'un délai de préavis de trois mois avant la date anniversaire de l'accord, et, à effet du 31 décembre suivant.

Les dispositions du régime de prévoyance de l'enseignement privé hors contrat sont révisables annuellement moyennant un préavis de trois mois. Toute demande de révision doit être adressée par pli recommandé avec accusé de réception à chacune des organisations signataires.

En tout état de cause et conformément à l'article L. 912-1 du code de la Sécurité Sociale, la périodicité du réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation et celle de l'accord de gestion interviendra, au plus tard, tous les cinq ans.

À cet effet, les partenaires sociaux se réuniront au moins trois mois avant la date d'échéance, pour étudier le rapport spécial de l'organisme assureur, le GNP, sur les comptes de résultat de la période écoulée et sur les perspectives d'évolution du régime.

En cas de dénonciation de la désignation, les garanties afférentes au décès seront maintenues pour les personnes bénéficiaires des prestations Incapacité-Invalidité. Les prestations incapacité, invalidité et Rente Éducation en cours continueront à être servies à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non renouvellement.

Leur revalorisation continuera au moins sur la base déterminée par le texte conventionnel à la date de la dénonciation de la désignation et devra faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs suivants.

Article 8.7 Collecte des frais de commissions paritaires

(Art. abrogé par Avenant n° 41, 7 mars 2018, non étendu)

Avenant n° 41, 7 mars 2018, non étendu, applicable dès sa signature, sauf pour le taux de contribution applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL - CFTC ;

SNPEFP - CGT ;

FEP - CFDT ;

L'Association «Accompagnement et Soutien pour la Gestion de la Négociation Paritaire, (association sans but lucratif régie par la loi du 1^{er} juillet 1901) dont l'objet principal est la collecte des fonds destinés au financement de la négociation collective, a pour mission de collecter 0,05 % de la masse salariale de toutes les entreprises du secteur et de les reverser à la branche.

Conformément aux dispositions de l'article 2.3.7, cette contribution est gérée par l'Association Paritaire pour l'Amélioration de la Négociation et de l'Information dans l'enseignement privé Hors Contrat (APAHC).

Titre 9

Formation professionnelle

Mod. par Avenant n° 50, 11 déc. 2020, étendu par arr. 14 déc. 2022, JO 23 déc., applicable à compter de la date de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE CGC.

Ce titre reprend l'ensemble du dispositif de l'accord du 3 avril 2001 relatif à la formation professionnelle continue et de ses avenants étendus et de l'accord du 15 juin 2005 relatif à l'emploi et à l'accès des salariés à la formation professionnelle dans l'enseignement privé hors contrat.

Préambule : Les organisations signataires 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.

Cette formation peut être effectuée soit en France, soit à l'étranger selon la spécificité des entreprises concernées ou le projet personnel du salarié.

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».

Article 9.1

Dispositions générales

Mod. par Avenant n° 50, 11 déc. 2020, étendu par arr. 14 déc. 2022, JO 23 déc., applicable à compter de la date de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE CGC.

Au-delà des dispositions légales et réglementaires, les organisations représentatives considèrent que la formation professionnelle constitue un atout et un investissement tant pour les personnes que pour les établissements d'enseignement privé indépendant.

Elle doit permettre de répondre aux enjeux et aux priorités des années à venir et notamment, préparer les salariés aux évolutions des structures d'enseignement, aux technologies nouvelles, à une meilleure compréhension des jeunes et à l'accueil adapté des différents publics.

Pour ce faire elle peut notamment :

- favoriser l'acquisition ou l'approfondissement des connaissances et des compétences,

— encourager l'acquisition de diplômes, certifications ou de qualifications,
— accompagner dans la réalisation des projets professionnels, la mobilité des salariés et la sécurisation des parcours.
Sont encouragées notamment les actions de formation participant à l'obtention de diplômes, titres, qualifications ou diplômes professionnels et CQP (certificats de qualification professionnelle) ou le CCP (certification de compétences professionnelle) :

— soit enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles ou au répertoire spécifique ;
— soit reconnus dans les classifications de la branche ;
— soit figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) visée à l'article 2.3.5 de la CCN EPI.

Ces actions de formation peuvent aussi être effectuées à l'étranger selon la spécificité des entreprises concernées ou le projet du salarié.

La formation professionnelle doit être encouragée dans les petites structures de moins de 11 salariés, ainsi que pour les salariés à temps partiel, les salariées 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 femmes-hommes.

Article 9.2

Missions de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Mod. par Avenant n° 50, 11 déc. 2020, étendu par arr. 14 déc. 2022, JO 23 déc., applicable à compter de la date de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE CGC.

La CPNEFP assure le suivi des dispositions légales et réglementaires ainsi que les stipulations conventionnelles.

a) En matière d'emploi, la CPNEFP aura pour mission :

- de permettre l'information réciproque de ses membres sur la situation de l'emploi et de son évolution dans la branche ;
- de prendre les dispositions nécessaires après avoir eu connaissance des projets ou décisions de licenciement collectif ou rupture conventionnelle collective suivant les seuils légaux.

En cas de coûts de formation engagés pour répondre à de graves difficultés économiques conjoncturelles, la CPNEFP est compétente pour négocier un accord de branche permettant la prise en charge de ces coûts par l'opérateur de compétences.

b) En matière de formation professionnelle :

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

La CPNEFP définit les priorités et les orientations en matière de formation professionnelle.

En s'appuyant notamment sur les travaux d'un observatoire, les informations transmises par l'OPCO de branche et le rapport annuel de branche, la CPNEFP 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.

La CPNEFP établira les listes de certifications utiles à la branche et éligibles au financement par l'OPCO conformément aux dispositions réglementaires.

La CPNEFP crée, valide et délivre les certificats de qualification professionnelle de la branche (CQP) directement ou par délégation.

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

La CPNEFP peut être à l'initiative et doit être consultée préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau de la profession. À cet effet, sont sollicités des concours financiers de l'État, des collectivités territoriales et des institutions européennes. Elle est informée des

conclusions de ces études.

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

Les règles de composition et d'organisation de la CPNEFP figurent à l'article 2.3.5 de la convention.

Article 9.3 **Contrat de professionnalisation**

(Avenant n° 50, 11 déc. 2020, non étendu : nouvel intitulé « Contrats en alternance »)

Mod. par Avenant n° 50, 11 déc. 2020, étendu par arr. 14 déc. 2022, JO 23 déc., applicable à compter de la date de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE CGC.

(Avenant n° 50, 11 déc. 2020, étendu) La branche de l'enseignement privé indépendant rappelle son attachement à l'alternance.

Elle permet également l'acquisition de compétences, connaissances, savoir, savoir-faire professionnels grâce à l'association d'enseignements généraux, professionnels ou technologiques et par l'exercice, en situation de travail, d'une ou plusieurs activités en relation avec les qualifications conformément aux priorités définies par la CPNEFP.

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 leur bénéficiaire 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 CPNEFP 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 six et douze mois.

Toutefois, cette durée est portée à vingt-quatre 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 inférieur 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 trois bénéficiaires par tuteur.

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

L'employeur peut également assurer lui-même le tutorat, dans la limite de deux 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.

9.3.1 **(Avenant n° 50, 11 déc. 2020, étendu) Contrat de professionnalisation**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la durée des actions de positionnement, 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.

Dans le cas d'un co-financement accordé par l'OPCO de branche, 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.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, 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 un emploi en relation avec cet objectif. Il permet l'acquisition de compétences

9.3.2 **(Avenant n° 50, 11 déc. 2020, étendu) Reconversion ou promotion par l'alternance dite Pro-A**

La reconversion ou la promotion par alternance permet à chaque salarié n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'il détient au moment de sa demande de reconversion ou de promotion par l'alternance.

9.3.2.1 **Contrat**

En application des textes législatifs et réglementaires, le salarié, pour bénéficier de la reconversion ou de la promotion en alternance, est soit :

- en contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein ou à temps partiel ou en contrat à durée indéterminée intermittent (CDII),
- bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée (art. L. 5134-19 et suivants du code du travail).

9.3.2.2 **Qualifications visées**

La reconversion ou la promotion par alternance a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par :

- un diplôme ou titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche, ou interbranche (CQPI) ;
- une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective.

Cf. liste des qualifications éligibles en annexe.

9.3.2.3 **Durée de la formation**

La reconversion ou la promotion par l'alternance associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

La durée du dispositif de la reconversion ou promotion par l'alternance pourra être comprise entre 6 mois et 36 mois, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

La formation hors entreprise doit être comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du dispositif de la reconversion ou promotion par l'alternance, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

La durée de la formation hors entreprise peut toutefois être supérieure à 25 % sans dépasser 35 % lorsque :

- les actions de formation ont pour objet de préparer l'obtention des diplômes d'État ;
- les actions de formation ont pour objet de préparer l'obtention des titres à finalité professionnelle et des certificats de qualification professionnelle inscrits au RNCP ;

Dans les cas mentionnés à l'article L. 6325-1-1 du code du travail pour les CQP, la durée de la formation est celle définie par le référentiel de certification correspondant.

La reconversion ou la promotion par alternance permet également de faire valider les acquis de l'expérience (VAE). Pendant la durée de la formation, le salarié continue à bénéficier de la législation de la sécurité sociale relative à

la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

L'employeur s'engage à ce que, si le salarié obtient la qualification ou le diplôme, il obtienne un poste disponible à son niveau de compétence.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail, dans la limite de 30 heures par formation, avec l'accord du salarié, sont rémunérées à 50 % de sa rémunération nette de référence.

9.3.2.4

Prise en charge financière des frais dans le cadre de la reconversion ou de la promotion par alternance (Pro-A)

La commission paritaire nationale emploi formation professionnelle (CPNEFP) détermine et révisé, le cas échéant, les taux de prise en charge des frais engagés dans le cadre de la reconversion ou de la promotion par alternance (Pro-A). Ce montant couvre tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que des frais de transport et d'hébergement. Lorsque la formation se déroule en dehors du temps de travail dans la limite de 30 heures par an, conformément à l'article L. 6321-6 du code du travail, l'employeur verse une indemnité horaire, fixée chaque année par la CPNEFP, prise en charge par l'OPCO.

9.3.2.5

Mise en œuvre

L'action de reconversion ou de promotion par l'alternance peut être mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié, sous réserve de l'accord de l'employeur.

La mise en œuvre d'une action Pro A doit prévoir :

- une formation en alternance prévoyant une progression pédagogique cohérente en centre de formation et en entreprise ;
- la désignation d'un tuteur ;
- un avenant au contrat de travail.

Pendant sa formation, hors temps de travail, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

L'employeur désigne un tuteur volontaire parmi les salariés de l'entreprise chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de l'action de reconversion ou de promotion de l'alternance.

9.3.3

Contrat d'apprentissage

Le temps de formation doit représenter au moins 25 % du temps de travail de l'apprenti sauf dispositions contraires du certificateur du titre ou diplôme recherché.

Les niveaux de prise en charge annuels sont arrêtés par la CPNEFP.

9.3.4

Tuteur

Les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage ou tuteur sont :

- être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent et 2 années d'expérience professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti,
- ou de justifier de 5 années d'expérience professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Article 9.4

Plan de développement des compétences

Mod. par Avenant n° 50, 11 déc. 2020, étendu par arr. 14 déc. 2022, JO 23 déc., applicable à compter de la date de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE CGC.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires,

constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les actions de formations liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi 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 de l'accord du salarié, l'horaire habituel peut être dépassé. Les heures correspondant à ce dépassement sont limitées à 30 heures par an et par salarié (2 % du temps de travail des cadres dont la durée du travail est établie par une convention de forfait en jours).

Pour les salariés à temps partiel, la durée (en heures ou en forfait) des actions de formation pouvant se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, est proratisée en fonction de leur temps de travail.

Les actions de formation se déroulant en tout ou partie en dehors du temps de travail et dépassant le seuil des 21 heures ou les 1.4 % du forfait sont rémunérées selon le taux de base horaire disposé à l'article 7.6. de la CCN EPI, soit au 1/1820^{ème}, et ouvrent droit à des congés payés.

Les frais que le salarié serait éventuellement amené à supporter à l'occasion de cette formation (déplacement, restauration, hébergement, garde d'enfants, ...) donnent lieu à une prise en charge par l'employeur sur présentation des justificatifs.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, 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.

Article 9.5 **Entretien professionnel**

Mod. par Avenant n° 49, 5 mai 2020, étendu par arr. 30 nov. 2021, JO 4 déc., applicable à compter du 1^{er} juin 2021¹

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 50, 11 déc. 2020, non étendu, applicable à compter de la date de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE CGC.

9.5.1 **Dispositions générales**

Tout salarié ayant au moins 2 années d'ancienneté bénéficie, tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'employeur ou son représentant. Cette obligation est effective depuis le 7 mars 2014. Pour les salariés qui étaient déjà présents dans l'entreprise, le décompte s'effectue depuis cette date. Pour les salariés embauchés après cette date, le décompte se fait depuis leur date d'arrivée dans l'entreprise.

À cette occasion, les modalités de mise en œuvre des différents dispositifs de formation peuvent être évoquées.

(Avenant n° 49, 5 mai 2020, étendu) Pour les salariés en congé parental, l'employeur contactera le(a) salarié(e) dans les trois mois précédant la date prévisionnelle de reprise d'activité et au plus tard 30 jours avant celle-ci pour convenir de la date d'entretien professionnel prévu par la loi. Cet entretien, à la demande du salarié, pourra se tenir avant la reprise d'activité.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours des six dernières années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'une formation autre que celles conditionnant l'exercice de son activité ou de sa fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales ou réglementaires, son compte personnel est abondé de 3 000 euros.

9.5.2

(Avenant n° 42, 4 oct. 2018, non étendu) - Entretien professionnel du personnel enseignant de l'enseignement privé à distance

Les particularités du secteur de l'enseignement privé à distance, rendent nécessaire l'adaptation des dispositions du code du travail.

Les salariés de la branche de l'enseignement privé à distance sont susceptibles de relever d'une situation particulière, les modalités et le temps de travail du personnel enseignant de l'enseignement privé à distance (EAD) impliquant une présence rare dans les locaux de leur établissement de rattachement.

Pour les correcteurs(trices) à domicile et pour le personnel enseignant de l'enseignement privé à distance (EAD) effectuant moins de 144 heures par an, de 12 heures par mois ou de 2,77 heures par semaine, l'entretien professionnel peut être réalisé à distance, par tout moyen de communication téléphonique ou électronique permettant une conversation verbale.

Les salariés visés pourront demander à effectuer l'entretien professionnel en présentiel s'ils préfèrent cette modalité d'entretien.

Le temps ainsi consacré par le salarié à l'entretien visé à l'alinéa précédent sera comptabilisé comme du temps de travail effectif.

Pour les besoins de l'organisation des entretiens professionnels des catégories de salariés visés, l'employeur, d'un commun accord conviendra d'une date avec le salarié et fera droit à la demande du salarié qui souhaiterait effectuer l'entretien avec un autre cadre que le cadre N + 1.

L'employeur adressera alors une invitation au plus tard 10 jours calendaires avant l'entretien, accompagné de l'ensemble des documents nécessaires à la réalisation de l'entretien dans les conditions définies par le code du travail.

L'employeur prend à sa charge les éventuels frais postaux exposés par le salarié en vue de permettre l'acheminement de la documentation relative aux entretiens professionnels. Ces documents pourront néanmoins être échangés par voie électronique.

Cet entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié par tous moyens, y compris numériques.

Article 9.6

Validation des acquis de l'expérience

Mod. par Avenant n° 50, 11 déc. 2020, étendu par arr. 14 déc. 2022, JO 23 déc., applicable à compter de la date de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE CGC.

Les partenaires sociaux, souhaitent favoriser le développement de la VAE pour les salariés, afin de permettre d'anticiper l'évolution des métiers et des qualifications et participer au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie.

La CPNEFP s'attachera à étudier les modalités d'information sur les actions de validation de l'expérience en vue de l'obtention d'une qualification et les conditions propres à favoriser l'accès des salariés à ce dispositif, dans un cadre collectif ou individuel.

Article 9.7

Compte personnel de formation (CPF)

Mod. par Avenant n° 50, 11 déc. 2020, étendu par arr. 14 déc. 2022, JO 23 déc., applicable à compter de la date de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC.

Un compte personnel de formation est ouvert aux salariés conformément aux dispositions légales et réglementaires. Le compte personnel de formation des salariés à temps partiel, dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année, est alimenté à due proportion de la durée de travail effectuée.

La CPNEFP fixera les modalités d'abondement, en lien avec l'OPCO, au CPF des salariés souhaitant suivre des formations déterminées par la commission. Ce dispositif concernera les salariés les moins qualifiés, les salariés exposés à des facteurs de risques professionnels déterminés par la branche, ou occupant des emplois menacés par les évolutions économiques, technologiques ou réglementaires.

Article 9.8 **OPCO de Branche**

Mod. par Avenant n° 50, 11 déc. 2020, étendu par arr. 14 déc. 2022, JO 23 déc., applicable à compter de la date de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE CGC.

Il reprend l'ensemble des dispositions de l'article 9.10 créé par l'avenant n° 48 du 18 décembre 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences.

Article 9.9 **Contribution supplémentaire conventionnelle**

Mod. par Avenant n° 50, 11 déc. 2020, étendu par arr. 14 déc. 2022, JO 23 déc., applicable à compter de la date de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE CGC.

La branche met en place une contribution conventionnelle obligatoire par avenant soumis à extension. Le dernier en date applicable est disponible à l'annexe IV.

Titre 10 **Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes**

Mod. par Avenant n° 30, 24 nov. 2015, étendu par arr. 21 mars 2017, JO 1^{er} avr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CTFC ;

SYNEP CFE CGC ;

FNEC FP FO.

Article 10.1 **Préambule**

Le présent accord vise à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le champ de l'enseignement privé hors contrat. Au-delà du respect des dispositions légales en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les signataires du présent accord souhaitent afficher explicitement que la mise en œuvre de mesures permettant d'assurer l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes est un élément fort d'un secteur dont la vocation est de former les jeunes qui demain intégreront la vie active. Les partenaires sociaux affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement col-

lectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Les parties souhaitent réaffirmer que l'évolution professionnelle de tous les salariés, hommes et femmes, doit être fondée sur leurs compétences et leur qualification.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la réglementation européenne et du droit français :

- la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- la directive européenne du 23 septembre 2002 ;
- l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- L'ordonnance n° 2014-699 du 26 juin 2014 ;
- La Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 «pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes».

La question de l'égalité professionnelle suppose de s'inscrire dans la durée pour mesurer la situation actuelle, les tendances et évolutions significatives. La connaissance de la situation réelle permettra seule de trouver les pistes d'amélioration. Il sera mis en place des outils de mesure des écarts afin de pouvoir constater la situation dans le rapport annuel de branche. Si besoin est, à l'occasion de l'examen du rapport annuel de branche par la CPNEFP, des objectifs de rattrapage seront déterminés.

Les signataires conviennent d'étudier la situation respective des hommes et des femmes en matière :

- de recrutement,
- d'emploi, de promotion et d'évolution professionnelle,
- d'organisation du temps de travail et d'articulation entre activité professionnelle et responsabilité familiale,
- de rémunération effective,
- de formation professionnelle et de qualification,

en prenant en compte les orientations en matière d'égalité, notamment, de l'accord relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel du 23 juin 2014 et de l'accord relatif à la mise en œuvre du contrat de génération.

Les signataires s'engagent à porter leur attention au traitement de l'égalité femme-homme lors de la négociation des prochains accords et avenants.

Les partenaires sociaux se doteront d'outils d'analyse, dans le cadre de l'observatoire des Métiers de l'Enseignement Privé (OMEFP) dans ces différents domaines et informeront les entreprises des moyens et dispositifs à mettre en œuvre

Et afin d'observer l'évolution des pratiques des entreprises de la branche, les signataires du présent accord mandatent l'OMEFP pour enregistrer annuellement les différents accords conclus dans la branche, établir annuellement un recueil statistique de la profession sur les accords conclus sur le sujet et dégager annuellement les pratiques et tendances d'évolutions dans ce domaine.

Article 10.2

Principe de non-discrimination

En application de l'article L. 1144-1 du code du travail, les parties signataires réaffirment leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail.

Plus largement les partenaires sociaux réaffirment que la non-discrimination, notamment en raison du sexe de la personne, est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

De plus, comme précisé dans l'article L. 1142-4 du code du travail, des mesures temporaires peuvent être prises au seul bénéfice des femmes visant à rétablir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Afin que tous les salarié(e)s se sentent concernés par l'accord, les mots seront entendus aussi bien au masculin qu'au féminin. Par exemple : salarié et salariée ou salarié(e).

Article 10.3

Recrutement

Aucune discrimination ne doit exister au niveau du recrutement interne et externe. À tous les niveaux hiérarchiques, les critères d'embauche sont fondés sur les compétences requises et la qualification des candidats, quel que soit leur sexe.

Les offres d'emploi sont rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations,

potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines aux offres d'emploi seront analysées selon les mêmes critères.

Des actions seront menées dans les entreprises en vue d'améliorer l'accès des femmes et des hommes à des emplois où elles (ils) sont peu représenté(e)s et auxquels elles (ils) souhaitent avoir accès. L'employeur fournira tous les ans aux délégués du personnel et au comité d'entreprise le nombre de recrutements effectués par sexe et par type de contrat. Ces derniers pourront faire leurs observations et présenter toute proposition d'action visant à respecter l'esprit de cet accord.

Les entreprises, à la suite de l'examen de la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes pour les entreprises qui y sont assujetties et/ou du rapport sur la situation économique et sociale pour les entreprises qui y sont assujetties, se donnent pour objectif d'équilibrer progressivement la proportion des femmes et des hommes suivant les types de postes ou les grands secteurs d'activité.

Afin de favoriser la mixité des emplois, les entreprises se doivent ainsi d'augmenter progressivement le nombre d'embauches de femmes dans les secteurs d'activité à forte présence masculine et le nombre d'embauches d'hommes dans les secteurs d'activité à forte présence féminine.

Les entreprises doivent présenter annuellement aux instances représentatives du personnel ayant compétence en la matière des statistiques concernant les recrutements. Les représentants du personnel peuvent présenter des axes d'amélioration, afin de faciliter la diversité et l'égalité professionnelle.

Les différentes données et observations concernant les recrutements feront l'objet d'une étude trisannuelle dans le cadre des missions de l'observatoire de branche, OMEEP, pour disposer d'éléments d'analyse sur l'ensemble du secteur. Les parties signataires rappellent qu'au moment de la signature de l'accord aucune étude de ce type n'a été réalisée.

Dans les entreprises entrant dans le cadre d'application des dispositions des articles L. 2322-1 et suivants et L. 2323-68 et suivants du code du travail, une attention particulière sera portée à la proportion des candidatures des femmes et des hommes reçues et au nombre d'embauches réalisées pour chacun d'eux, compte tenu des critères d'embauche de l'entreprise et de l'objectif d'assurer une plus grande mixité.

Les parties signataires tiennent à rappeler les règles fondamentales du déroulement d'un entretien de recrutement et, en particulier, qu'aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peut être demandée au candidat.

Les entreprises sensibiliseront les managers, dans le cadre de leurs actions de recrutement, sur la nécessité d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes. À ces fins, le plan de formation intégrera le cas échéant ces éléments dans le cadre de la sensibilisation sur la diversité.

Article 10.4 **Emploi, Promotion et évolution professionnelle**

Le secteur de l'enseignement privé hors contrat est un secteur largement féminisé - 65 % des salariés.

Par ailleurs, les emplois à temps partiel sont nombreux. Les périodes d'activité réduite et les interruptions ne doivent pas entraîner une inégalité de la situation professionnelle. Les femmes et les hommes ayant des postes et des expériences similaires doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution. Autant que possible, ces évolutions prendront en compte les conséquences sur la vie familiale des salarié(e)s, notamment dans le cas de mobilité géographique.

Les partenaires conviennent de se fixer comme objectif de faire progresser la parité dans l'ensemble des métiers de la branche.

Pour favoriser l'accession des femmes à des postes de management et à responsabilité, les entreprises seront attentives à la mixité des genres dans toutes les activités de l'entreprise et notamment dans les activités stratégiques et d'encadrement. Ils conviennent de se fixer comme objectif de faire progresser au cours des prochaines années la proportion de femmes dans ces activités. Il appartient à chaque entreprise de définir ses objectifs de progression et les dispositions permettant d'encourager les femmes aux postes de management et à responsabilité.

Les entreprises veilleront à ce que le nombre de femmes et d'hommes bénéficiant de promotion soit proportionnel aux effectifs. Les mesures nécessaires pour assurer cette disposition pourront faire l'objet d'un accord d'entreprise sur la base de l'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes.

L'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste stratégique et de management.

Article 10.5 **Organisation du temps de travail et articulation entre activité professionnelle et responsabilité familiale**

La question de l'aménagement du travail est fondamentale. Une réflexion doit être menée pour permettre la mise en place d'une organisation des journées de travail permettant de concilier vie de travail et vie familiale. Il convient de veiller à ce que l'amplitude des interventions sur une journée soit compatible, autant que possible, avec la vie familiale.

L'articulation entre le temps de vie personnelle et le temps de vie professionnelle est un facteur essentiel en matière d'égalité professionnelle. Cette problématique concerne tous les salariés : femmes ou hommes.

Les entreprises veillent à prendre en compte les contraintes de la vie personnelle dans l'organisation des réunions internes et des déplacements professionnels.

Les entreprises veillent à la bonne application de la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Afin d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, les entreprises s'engagent à étudier toutes les demandes présentées par chaque salarié(e) de modification de l'organisation du temps de travail, notamment le travail à temps partiel choisi, et à tenter d'y répondre favorablement en prenant en compte, cependant, les possibilités que laissent envisager la taille de l'entreprise, la nature du poste et des responsabilités exercées et la situation de l'unité ou du projet auquel est rattaché(e) le/la salarié(e).

Lors de la révision des salaires, une attention particulière sera portée aux salarié(e)s travaillant à temps partiel, afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salariés travaillant à temps plein.

Article 10.6 **Rémunération effective**

Les partenaires de la branche de l'enseignement privé hors contrat affirment leur volonté que les rémunérations et carrières soient traitées sans discrimination.

Les catégories et les critères de classification et de promotion, ainsi que les niveaux de rémunération, doivent être communs aux salariés des deux sexes et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Il appartient aux entreprises, dans le cadre des compétences légales des instances représentatives du personnel, de faire le bilan des éventuels écarts de rémunération constatés dans l'entreprise. Il leur appartient de corriger les écarts de rémunération constatés à un même niveau de responsabilité, d'aptitude professionnelle, d'expérience et de diplômes.

Les entreprises s'engagent à assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes sur la base du principe que, à qualification, fonction, compétence et expérience équivalentes, les femmes et les hommes soient embauchés à la même rémunération, position et coefficient pour la même fonction.

Ces informations seront présentées et commentées annuellement dans le rapport «Egalité hommes-femmes».

Les entreprises s'engagent à assurer, lors des révisions périodiques de salaires, l'égalité de rémunération pour un même travail ou pour un travail de valeur égale entre les femmes et les hommes.

Il convient notamment de ne pas prendre en compte les périodes de congés maternité, d'adoption pour limiter ou annuler une augmentation de salaire.

Pour supprimer les écarts de rémunération existant entre les femmes et les hommes, la loi du 4 août 2014 n° 2014-873 a créé une négociation collective annuelle unique sur l'égalité professionnelle et salariale et y a introduit deux nouveaux thèmes : le déroulement des carrières et la mixité des emplois (art. L. 2242-5 du code du travail modifié par la loi du 4 août 2014).

Les entreprises doivent prendre des mesures pour réduire ces écarts et en faire leur priorité.

À cet égard, lors de chaque révision salariale périodique, dans les entreprises dont la taille rend les éléments statistiques représentatifs pour des grandes catégories qu'elles auront définies en accord avec leurs partenaires sociaux, ces entreprises s'assureront que la médiane des augmentations individuelles des femmes soit équivalente à la médiane des augmentations individuelles des hommes au sein des catégories professionnelles, sous réserve de dispositions plus favorables applicables dans l'entreprise et de veiller à l'égalité en matière de promotion.

Les effectifs à temps partiel étant constitués d'une part significative de femmes, une vigilance particulière sera portée lors des révisions de salaires aux salariés travaillant à temps partiel, afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salariés travaillant à temps complet.

Article 10.7 **Formation professionnelle et qualification**

Élément indispensable d'acquisition de savoirs, la formation professionnelle est un moyen essentiel à disposition des salariés pour conforter ou développer leurs aptitudes professionnelles. Elle est aussi un moyen privilégié de gestion des compétences en favorisant l'évolution des qualifications des salariés. C'est pourquoi la CPNEFP veillera à ce que les conditions d'accès des hommes et des femmes aux dispositifs de formation soient identiques.

Les formations qualifiantes doivent bénéficier autant aux femmes qu'aux hommes dans des conditions rendant celles-ci possibles pour les uns et les autres.

Afin de servir cet objectif tout en prenant en considération les contraintes familiales des salariés, notamment au regard des contraintes matérielles de garde d'enfants, les partenaires sociaux recommandent que l'organisation des

formations soit compatible avec la vie privée et familiale et chercheront les moyens de faciliter l'accès aux formations pour tous.

Les partenaires sociaux membres de la CPNEFP veilleront dans le rapport annuel sur la formation professionnelle établi par l'OPCA à faire référence à l'égalité professionnelle et à distinguer le genre dans le cadre des données.

Suite à l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, les partenaires sociaux rappellent notamment que chaque salarié(e) bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur, afin d'évoquer avec lui ses perspectives professionnelles. Cet entretien est proposé systématiquement après une absence longue, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

De plus, tous les 6 ans, un bilan du parcours professionnel de chaque salarié(e) est réalisé par son employeur, afin de vérifier le suivi des actions de formation, la progression salariale et/ou professionnelle et l'acquisition d'éléments de certification.

Les entreprises veilleront à former leurs équipes au recrutement dans la diversité. La CPNEFP pourra décider une prise en charge prioritaire de ces formations.

Article 10.8

Absences liées à la maternité, la parentalité et à la paternité

Mod. par Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFE CGC.

10.8.1

Aménagement du temps de travail pendant la durée de la grossesse

A

Le principe

Pour les filières : «personnel administratif et de service» et «personnel d'encadrement pédagogique» ; les femmes en état de grossesse dûment reconnu et déclaré à l'employeur bénéficient, à partir du 61^{ème} jour de grossesse, d'une réduction de la durée journalière de travail d'une demi-heure pour un temps plein et au prorata pour un temps de travail contractuel plus court, sans réduction de la rémunération : les modalités de cette réduction sont définies entre la salariée et l'employeur.

Pour la filière «personnel enseignant» : les femmes en état de grossesse dûment reconnu et déclaré à l'employeur bénéficient, à partir du 61^{ème} jour de grossesse, d'une réduction de la durée de leur temps de présence dans l'établissement d'une demi-heure pour un temps plein ou au prorata du temps de présence réel, sans réduction de la rémunération : les modalités de cette réduction sont définies entre la salariée et l'employeur.

B

À défaut d'accord entre la salariée et l'employeur

1) les femmes de la filière «enseignant(te)» peuvent bénéficier du cumul de leur droit à réduction de la durée du temps de présence dans l'établissement sur les périodes hors du temps de présence des élèves (activités induites, annexes, connexes...) ;

2) les femmes des entreprises de moins de 11 salariés, peuvent bénéficier du cumul de leur droit à réduction de temps de travail, sur une période maximale d'un mois.

10.8.2

Maternité, parentalité et paternité

Les congés de maternité et parental d'éducation ne doivent pas ralentir l'évolution des salariés en termes de carrière. Afin de gérer au mieux l'impact des périodes d'absences liées à ces congés, un entretien professionnel sera mis en place. Il pourra permettre d'examiner la durée prévisionnelle de l'absence, les souhaits éventuels d'évolution de carrière à la suite du congé, les formations qui pourraient être envisagées, les modalités d'accompagnement à mettre en œuvre pour faciliter la reprise du travail.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, notamment de la loi n° 2006-340 du 24 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle

entre les femmes et les hommes, les entreprises s'engagent à neutraliser les incidences de la période d'absence pour maternité ou adoption sur les augmentations de salaires

Il est rappelé que le congé de maternité et le congé d'adoption sont considérés comme du temps de travail effectif, notamment pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté ;
- la répartition de l'intéressement et de la participation ;
- le calcul des congés payés.

De la même manière, la période d'absence du/de la salarié(e) pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation.

Les entreprises prendront des engagements pour que, en matière d'évolution professionnelle et salariale, les congés de maternité, de paternité ou d'adoption ou de présence parentale et/ou le congé parental d'éducation ne pénalisent pas les salariés. Les entreprises devront respecter leurs obligations de mise en place des entretiens relatifs aux congés de maternité, d'adoption, de présence parentale et congé parental d'éducation prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Les entreprises s'efforceront de maintenir, pendant la période de congé de maternité, d'adoption, de présence parentale et/ou de congé parental d'éducation, la diffusion des informations générales transmises aux salariés relatives à la vie de l'entreprise, selon un mode de communication préalablement défini entre les parties en présence, afin de maintenir un lien social.

Article 10.9

Négociations

Les parties signataires rappellent que dans le cadre du code du travail sur l'égalité professionnelle, il est stipulé :

- à l'article L. 2241-1 que la négociation annuelle sur les salaires doit prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- à l'article L. 2241-3 que la négociation triennale doit porter sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées sur les sujets ci-dessus rappelés ;
- à l'article L. 2241-9 que les négociations annuelles sur les salaires et quinquennales sur la révision des classifications doivent viser à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires et pour tenir compte de l'évolution possible des métiers, les partenaires sociaux reconnaissent que les classifications professionnelles qui valorisent les postes en fonction des compétences reconnues nécessaires pour exercer les métiers correspondants introduisent parfois des facteurs de discrimination indirecte.

Tous les 5 ans, à l'occasion des négociations sur les classifications, les partenaires sociaux analyseront, identifieront et corrigeront les critères d'évaluation des coefficients et/ou des postes de travail pouvant induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Article 10.10

Recueil d'informations

10.10. A

Entreprises

Dans les entreprises concernées, les négociations annuelles sur les salaires doivent prévoir une analyse spécifique des différences de traitement entre les femmes et les hommes et doivent être l'occasion d'élaborer un plan de suppression des écarts salariaux constatés. À défaut, c'est le rapport annuel de situation comparée entre les femmes et les hommes, présenté aux partenaires sociaux, qui doit le faire lorsque l'entreprise en a l'obligation.

Nonobstant les indicateurs obligatoires prévus par l'article D. 2323-12 du code du travail qui sont rappelés obligatoirement à l'article suivant, les parties signataires invitent les partenaires sociaux dans les entreprises à définir des indicateurs pertinents pour analyser la situation comparée des femmes et des hommes.

Le décret n° 2001-832 du 12 septembre 2001 définit des indicateurs, rappelés ici pour information, pour la mise en place du rapport de la situation comparée des femmes et des hommes dans les entreprises. Par accord d'entreprise, les entreprises peuvent définir des indicateurs supplémentaires.

10.10. B Branche

L'accord constitue une occasion pour développer le rôle de l'observatoire des métiers et de l'emploi de l'enseignement privé (OMEPP), créé par l'accord du 25 juin 2015, dans l'analyse des statistiques sociales ainsi que dans les études de positionnement qui seront utiles aux entreprises dans les phases de diagnostic et de suivi des plans d'action prévus par la loi.

Ainsi il pourra être demandé à l'OMEPP de recueillir et d'analyser, tous les 3 ans, les informations spécifiques et comparatives femme/homme sur :

- les rémunérations effectives,
- l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle,
- les conditions de travail et d'emploi,
- la qualification et la classification,

pour permettre la rédaction d'un rapport permettant à la branche de disposer d'un diagnostic de la situation des femmes et des hommes dans la profession.

La commission paritaire pourra ainsi disposer :

- d'un état des lieux présentant les principales caractéristiques de la situation comparée de l'emploi des femmes et des hommes salariés de la branche (évolution des effectifs par région et par sexe, répartition des effectifs par tranche d'âge, par taille de entreprises, par type de contrat de travail, par type d'activités, par tranche de salaire, par tranche d'ancienneté, par niveau de diplôme,...) ;
- d'une analyse qualitative permettant de repérer les actions mises en œuvre par les entreprises afin de répondre aux problématiques de l'égalité professionnelle ;
- d'une analyse quantitative sur les situations professionnelles des femmes et des hommes à emploi et durée de contrat comparable.

Au terme de cette étude, les représentants de la branche pourront disposer de recommandations en matière d'actions susceptibles d'être mises en œuvre pour favoriser la réalisation de l'objectif d'égalité professionnelle.

Article 10.11 Suivi de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il annule et remplace l'accord du 24 avril 2008 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Cet accord est susceptible d'être modifié par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ces dispositions.

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus avec des délégués syndicaux peuvent prévoir des dispositions différentes plus favorables que celles du présent accord, spécifiques à leur situation particulière et concourant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise.

Les parties signataires conviennent d'examiner le bilan des mesures prises en matière d'égalité professionnelle au sein de la branche et les suites qu'il conviendrait éventuellement d'y apporter.

Cet examen aura lieu chaque année après la date de prise d'effet du présent accord et, pour le premier exercice, au plus tard le 31 décembre 2016.

Titre 11 Accueil de salarié(e)s handicapé(e)s dans les entreprises de l'enseignement privé à distance

Mod. par Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFE CGC.

Les partenaires sociaux souhaitent dans un premier temps :

-
- améliorer la prise de conscience des entreprises de la branche quant à l'obligation d'emploi des travailleurs porteurs de handicap, par une démarche pédagogique et pragmatique ;
 - sensibiliser les établissements aux modalités de mise en œuvre de l'obligation d'emploi et aux intérêts économiques et sociaux qui en découlent ;
 - encourager toutes les initiatives permettant l'emploi, direct ou indirect, le maintien en poste des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
 - mobiliser au niveau national et régional les acteurs et réseaux afin d'atteindre ces objectifs.

Le présent accord traduit la prise de conscience, par la branche, du rôle qui lui incombe en matière de promotion et de développement de l'emploi des salariés porteurs de handicap et prend en compte :

- les caractéristiques de la branche qui comporte une grande majorité d'entreprises non soumises à l'obligation d'emploi ;
- la multiplicité des acteurs intervenant sur la question du handicap ;
- la perfectibilité du marché de l'emploi des travailleurs porteurs de handicap ;
- les passerelles sous-jacentes entre l'accompagnement humain et professionnel des stagiaires de la formation professionnelle et celui des personnes porteuses de handicap.

Cet accord fixe le cadre d'actions de la branche et identifie plusieurs thèmes prioritaires pour faciliter et développer l'accès et le maintien de salariés porteurs de handicap au sein des entreprises de la branche. Ces thèmes tiennent compte des différents acteurs que sont les entreprises, la collectivité des salariés - dont les institutions représentatives du personnel - les personnes porteuses de handicap, avec l'appui des structures compétentes.

Article 11.1

Champ d'application

Cet accord s'applique à l'ensemble des entreprises de l'enseignement privé à distance.

Les entreprises assujetties à l'obligation d'emploi visée aux articles L. 5212-2 et suivants sont directement concernées par les termes du présent accord et des actions engagées ou préconisées par la branche.

Toutefois, les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation d'emploi telle que définie ci-dessus contribuent à la mise en œuvre des dispositions conventionnelles dans le respect d'une proportion aux moyens dont elles disposent.

Article 11.2

Notion de handicap

Constitue un handicap «toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant

Article 11.3

Objet de l'accord

Cet accord vise à développer l'insertion, l'embauche, l'intégration, le maintien dans l'emploi et la formation des salariés porteurs de handicap dans le secteur professionnel.

Pour atteindre ces objectifs, les partenaires sociaux conviennent d'un plan global comportant des mesures échelonnées dans le temps dans le cadre de la négociation triennale de la branche sur ce thème.

Cet accord ne dispense pas l'entreprise de ses obligations légales en matière d'emploi des travailleurs porteurs de handicap visées à l'article L. 5212-9 du code du travail.

Article 11.4

Commission de suivi

Afin de créer une dynamique progressive et efficace, la branche fixe des objectifs, conçoit et organise des moyens pour les atteindre.

Pour ce faire, il est décidé de mettre en place une commission de suivi composée des signataires du présent accord pour :

- assurer le suivi et évaluer la mise en œuvre de l'accord de branche ;
- préparer la négociation triennale de la branche sur l'emploi des travailleurs porteurs de handicap visée par l'article L. 2241-5 du code du travail.

La commission de suivi aura également pour mission de veiller à l'évolution de la situation de la branche sur l'emploi des personnes porteuses de handicap et de proposer de nouveaux objectifs.

Par ailleurs, les accords d'entreprises, qui ont fait l'objet d'un agrément par le préfet compétent et après avis de la direction départementale du travail et de l'emploi permettant l'exonération des contributions AGEFIPH, doivent être transmis à la commission de suivi.

Article 11.5 **Informier et sensibiliser les acteurs**

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent favoriser une information fiable et accessible tant sur la démarche de la branche que sur les moyens permettant de développer l'emploi des travailleurs porteurs de handicap. Les partenaires sociaux auront donc à mettre au point des outils permettant :

- une information en direction des entreprises : direction, salariés, institutions représentatives du personnel ;
- une information en direction des OPCA, des institutions et réseaux en charge de l'emploi des personnes porteuses de handicap ;
- une sensibilisation en direction des salariés - porteurs de handicap ou non - et des institutions représentatives du personnel pour permettre l'intégration de la personne porteuse de handicap ;
- une sensibilisation aux modalités et aux conséquences de la reconnaissance du handicap (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé - RQTH), étant rappelé que cette démarche reste personnelle et volontaire de la part de l'intéressé.

Article 11.6 **Faciliter l'insertion et l'embauche des salariés porteurs de handicap**

La branche estime que le développement de l'emploi des personnes porteuses de handicap nécessite la mise en place de «parcours coordonnés», d'actions, de relais humains et techniques d'insertion, ainsi que des aides à l'embauche. Cette démarche, qui doit débuter dans les 12 mois suivant la signature du présent accord, implique successivement :

- la description des métiers, le repérage des besoins habituels de la branche en termes d'emploi, d'embauche et des particularités de la profession à l'occasion des bilans et études de la branche et leur transmission aux réseaux et organismes spécialisés grâce à un partenariat branche/réseaux ;
- la mise en place de formations, pour les futurs collaborateurs, aux spécificités des professions du service dans l'environnement des ressources humaines, avec le soutien des réseaux spécialisés pour donner à ces candidatures une approche concrète ;
- la sensibilisation et/ou la formation des personnes participant au processus de recrutement notamment l'AGEFIPH ;
- la formation des salariés en vue de faciliter l'intégration des travailleurs porteurs de handicap.

Article 11.7 **Développer le maintien dans l'emploi des salariés porteurs de handicap**

Les partenaires sociaux entendent favoriser le maintien dans l'emploi des salariés dont le handicap survient ou s'aggrave alors qu'ils sont déjà en poste.

Le maintien dans l'emploi suppose une réactivité préparée de tous les acteurs de l'entreprise au moment de l'apparition ou de l'aggravation du handicap. Cette solution de pérennisation de la relation contractuelle suppose une bonne connaissance des procédures, acteurs intervenants et législations environnantes.

Article 11.8 **Prévoir l'évolution de l'emploi des salariés porteurs de handicap**

Le salarié porteur de handicap dispose des mêmes droits et devoirs que tout salarié valide ; cela concerne le déroulement de carrière, le bilan de compétences, la formation, la mobilité interne à l'entreprise, l'évolution des rémunérations.

En conséquence, en aucun cas le fait du handicap ne doit être un frein à une progression dans l'entreprise ; et, à l'inverse, les salariés porteurs de handicap ne sont nullement prioritaires du fait de leur handicap par rapport aux salariés valides de l'entreprise.

Dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des carrières (GPEC), les entreprises et la branche, en liaison avec les OPCA, s'efforceront de prioriser à travers notamment l'utilisation du DIF et les plans de formation des entreprises, des actions de formation en cohérence avec les possibilités d'emploi.

Article 11.9 **Intégrer les salariés porteurs de handicap dans la vie quotidienne de l'entreprise**

L'entreprise et ses institutions représentatives du personnel doivent permettre l'intégration des salariés porteurs de handicap à la vie quotidienne de l'entreprise et faciliter leur participation aux événements de l'entreprise et aux acti-

Titre 12

Dispositions diverses

(Avenant n° 6, 9 juin 2009, étendu)

Mod. par Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFE CGC.

Article 12.1

Dépôt

(Avenant n° 6, 9 juin 2009, étendu)

Le texte de la présente convention collective est déposé à la Direction générale du Travail (DGT) conformément aux dispositions du code du travail.

Un exemplaire est établi pour chaque partie.

Article 12.2

Demande d'extension

(Avenant n° 6, 9 juin 2009, étendu)

La présente convention collective et ses avenants éventuels sont soumis au Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité pour que leurs dispositions soient rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés entrant dans le champ d'application défini à l'article 1.1 de la présente convention collective.

Leur entrée en vigueur se fera conformément aux dispositions arrêtées à l'article 1.3 de la présente convention.

ANNEXES

Annexe 1 - A - Grille de salaires du personnel administratif et de service

Mod. par Avenant n° 8, 13 avril 2010, étendu par arr. 26 août 2010, JO 4 sept., applicable à compter de son extension et au plus tard le 1^{er} septembre 2010

Mod. par Avenant n° 11, 15 juin 2011, étendu par arr. 25 oct. 2011, JO 5 nov.

Mod. par Avenant n° 19, 16 oct. 2012, étendu par arr. 26 déc. 2012, JO 29 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFDT ;

SYNEP CFE CGC ;

FNEC FP FO.

Mod. par Avenant n° 22, 15 janv. 2014, étendu par arr. 2 juin 2014, JO 27 juin applicable à compter du premier jour du mois suivant sa date d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE-CGC ;

FNEC FP FO ;

Mod. par Avenant n° 31, 12 janv. 2016, étendu par arr. 3 mai 2016, JO 11 mai⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

FNEC FP FO ;

SYNEP CFE-CGC ;

FEP CFDT.

Avenant n° 38, 5 avril 2017, non étendu, applicable à la date d'extension ou au plus tard à compter du 1^{er} sept. 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE CGC ;

FNEC FP FO.

Mod. par Avenant n° 40, 7 mars 2018, étendu par arr. 29 mai 2019, JO 4 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 45, 6 févr. 2019, étendu par arr. 21 août 2019, JO 28 août, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la date d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 49, 5 mai 2020, étendu par arr. 30 nov. 2021, JO 4 déc., applicable à compter du 1^{er} juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 53 du 1^{er} juin 2021, étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} juin 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT.

Mod. par Avenant n° 56, 15 déc. 2021, étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 11 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEFP CGT ;

FEP CFDT.

Mod. par Avenant n° 57, 23 juin 2022, étendu par arr. 5 oct. 2022, JO 20 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNEPL CFTC.

Mod. par Avenant n° 60, 12 mai 2023, étendu par arr. 4 sept. 2023, JO 4 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL-CFTC ;

SNPEFP-CGT ;

SYNEP / CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 61, 24 mai 2024, étendu par arr. 19 déc. 2024, JO 26 déc., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

CFTC.

(Avenant n° 8, 13 avril 2010, étendu) Au 1^{er} septembre 2010

Catégorie	Échelon A		Échelon B (Confirmé)		Échelon C (Expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1388	16656	1457	17484	1530	18360
E2	1440	17280	1512	18144	1590	19080
E3	1483	17796	1575	18900	1660	19920
T1	1563	18756	1645	19740	1725	20700
T2	1646	19752	1730	20760	1820	21840
T3	1758	21096	1846	22152	1940	23280
C1	2218	26616	2330	27960	2470	29640
C2	2745	32940	2885	34620	3040	36480
C3	3273	39276	3437	41244	3670	44040

(Avenant n° 11, 15 juin 2011, étendu) Au 1^{er} septembre 2011

Catégorie	Échelon A		Échelon B (Confirmé)		Échelon C (Expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1416	16992	1486	17 832	1561	18732
E2	1469	17628	1542	18504	1622	19464
E3	1513	18156	1607	19284	1693	20316
T1	1594	19128	1678	20136	1760	21120
T2	1679	20148	1765	21180	1856	22272
T3	1793	21516	1883	22596	1979	23748
C1	2262	27144	2377	28524	2519	30228
C2	2800	33600	2943	35316	3101	37212
C3	3338	40056	3506	42072	3743	44916

(Avenant n° 19, 16 oct. 2012, étendu)

Catégorie	Échelon A	
	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 426	17 112

(Avenant n° 22, 15 janv. 2014, étendu, au 1^{er} juillet 2014)

(En euros)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (Confirmé)		Échelon C (Expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 462	17 540	1 535	18 417	1 612	19 338
E2	1 506	18 069	1 581	18 972	1 660	19 921

Catégorie	Échelon A		Échelon B (Confirmé)		Échelon C (Expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E3	1 551	18 610	1 628	19 540	1 710	20 517
T1	1 634	19 606	1 716	20 587	1 801	21 616
T2	1 721	20 652	1 807	21 684	1 897	22 769
T3	1 838	22 054	1 930	23 157	2 026	24 314
C1	2 319	27 823	2 436	29 214	2 556	30 674
C2	2 870	34 440	3 014	36 162	3 164	37 970
C3	3 422	41 057	3 596	43 110	3 772	45 266

(Avenant n° 31, 12 janv. 2016, étendu)

(En euros)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 472	17 664	1 546	18 540	1 623	19 476
E2	1 517	18 204	1 593	19 116	1 673	20 076
E3	1 559	18 708	1 637	19 643	1 719	20 628
T1	1 642	19 704	1 725	20 700	1 811	21 732
T2	1 730	20 760	1 816	21 792	1 907	22 884
T3	1 847	22 164	1 940	23 280	2 037	24 444
C1	2 331	27 972	2 448	29 376	2 570	30 840
C2	2 884	34 608	3 029	36 348	3 180	38 160
C3	3 439	41 268	3 614	43 368	3 791	45 492

(Avenant n° 38, 5 avr. 2017, non étendu)

(En euros)

(Avenant n° 40, 7 mars 2018, étendu)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 487	17 844	1 562	18 744	1 640	19 680
E2	1 533	18 396	1 609	19 308	1 690	20 280
E3	1 575	18 900	1 654	19 848	1 737	20 844
T1	1 659	19 908	1 743	20 916	1 830	21 960
T2	1 748	20 976	1 835	22 020	1 927	23 124
T3	1 866	22 392	1 960	23 520	2 058	24 696
C1	2 355	28 260	2 473	29 676	2 596	31 152
C2	2 913	34 956	3 060	36 720	3 212	38 544
C3	3 474	41 688	3 651	43 812	3 829	45 948

(En euros)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 515	18 180	1 591	19 092	1 669	20 028
E2	1 552	18 624	1 629	19 548	1 711	20 532
E3	1 594	19 128	1 674	20 088	1 758	21 096
T1	1 679	20 148	1 764	21 168	1 852	22 224
T2	1 769	21 228	1 857	22 284	1 950	23 400
T3	1 889	22 668	1 984	23 808	2 083	24 996
C1	2 384	28 608	2 503	30 036	2 628	31 536
C2	2 948	35 376	3 097	37 164	3 251	39 012
C3	3 474	41 688	3 651	43 812	3 829	45 948

(Avenant n° 45, 6 févr. 2019, étendu)

(En euros)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 552.88	18 634.50	1 630.78	19 569.30	1 710.73	20 528.70
E2	1 590.80	19 089.60	1 669.73	20 036.70	1 753.78	21 045.30
E3	1 633.85	19 606.20	1 709.02	20 508.20	1 801.95	21 623.40
T1	1 720.98	20 651.70	1 808.10	21 697.20	1 898.30	22 779.60
T2	1 813.23	21 758.70	1 903.43	22 841.10	1 998.75	23 985.00
T3	1 936.23	23 234.70	2 033.60	24 403.20	2 135.08	25 620.90
C1	2 443.60	29 323.20	2 565.58	30 786.90	2 693.70	32 324.40
C2	3 021.70	36 260.40	3 174.43	38 093.10	3 332.28	39 987.30
C3	3 560.85	42 730.20	3 742.28	44 907.30	3 924.73	47 096.70

(Avenant n° 49, 5 mai 2020, étendu)

(En euros)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 580.83	18 969.92	1 660,13	19 921,55	1 741,52	20 898,22
E2	1 619.43	19 433.21	1 699,78	20 397,36	1 785,34	21 424,12
E3	1 663.26	19 959.11	1 739,78	20 877,35	1 834,39	22 012,62
T1	1 751.95	21 023.43	1 840,65	22 087,75	1 932,47	23 189,63
T2	1 845.86	22 150.36	1 937,69	23 252,24	2 034,73	24 416,73
T3	1 971.08	23 652.92	2 070,20	24 842,46	2 173,51	26 082,08
C1	2 487.58	29 851.02	2 611,76	31 341,06	2 742,19	32 906,24

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
C2	3 076,09	36 913,09	3 231,56	38 778,78	3 392,26	40 707,07
C3	3 624,95	43 499,34	3 809,64	45 715,63	3 995,37	47 944,44

(Avenant n° 53, 1^{er} juin 2021, étendu) Au 1^{er} juin 2021*

** Conformément à l'article 7.1 de la convention collective, seul le salaire annuel brut est à prendre en compte pour la détermination des minima. Les salaires mensuels ne sont mentionnés qu'à titre indicatif.*

(En euros)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (Confirmé)		Échelon C (Expérimenté)	
	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel
E1	1 588,73	19 064,77	1 668,43	20 021,16	1 750,23	21 002,71
E2	1 627,53	19 530,38	1 708,28	20 499,35	1 794,27	21 531,24
E3	1 671,58	20 058,91	1 748,48	20 981,73	1 843,56	22 122,68
T1	1 760,71	21 128,55	1 849,85	22 198,19	1 942,13	23 305,58
T2	1 855,09	22 261,11	1 947,38	23 368,50	2 044,90	24 538,81
T3	1 980,93	23 771,19	2 080,56	24 966,67	2 184,37	26 212,49
C1	2 500,02	30 000,27	2 624,81	31 497,77	2 755,90	33 070,77
C2	3 091,47	37 097,65	3 247,72	38 972,67	3 409,22	40 910,61
C3	3 643,07	43 716,84	3 828,68	45 944,21	4 015,35	48 184,16

(Avenant n° 56, 15 déc. 2021, étendu)

(En euros)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (Confirmé)		Échelon C (Expérimenté)	
	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel
E1	1655,2	19862,52	1718,5	20621,79	1802,7	21632,79
E2	1676,4	20116,29	1759,5	21114,33	1848,1	22177,18
E3	1721,7	20660,68	1800,9	21611,18	1898,9	22786,36
T1	1813,5	21762,41	1905,3	22864,14	2000,4	24004,75
T2	1910,7	22928,94	2005,8	24069,56	2106,2	25274,97
T3	2040,4	24484,33	2143,0	25715,67	2249,9	26998,86
C1	2575,0	30900,28	2703,6	32442,70	2838,6	34062,89
C2	3184,2	38210,58	3345,2	40141,85	3511,5	42137,93
C3	3752,4	45028,35	3943,5	47322,54	4135,8	49629,68

(Avenant n° 57, 23 juin 2022, étendu)

(En euros)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (Confirmé)		Échelon C (Expérimenté)	
	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel
E1	1 729,7	20 756,33	1 795,8	21 549,78	1 883,9	22 606,27
E2	1 752	21 021,52	1 838,7	22 064,48	1 931	23 175,15
E3	1 799	21 590,41	1 882	22 583,69	1 984,3	23 811,75
T1	1 895	22 741,71	1 991	23 893,02	2 090,4	25 084,96
T2	1 996,7	23 960,75	2 096	25 152,68	2 201	26 412,35
T3	2 132,2	25 586,12	2 239	26 872,88	2 351,2	28 213,81
C1	2 690,9	32 290,79	2 825,2	33 902,62	2 966,3	35 595,72
C2	3 327,5	39 930,06	3 495,7	41 948,23	3 669,5	44 034,14
C3	3 921,2	47 054,62	4 121	49 452,05	4 321,9	51 863,02

(Avenant n° 60, 12 mai 2023, étendu)

(En euros)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (Confirmé)		Échelon C (Expérimenté)	
	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel
E1	1 807,53	21 690,36	1 876,63	22 519,52	1 968,63	23 623,55
E2	1 830,62	21 967,49	1 921,45	23 057,38	2 018,17	24 218,03
E3	1 880,16	22 561,98	1 966,66	23 599,96	2 073,61	24 883,28
T1	1 980,42	23 765,09	2 080,68	24 968,21	2 153,13	25 837,51
T2	2 086,58	25 038,98	2 158,94	25 907,26	2 267,06	27 204,72
T3	2 196,14	26 353,70	2 306,59	27 679,07	2 421,69	29 060,22
C1	2 771,63	33 259,51	2 881,72	34 580,67	3 025,63	36 307,63
C2	3 394,06	40 728,66	3 565,60	42 787,19	3 742,90	44 914,82
C3	3 999,64	47 995,71	4 203,42	50 441,09	4 408,36	52 900,28

(Avenant n° 61, 24 mai 2024, étendu)

(En euros)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (Confirmé)		Échelon C (Expérimenté)	
	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel
E1	1881,64	22 579,67	1953,57	23 442,82	2 049,34	24 592,12
E2	1 905,68	22 868,16	2 000,23	24 002,73	2 100,91	25 210,97
E3	1957,25	23 487,02	2 047,29	24 567,55	2 158,63	25 903,49
T1	2 061,62	24 739,46	2 165,99	25 991,90	2 241,41	26 896,85
T2	2 172,13	26 065,58	2 247,46	26 969,46	2 360,01	28 320,11
T3	2 286,18	27 434,21	2 401,16	28 813,91	2 520,98	30 251,69
C1	2 885,26	34 623,15	2 968,17	35 618,09	3 116,39	37 396,86

Catégorie	Échelon A		Échelon B (Confirmé)		Échelon C (Expérimenté)	
	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel
C2	3 495,88	41 950,52	3 672,57	44 070,81	3 855,19	46 262,26
C3	4 119,63	49 435,58	4 329,52	51 954,32	4 540,61	54 487,29

* Conformément à l'article 7.1 de la convention collective, seul le salaire annuel brut est à prendre en compte pour la détermination des minima. Les salaires mensuels ne sont mentionnés qu'à titre indicatif.

Annexe 1 - B Grille de salaires du « Personnel d'encadrement pédagogique »

Mod. par Avenant n° 8, 13 avril 2010, étendu par arr. 26 août 2010, JO 4 sept., applicable à compter de son extension et au plus tard le 1^{er} septembre 2010

Mod. par Avenant n° 11, 15 juin 2011, étendu par arr. 25 oct. 2011, JO 5 nov.

Mod. par Avenant n° 19, 16 oct. 2012, étendu par arr. 26 déc. 2012, JO 29 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFDT ;

SYNEP CFE-CGC ;

FNEC FP FO.

Mod. par Avenant n° 21, 19 juin 2013, étendu par arr. 18 mars 2014, JO 27 mars⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SYNEP CFE-CGC ;

FNEC FP FO.

Mod. par Avenant n° 22, 15 janv. 2014, étendu par arr. 2 juin 2014, JO 27 juin, applicable à compter du premier jour du mois suivant sa date d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE-CGC ;

FNEC FP FO.

Mod. par Avenant n° 31, 12 janv. 2016, étendu par arr. 3 mai 2016, JO 11 mai⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

FNEC FP FO ;

SYNEP CFE-CGC ;

FEP CFDT.

Avenant n° 38, 5 avril 2017, non étendu, applicable à la date d'extension ou au plus tard à compter du 1^{er} sept. 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

*FEP CFDT ;
SNPEFP CGT ;
SNEPL CFTC ;
SYNEP CFE CGC ;
FNEC FP FO.*

Mod. par Avenant n° 40, 7 mars 2018, étendu par arr. 29 mai 2019, JO 4 juin ⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

*SNEPL CFTC ;
SNPEFP CGT ;
FEP CFDT ;
SYNEP CFE CGC.*

Mod. par Avenant n° 45, 6 févr. 2019, étendu par arr. 21 août 2019, JO 28 août, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la date d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

*SNEPL CFTC ;
SNPEFP CGT ;
FEP CFDT ;
SYNEP CFE CGC.*

Mod. par Avenant n° 49, 5 mai 2020, étendu par arr. 30 nov. 2021, JO 4 déc., applicable à compter du 1^{er} juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

*CFDT ;
CFTC ;
CGT ;
CFE CGC.*

Mod. par Avenant n° 53 du 1^{er} juin 2021, étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} juin 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT.

Mod. par Avenant n° 56, 15 déc. 2021, étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 11 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

*SNEFP CGT ;
FEP CFDT.*

Mod. par Avenant n° 57, 23 juin 2022, étendu par arr. 5 oct. 2022, JO 20 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

*FEP CFDT ;
SNEPL CFTC.*

Mod. par Avenant n° 60, 12 mai 2023, étendu par arr. 4 sept. 2023, JO 4 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL-CFTC ;

SNPEFP-CGT ;

SYNEP / CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 61, 24 mai 2024, étendu par arr. 19 déc. 2024, JO 26 déc., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

CFTC.

(Avenant n° 8, 13 avril 2010, étendu) Au 1^{er} septembre 2010

Catégorie	Échelon A		Échelon B (Confirmé)		Échelon C (Expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1380	16560	1440	17280	1512	18144
E2	1435	17220	1510	18120	1585	19020
E3	1479	17748	1570	18840	1660	19920
T1	1563	18756	1645	19740	1725	20700
T2	1646	19752	1730	20760	1820	21840
T3	1758	21096	1845	22140	1940	23280
C1	2218	26616	2330	27960	2465	29580
C2	2745	32616	2890	34500	3045	36384

(Avenant n° 11, 15 juin 2011, étendu) Au 1^{er} septembre 2011

Catégorie	Échelon A		Échelon B (Confirmé)		Échelon C (Expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1408	16896	1469	17628	1542	18504
E2	1464	17568	1540	18480	1617	19404
E3	1509	18108	1601	19212	1693	20316
T1	1594	19128	1678	20136	1760	21120
T2	1679	20148	1765	21180	1856	22272
T3	1793	21516	1882	22584	1979	23746
C1	2262	27144	2377	28524	2514	30168
C2	2800	33600	2948	35376	3106	37272

(Avenant n° 19, 16 oct. 2012, étendu)

Catégorie	Échelon A	
	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 426	17 112

(Avenant n° 22, 15 janv. 2014, étendu, au 1^{er} juillet 2014)

(En euros)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (Confirmé)		Échelon C (Expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 462	17 540	1 535	18 417	1 612	19 338
E2	1 506	18 069	1 581	18 972	1 660	19 921
E3	1 551	18 610	1 628	19 540	1 710	20 517
T1	1 634	19 606	1 716	20 587	1 801	21 616
T2	1 721	20 652	1 807	21 684	1 897	22 769
T3	1 838	22 054	1 930	23 157	2 026	24 314
C1	2 319	27 823	2 436	29 214	2 556	30 674
C2	2 870	34 440	3 014	36 162	3 164	37 970
C3	3 422	41 057	3 596	43 110	3 772	45 266

(Avenant n° 31, 12 janv. 2016, étendu)

(En euros)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 472	17 664	1 546	18 540	1 623	19 476
E2	1 517	18 204	1 593	19 116	1 673	20 076
E3	1 559	18 708	1 637	19 643	1 719	20 628
T1	1 642	19 704	1 725	20 700	1 811	21 732
T2	1 730	20 760	1 816	21 792	1 907	22 884
T3	1 847	22 164	1 940	23 280	2 037	24 444
C1	2 331	27 972	2 448	29 376	2 570	30 840
C2	2 884	34 608	3 029	36 348	3 180	38 160
C3	3 439	41 268	3 614	43 368	3 791	45 492

(Avenant n° 38, 5 avr. 2017, non étendu)

(En euros)

(Avenant n° 40, 7 mars 2018, étendu)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 487	17 844	1 562	18 744	1 640	19 680
E2	1 533	18 396	1 609	19 308	1 690	20 280
E3	1 575	18 900	1 654	19 848	1 737	20 844
T1	1 659	19 908	1 743	20 916	1 830	21 960
T2	1 748	20 976	1 835	22 020	1 927	23 124
T3	1 866	22 392	1 960	23 520	2 058	24 696

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
C1	2 355	28 260	2 473	29 676	2 596	31 152
C2	2 913	34 956	3 060	36 720	3 212	38 544
C3	3 474	41 688	3 651	43 812	3 829	45 948

(En euros)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 515	18 180	1 591	19 092	1 669	20 028
E2	1 552	18 624	1 629	19 548	1 711	20 532
E3	1 594	19 128	1 674	20 088	1 758	21 096
T1	1 679	20 148	1 764	21 168	1 852	22 224
T2	1 769	21 228	1 857	22 284	1 950	23 400
T3	1 889	22 668	1 984	23 808	2 083	24 996
C1	2 384	28 608	2 503	30 036	2 628	31 536
C2	2 948	35 376	3 097	37 164	3 251	39 012
C3	3 474	41 688	3 651	43 812	3 829	45 948

(Avenant n° 45, 6 févr. 2019, étendu)

(En euros)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 552.88	18 634.50	1 630.78	19 569.30	1 710.73	20 528.70
E2	1 590.80	19 089.60	1 669.73	20 036.70	1 753.78	21 045.30
E3	1 633.85	19 606.20	1 709.02	20 508.20	1 801.95	21 623.40
T1	1 720.98	20 651.70	1 808.10	21 697.20	1 898.30	22 779.60
T2	1 813.23	21 758.70	1 903.43	22 841.10	1 998.75	23 985.00
T3	1 936.23	23 234.70	2 033.60	24 403.20	2 135.08	25 620.90
C1	2 443.60	29 323.20	2 565.58	30 786.90	2 693.70	32 324.40
C2	3 021.70	36 260.40	3 174.43	38 093.10	3 332.28	39 987.30
C3	3 560.85	42 730.20	3 742.28	44 907.30	3 924.73	47 096.70

(Avenant n° 49, 5 mai 2020, étendu)

(En euros)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 580,83	18 969,92	1 660,13	19 921,55	1 741,52	20 898,22
E2	1 619,43	19 433,21	1 699,78	20 397,36	1 785,34	21 424,12
E3	1 663,26	19 959,11	1 739,78	20 877,35	1 834,39	22 012,62
T1	1 751,95	21 023,43	1 840,65	22 087,75	1 932,47	23 189,63
T2	1 845,86	22 150,36	1 937,69	23 252,24	2 034,73	24 416,73
T3	1 971,08	23 652,92	2 070,20	24 842,46	2 173,51	26 082,08
C1	2 487,58	29 851,02	2 611,76	31 341,06	2 742,19	32 906,24
C2	3 076,09	36 913,09	3 231,56	38 778,78	3 392,26	40 707,07
C3	3 624,95	43 499,34	3 809,64	45 715,63	3 995,37	47 944,44

(Avenant n° 53, 1^{er} juin 2021, étendu) Au 1^{er} juin 2021*

** Conformément à l'article 7.1 de la convention collective, seul le salaire annuel brut est à prendre en compte pour la détermination des minima. Les salaires mensuels ne sont mentionnés qu'à titre indicatif.*

(En euros)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (Confirmé)		Échelon C (Expérimenté)	
	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel
E1	1 588,73	19 064,77	1 668,43	20 021,16	1 750,23	21 002,71
E2	1 627,53	19 530,38	1 708,28	20 499,35	1 794,27	21 531,24
E3	1 671,58	20 058,91	1 748,48	20 981,73	1 843,56	22 122,68
T1	1 760,71	21 128,55	1 849,85	22 198,19	1 942,13	23 305,58
T2	1 855,09	22 261,11	1 947,38	23 368,50	2 044,90	24 538,81
T3	1 980,93	23 771,19	2 080,56	24 966,67	2 184,37	26 212,49
C1	2 500,02	30 000,27	2 624,81	31 497,77	2 755,90	33 070,77
C2	3 091,47	37 097,65	3 247,72	38 972,67	3 409,22	40 910,61
C3	3 643,07	43 716,84	3 828,68	45 944,21	4 015,35	48 184,16

(Avenant n° 56, 15 déc. 2021, étendu)

(En euros)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (Confirmé)		Échelon C (Expérimenté)	
	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel
E1	1655,2	19862,52	1718,5	20621,79	1802,7	21632,79
E2	1676,4	20116,29	1759,5	21114,33	1848,1	22177,18
E3	1721,7	20660,68	1800,9	21611,18	1898,9	22786,36
T1	1813,5	21762,41	1905,3	22864,14	2000,4	24004,75
T2	1910,7	22928,94	2005,8	24069,56	2106,2	25274,97
T3	2040,4	24484,33	2143,0	25715,67	2249,9	26998,86

Catégorie	Échelon A		Échelon B (Confirmé)		Échelon C (Expérimenté)	
	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel
C1	2575,0	30900,28	2703,6	32442,70	2838,6	34062,89
C2	3184,2	38210,58	3345,2	40141,85	3511,5	42137,93
C3	3752,4	45028,35	3943,5	47322,54	4135,8	49629,68

(Avenant n° 57, 23 juin 2022, étendu)

(En euros)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (Confirmé)		Échelon C (Expérimenté)	
	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel
E1	1 729,7	20 756,33	1 795,8	21 549,78	1 883,9	22 606,27
E2	1 752	21 021,52	1 838,7	22 064,48	1 931	23 175,15
E3	1 799	21 590,41	1 882	22 583,69	1 984,3	23 811,75
T1	1 895	22 741,71	1 991	23 893,02	2 090,4	25 084,96
T2	1 996,7	23 960,75	2 096	25 152,68	2 201	26 412,35
T3	2 132,2	25 586,12	2 239	26 872,88	2 351,2	28 213,81
C1	2 690,9	32 290,79	2 825,2	33 902,62	2 966,3	35 595,72
C2	3 327,5	39 930,06	3 495,7	41 948,23	3 669,5	44 034,14
C3	3 921,2	47 054,62	4 121	49 452,05	4 321,9	51 863,02

(Avenant n° 60, 12 mai 2023, étendu)

(En euros)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (Confirmé)		Échelon C (Expérimenté)	
	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel
E1	1 807,53	21 690,36	1 876,63	22 519,52	1 968,63	23 623,55
E2	1 830,62	21 967,49	1 921,45	23 057,38	2 018,17	24 218,03
E3	1 880,16	22 561,98	1 966,66	23 599,96	2 073,61	24 883,28
T1	1 980,42	23 765,09	2 080,68	24 968,21	2 153,13	25 837,51
T2	2 086,58	25 038,98	2 158,94	25 907,26	2 267,06	27 204,72
T3	2 196,14	26 353,70	2 306,59	27 679,07	2 421,69	29 060,22
C1	2 771,63	33 259,51	2 881,72	34 580,67	3 025,64	36 307,63
C2	3 394,06	40 728,66	3 565,60	42 787,19	3 742,90	44 914,82
C3	3 999,64	47 995,71	4 203,42	50 441,09	4 408,36	52 900,28

(Avenant n° 61, 24 mai 2024, étendu)

(En euros)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (Confirmé)		Échelon C (Expérimenté)	
	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel
E1	1 881,64	22 579,67	1 953,57	23 442,82	2 049,34	24 592,12
E2	1 905,68	22 868,16	2 000,23	24 002,73	2 100,91	25 210,97
E3	1 957,25	23 487,02	2 047,29	24 567,55	2 158,63	25 903,49
T1	2 061,62	24 739,46	2 165,99	25 991,90	2 241,41	26 896,85
T2	2 172,13	26 065,58	2 247,46	26 969,46	2 360,01	28 320,11
T3	2 286,18	27 434,21	2 401,16	28 813,91	2 520,98	30 251,69
C1	2 885,26	34 623,15	2 968,17	35 618,09	3 116,39	37 396,86
C2	3 495,88	41 950,52	3 672,57	44 070,81	3 855,19	46 262,26
C3	4 119,63	49 435,58	4 329,52	51 954,32	4 540,61	54 487,29

* Conformément à l'article 7.1 de la convention collective, seul le salaire annuel brut est à prendre en compte pour la détermination des minima. Les salaires mensuels ne sont mentionnés qu'à titre indicatif

Annexe 1 - C Grille de salaires des enseignants

Mod. par Avenant n° 8, 13 avril 2010, étendu par arr. 26 août 2010, JO 4 sept., applicable à compter de son extension et au plus tard le 1^{er} septembre 2010

Mod. par Avenant n° 11, 15 juin 2011, étendu par arr. 25 oct. 2011, JO 5 nov.

Mod. par Avenant n° 19, 16 oct. 2012, étendu par arr. 26 déc. 2012, JO 29 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFDT ;

SYNEP CFE CGC ;

FNEC FP FO.

Mod. par Avenant n° 22, 15 janv. 2014, étendu par arr. 2 juin 2014, JO 27 juin, applicable à compter du premier jour du mois suivant sa date d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE CGC ;

FNEC FP FO.

Mod. par Avenant n° 31, 12 janv. 2016, étendu par arr. 3 mai 2016, JO 11 mai⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

FNEC FP FO ;

SYNEP CFE-CGC ;

FEP CFDT.

Avenant n° 38, 5 avril 2017, non étendu, applicable à la date d'extension ou au plus tard à compter du 1^{er} sept. 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE CGC ;

FNEC FP FO.

Mod. par Avenant n° 40, 7 mars 2018, étendu par arr. 29 mai 2019, JO 4 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 45, 6 févr. 2019, étendu par arr. 21 août 2019, JO 28 août, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la date d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 49, 5 mai 2020, étendu par arr. 30 nov. 2021, JO 4 déc., applicable à compter du 1^{er} juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 53 du 1^{er} juin 2021, étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} juin 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT.

Mod. par Avenant n° 56, 15 déc. 2021, étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 11 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEFP CGT ;

FEP CFDT.

Mod. par Avenant n° 57, 23 juin 2022, étendu par arr. 5 oct. 2022, JO 20 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNEPL CFTC.

Mod. par Avenant n° 60, 12 mai 2023, étendu par arr. 4 sept. 2023, JO 4 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL-CFTC ;

SNPEFP-CGT ;

SYNEP / CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 61, 24 mai 2024, étendu par arr. 19 déc. 2024, JO 26 déc., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

CFTC.

(Avenant n° 8, 13 avril 2010, étendu) Au 1^{er} septembre 2010

Catégorie	Échelon A		Échelon B (Confirmé)		Échelon C (Expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
1/ Primaire	1480	17760	1570	18840	1695	20340
2/ Secondaire 1 ^{er} cycle	1488	17856	1579	18948	1705	20460
3/ Secondaire 2 ^e cycle	1519	18228	1595	19140	1723	20676
4/ Bac +1	1519	18228	1595	19140	1723	20676
5/ Bac +2 non dipl.	1604	19248	1650	19800	1735	20820
6/ Bac +2 diplômé	1695	20340	1755	21060	1850	22200
7/ - Bac +3 diplômé - Bac +4 non dipl.	1819	21828	1895	22740	1988	23856
8/ Bac +4 diplômé	1931	23172	2007	24084	2108	25296
9/ Bac +5 non dipl.	1931	23172	2007	24084	2108	25296
10/ Bac +5 diplômé	2440	29280	2640	31680	2845	34140

(Avenant n° 11, 15 juin 2011, étendu) Au 1^{er} septembre 2011

Catégorie	Échelon A		Échelon B (Confirmé)		Échelon C (Expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
1/ Primaire	1510	18120	1601	19212	1729	20748
2/ Secondaire 1 ^{er} cycle	1518	18216	1611	19332	1739	20868
3/ Secondaire 2 ^e cycle	1549	18588	1627	19524	1757	21084

Catégorie	Échelon A		Échelon B (Confirmé)		Échelon C (Expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
4/ Bac +1	1549	18588	1627	19524	1757	21084
5/ Bac +2 non dipl.	1636	19632	1683	20196	1770	21240
6/ Bac +2 diplômé	1729	20748	1790	21480	1887	22644
7/ - Bac +3 diplômé - Bac +4 non dipl.	1855	22260	1933	23196	2028	24336
8/ Bac +4 diplômé	1970	23640	2047	24564	2150	25800
9/ Bac +5 non dipl.	1970	23640	2047	24564	2150	25800
10/ Bac +5 diplômé	2489	29868	2693	32316	2902	34824

(Avenant n° 19, 16 oct. 2012, étendu)

Catégorie	Échelon A	
	Salaire mensuel	Salaire annuel
1/ Primaire	1 569	18 828
2/ Secondaire 1 ^{er} cycle	1 569	18 828
3/ Secondaire 2 ^e cycle	1 569	18 828
4/ Bac +1	1 569	18 828

(Avenant n° 22, 15 janv. 2014, étendu, au 1^{er} juillet 2014)

(En euros)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (Confirmé)		Échelon C (Expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
1/ Primaire	1 608	19 300	1 689	20 264	1 773	21 277
2/ Secondaire 1 ^{er} cycle	1 608	19 300	1 689	20 264	1 773	21 277
3/ Secondaire 2 ^e cycle	1 608	19 300	1 689	20 264	1 773	21 277
4/ Bac +1	1 608	19 300	1 689	20 264	1 773	21 277
5/ Bac +2 non diplômé	1 677	20 123	1 761	21 129	1 849	22 185
6/ Bac +2 diplômé	1 772	21 267	1 861	22 330	1 954	23 447

Catégorie	Échelon A		Échelon B (Confirmé)		Échelon C (Expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
7/ - Bac +3 diplômé - Bac +4 non diplômé	1 901	22 817	1 996	23 957	2 096	25 155
8/ Bac +4 diplômé	2 019	24 231	2 120	25 443	2 226	26 715
9/ Bac +5 non diplômé	2 019	24 231	2 120	25 443	2 226	26 715
10/ Bac +5 diplômé	2 489	29 868	2 693	32 316	2 902	34 824

(Avenant n° 31, 12 janv. 2016, étendu)

(En euros)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
1. Primaire	1 619	19 428	1 700	20 400	1 785	21 420
2. Secondaire 1 ^{er} cycle	1 619	19 428	1 700	20 400	1 785	21 420
3. Secondaire 2 ^e cycle	1 619	19 428	1 700	20 400	1 785	21 420
4. Bac + 1	1 619	19 428	1 700	20 400	1 785	21 420
5. Bac + 2 non diplômé	1 685	20 220	1 770	21 240	1 858	22 296
6. Bac + 2 diplômé	1 781	21 372	1 870	22 440	1 964	23 568
7. Bac + 3 diplômé, bac + 4 non diplômé	1 911	22 932	2 007	24 084	2 107	25 284
8. Bac + 4 diplômé	2 029	24 348	2 131	25 572	2 238	26 896
9. Bac + 5 non diplômé	2 029	24 348	2 131	25 572	2 238	26 896
10. Bac + 5 diplômé	2 501	30 012	2 693	32 316	2 902	34 824

(Avenant n° 38, 5 avr. 2017, non étendu)

(En euros)

(Avenant n° 40, 7 mars 2018, étendu)

Catégorie	échelon A		échelon B (confirmé)		échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
1. Primaire	1 636	19 632	1 717	20 604	1 803	21 636
2. Secondaire 1 ^{er} cycle	1 636	19 632	1 717	20 604	1 803	21 636

Catégorie	échelon A		échelon B (confirmé)		échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
3. Secondaire 2 ^e cycle	1 636	19 632	1 717	20 604	1 803	21 636
4. Bac + 1	1 636	19 632	1 717	20 604	1 803	21 636
5. Bac + 2 non diplômé	1 702	20 424	1 788	21 456	1 877	22 524
6. Bac + 2 diplômé	1 799	21 588	1 889	22 668	1 984	23 808
7. Bac + 3 diplômé, bac + 4 non diplômé	1 931	23 172	2 028	24 336	2 129	25 548
8. Bac + 4 diplômé	2 050	24 600	2 153	25 836	2 253	27 132
9. Bac + 5 non diplômé	2 050	24 600	2 153	25 836	2 253	27 132
10. Bac + 5 diplômé	2 527	30 324	2 720	32 640	2 902	35 184

(En euros)

Catégorie	échelon A		échelon B (confirmé)		échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
1. Primaire	1 656	19 872	1 738	20 856	1 825	21 900
2. Secondaire 1 ^{er} cycle	1 656	19 872	1 738	20 856	1 825	21 900
3. Secondaire 2 ^e cycle	1 656	19 872	1 738	20 856	1 825	21 900
4. Bac +1	1 656	19 872	1 738	20 856	1 825	21 900
5. Bac + 2 non diplômé	1 723	20 676	1 810	21 720	1 900	22 800
6. Bac + 2 diplômé	1 821	21 852	1 912	22 944	2 008	24 096
7. Bac +3 diplômé, bac + 4 non diplômé	1 955	23 460	2 053	24 636	2 155	25 860
8. Bac + 4 diplômé	2 075	24 900	2 179	26 148	2 289	27 468
9. Bac + 5 non diplômé	2 075	24 900	2 179	26 148	2 289	27 468
10. Bac + 5 diplômé	2 552	30 636	2 747	32 964	2 961	35 532

(Avenant n° 45, 6 févr. 2019, étendu)

(En euros)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
1. Primaire	1 697.40	20 368.80	1 781.45	21 377.40	1 870.63	22 447.50
2. Secondaire 1 ^{er} cycle	1 697.40	20 368.80	1 781.45	21 377.40	1 870.63	22 447.50
3. Secondaire 2 ^e cycle	1 697.40	20 368.80	1 781.45	21 377.40	1 870.63	22 447.50

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
4. Bac +1	1 697,40	20 368,80	1 781,45	21 377,40	1 870,63	22 447,50
5. Bac + 2 non diplômé	1 766,08	21 192,90	1 855,52	22 263,00	1 947,50	23 370,00
6. Bac + 2 diplômé	1 866,53	22 398,30	1 959,80	23 517,60	2 058,20	24 698,40
7. Bac + 3 diplômé, bac + 4 non diplômé	2 003,88	24 046,50	2 104,33	25 251,90	2 208,88	26 506,50
8. Bac + 4 diplômé	2 126,88	25 522,50	2 233,48	26 801,70	2 346,23	28 154,70
9. Bac + 5 non diplômé	2 126,88	25 522,50	2 233,48	26 801,70	2 346,23	28 154,70
10. Bac + 5 diplômé	2 616,83	31 401,90	2 815,68	33 788,10	3 035,03	36 420,30

(Avenant n° 49, 5 mai 2020, étendu)

(En euros)

Catégorie	échelon A		échelon B (confirmé)		échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
1. Primaire	1 727,95	20 735,44	1 813,52	21 762,19	1 904,30	22 851,56
2. Secondaire 1 ^{er} cycle	1 727,95	20 735,44	1 813,52	21 762,19	1 904,30	22 851,56
3. Secondaire 2 ^e cycle	1 727,95	20 735,44	1 813,52	21 762,19	1 904,30	22 851,56
4. Bac + 1	1 727,95	20 735,44	1 813,52	21 762,19	1 904,30	22 851,56
5. Bac + 2 non diplômé	1 797,86	21 574,37	1 888,64	22 663,73	1 982,56	23 790,66
6. Bac + 2 diplômé	1 900,12	22 801,47	1 995,08	23 940,92	2 095,25	25 142,97
7. Bac + 3 diplômé, bac + 4 non diplômé	2 039,94	24 479,34	2 142,20	25 706,43	2 248,63	26 983,62
8. Bac + 4 diplômé	2 165,16	25 981,91	2 273,68	27 284,13	2 388,46	28 661,48
9. Bac + 5 non diplômé	2 165,16	25 981,91	2 273,68	27 284,13	2 388,46	28 661,48
10. Bac + 5 diplômé	2 616,83	31 401,90	2 815,68	33 788,10	3 035,03	36 420,30

(Avenant n° 53, 1^{er} juin 2021, étendu) Au 1^{er} juin 2021*

* Conformément à l'article 7.1 de la convention collective, seul le salaire annuel brut est à prendre en compte pour la détermination des minima. Les salaires mensuels ne sont mentionnés qu'à titre indicatif.

Catégorie	Échelon A		Échelon B (Confirmé)		Échelon C (Expérimenté)	
	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel
1. Primaire	1 736,59	20 839,12	1 822,58	21 871,00	1 913,82	22 965,81
2. Secondaire 1 ^{er} cycle	1 736,59	20 839,12	1 822,58	21 871,00	1 913,82	22 965,81

Catégorie	Échelon A		Échelon B (Confirmé)		Échelon C (Expérimenté)	
	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel
3. Secondaire 2 ^e cycle	1 736,59	20 839,12	1 822,58	21 871,00	1 913,82	22 965,81
4. Bac + 1	1 736,59	20 839,12	1 822,58	21 871,00	1 913,82	22 965,81
5. Bac + 2 non diplômé	1 806,85	21 682,24	1 898,09	22 777,05	1 992,47	23 909,61
6. Bac + 2 diplômé	1 909,62	22 915,48	2 005,05	24 060,62	2 105,72	25 268,69
7. Bac + 3 diplômé, Bac + 4 non diplômé	2 050,14	24 601,73	2 152,91	25 834,97	2 259,88	27 118,54
8. Bac + 4 diplômé	2 175,98	26 111,81	2 285,05	27 420,55	2 400,40	28 804,79
9. Bac + 5 non diplômé	2 175,98	26 111,81	2 285,05	27 420,55	2 400,40	28 804,79
10. Bac + 5 diplômé	2 616,83	31 401,90	2 815,68	33 788,10	3 035,03	36 420,30

(Avenant n° 56, 15 déc. 2021, étendu)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (Confirmé)		Échelon C (Expérimenté)	
	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel
1. Primaire	1820,73	21848,77	1 877,3	22527,13	1 971,2	23654,78
2. Secondaire 1 ^{er} cycle	1820,73	21848,77	1 877,3	22527,13	1 971,2	23654,78
3. Secondaire 2 ^e cycle	1820,73	21848,77	1 877,3	22527,13	1 971,2	23654,78
4. Bac + 1	1820,73	21848,77	1 877,3	22527,13	1 971,2	23654,78
5. Bac + 2 non diplômé	1 861,1	22332,71	1 955	23460,36	2 052,2	24626,90
6. Bac + 2 diplômé	1 966,9	23602,94	2 065,2	24782,44	2 168,9	26026,75
7. Bac + 3 diplômé, Bac + 4 non	2 111,6	25339,78	2 217,5	26610,02	2 327,7	27932,10
8. Bac + 4 diplômé	2 241,3	26895,16	2 353,6	28243,17	2 472,4	29668,93
9. Bac + 5 non diplômé	2 241,3	26895,16	2353,6	28243,17	2 472,4	29668,93
10. Bac + 5 diplômé	2 616,83	31 401,90	2 815,68	33 788,10	3 035,03	36 420,30

(Avenant n° 57, 23 juin 2022, étendu)

(En euros)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (Confirmé)		Échelon C (Expérimenté)	
	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel
1. Primaire	1 902,7	22 831,96	1 962	23 540,85	2 059,9	24 719,25
2. Secondaire 1 ^{er} cycle	1 902,7	22 831,96	1 962	23 540,85	2 059,9	24 719,25
3. Secondaire 2 ^e cycle	1 902,7	22 831,96	1 962	23 540,85	2 059,9	24 719,25
4. Bac +1	1 902,7	22 831,96	1 962	23 540,85	2 059,9	24 719,25
5. Bac + 2 non diplômé	1 944,8	23 337,68	2 043	24 516,08	2 144,6	25 735,11
6. Bac + 2 diplômé	2 055,4	24 665,08	2 158,1	25 897,65	2 266	27 197,95
7. Bac + 3 diplômé, Bac + 4 non diplômé	2 206,7	26 480,07	2 317	27 807,47	2 432,4	29 189,04
8. Bac + 4 diplômé	2 342,1	28 105,45	2 460	29 514,11	2 583,7	31 004,04
9. Bac + 5 non diplômé	2 342,1	28 105,45	2 460	29 514,11	2 583,7	31 004,04
10. Bac + 5 diplômé	2 616,83	31 401,90	2 815,68	33 788,10	3 035,03	36 420,30

(Avenant n° 60, 12 mai 2023, étendu)

(En euros)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (Confirmé)		Échelon C (Expérimenté)	
	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel
1. Primaire	1 988,28	23 859,40	2 050,02	24 600,19	2 121,74	25 460,83
2. Secondaire 1 ^{er} cycle	1 988,28	23 859,40	2 050,02	24 600,19	2 121,74	25 460,83
3. Secondaire 2 ^e cycle	1 988,28	23 859,40	2 050,02	24 600,19	2 121,74	25 460,83
4. Bac + 1	1 988,28	23 859,40	2 050,02	24 600,19	2 121,74	25 460,83
5. Bac + 2 non diplômé	2 032,32	24 387,88	2 104,30	25 251,56	2 208,93	26 507,16
6. Bac + 2 diplômé	2 117,09	25 405,03	2 222,88	26 674,58	2 334,49	28 013,90
7. Bac + 3 diplômé, Bac + 4 non diplômé	2 272,87	27 274,47	2 386,81	28 641,69	2 505,39	30 064,71
8. Bac + 4 diplômé	2 412,32	28 948,61	2 533,29	30 399,53	2 661,18	31 934,16
9. Bac + 5 non diplômé	2 412,32	28 948,61	2 533,29	30 399,53	2 661,18	31 934,16
10. Bac + 5 diplômé	2 695,33	32 343,96	2 871,99	34 463,86	3 095,73	37 148,71

Catégorie	Échelon A		Échelon B (Confirmé)		Échelon C (Expérimenté)	
	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel
1. Primaire	2 069,80	24 837,63	2 134,07	25 608,80	2 208,73	26 504,72
2. Secondaire 1 ^{er} cycle	2 069,80	24 837,63	2 134,07	25 608,80	2 208,73	26 504,72
3. Secondaire 2 ^e cycle	2 069,80	24 837,63	2 134,07	25 608,80	2 208,73	26 504,72
4. Bac + 1	2 069,80	24 837,63	2 134,07	25 608,80	2 208,73	26 504,72
5. Bac + 2 non diplômé	2 115,64	25 387,78	2 190,58	26 286,88	2 299,50	27 593,96
6. Bac + 2 diplômé	2 203,89	26 446,64	2 314,02	27 768,24	2 430,20	29 162,47
7. Bac + 3 diplômé, Bac + 4 non diplômé	2 366,06	28 392,73	2 484,67	29 816,00	2 608,11	31 297,36
8. Bac + 4 diplômé	2 511,23	30 135,51	2 637,15	31 645,91	2 770,29	33 243,46
9. Bac + 5 non diplômé	2 511,23	30 135,51	2 637,15	31 645,91	2 770,29	33 243,46
10. Bac + 5 diplômé	2 805,84	33 670,06	2 958,15	35 497,78	3 188,60	38 263,17

* Conformément à l'article 7.1 de la convention collective, seul le salaire annuel brut est à prendre en compte pour la détermination des minima. Les salaires mensuels ne sont mentionnés qu'à titre indicatif

Annexe 1-D - «Grille de salaires des enseignants intégrés dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche

Mod. par Avenant n° 21, 19 juin 2013, étendu par arr. 18 mars 2014, JO 27 mars⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SYNEP CFE-CGC ;

FNEC FP FO.

Mod. par Avenant n° 22, 15 janv. 2014, étendu par arr. 2 juin 2014, JO 27 juin, applicable à compter du premier jour du mois suivant sa date d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE-CGC ;

FNEC FP FO.

Mod. par Avenant n° 31, 12 janv. 2016, étendu par arr. 3 mai 2016, JO 11 mai⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNPEFP CGT ;

*SNEPL CFTC ;
FNEC FP FO ;
SYNEP CFE-CGC ;
FEP CFDT.*

Avenant n° 38, 5 avril 2017, non étendu, applicable à la date d'extension ou au plus tard à compter du 1^{er} sept. 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE CGC ;

FNEC FP FO.

Mod. par Avenant n° 40, 7 mars 2018, étendu par arr. 29 mai 2019, JO 4 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 45, 6 févr. 2019, étendu par arr. 21 août 2019, JO 28 août, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la date d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 49, 5 mai 2020, étendu par arr. 30 nov. 2021, JO 4 déc., applicable à compter du 1^{er} juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 53 du 1^{er} juin 2021, étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} juin 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT.

Mod. par Avenant n° 56, 15 déc. 2021, étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 11 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEFP CGT ;

FEP CFDT.

Mod. par Avenant n° 57, 23 juin 2022, étendu par arr. 5 oct. 2022, JO 20 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNEPL CFTC.

Mod. par Avenant n° 60, 12 mai 2023, étendu par arr. 4 sept. 2023, JO 4 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL-CFTC ;

SNPEFP-CGT ;

SYNEP / CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 61, 24 mai 2024, étendu par arr. 19 déc. 2024, JO 26 déc., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

CFTC.

(En euros)

Niveau	Échelon A	Échelon B	Échelon C
1	20 300	21 400 (*)	/
2	25 500	26 775	28 920
3	29 868	32 320	34 830
4	32 000	33 600	36 290
5	34 000	35 700	38 560
6	37 700	39 585	42 750

(*) Il est convenu - par exception - que la troisième année de préparation du doctorat relèvera de l'échelon B.

(Avenant n° 22, 15 janv. 2014, étendu, au 1^{er} juillet 2014)

(En euros)

Niveau	Échelon A	Échelon B	Échelon C
	Salaire annuel	Salaire annuel	Salaire annuel
1	20 300	21 400 (*)	/
2	25 500	26 775	28 920
3	29 868	32 320	34 830
4	32 000	33 600	36 290
5	34 000	35 700	38 560
6	37 700	39 585	42 750

(*) Il est convenu - par exception - que la troisième année de préparation du doctorat relèvera de l'échelon B.

(Avenant n° 31, 12 janv. 2016, étendu)

(En euros)

Niveau	Échelon A	Échelon B	Échelon C
	Salaire annuel	Salaire annuel	Salaire annuel
1	20 401	21 421 (*)	/
2	25 627	26 909	29 061
3	30 017	32 316	34 901
4	32 160	33 768	36 469
5	34 170	35 878	38 748
6	37 888	39 783	49 966

(*) Il est convenu - par exception - que la troisième année de préparation du doctorat relèvera de l'échelon B.

(Avenant n° 38, 5 avr. 2017, non étendu)

(En euros)

(Avenant n° 40, 7 mars 2018, étendu)

Niveau	Échelon A	Échelon B	Échelon C
	Salaire annuel	Salaire annuel	Salaire annuel
1	20 606	21 636 (*)	/
2	25 884	27 179	29 352
3	30 318	32 640	35 251
4	32 482	34 106	36 834
5	34 512	36 327	39 136
6	38 267	40 181	43 396

(*) Il est convenu - par exception - que la troisième année de préparation du doctorat relèvera de l'échelon B.

(En euros)

Niveau	Échelon A	Échelon B	Échelon C
	Salaire annuel	Salaire annuel	Salaire annuel
1	20 854	21 895 (*)	/
2	26 195	27 506	29 704
3	30 682	33 031	35 674
4	32 872	34 516	37 276
5	34 927	36 763	39 606
6	38 727	40 664	43 917

(*) Il est convenu - par exception - que la troisième année de préparation du doctorat relèvera de l'échelon B.

(Avenant n° 45, 6 févr. 2019, étendu)

(En euros)

Niveau	Échelon A	Échelon B	Échelon C
	Salaire annuel	Salaire annuel	Salaire annuel
1	21 375,35	22 442,38 (*)	/
2	26 849,88	28 193,65	30 446,60
3	31 449,05	33 856,78	36 565,85
4	33 693,80	35 378,90	38 207,90
5	35 800,18	37 682,08	40 596,15
6	39 695,18	41 680,60	45 014,93
(*) Il est convenu - par exception - que la troisième année de préparation du doctorat relèvera de l'échelon B.			

(Avenant n° 49, 5 mai 2020, étendu)

Niveau	Échelon A	Échelon B	Échelon C
	Salaire annuel	Salaire annuel	Salaire annuel
1	21 760,11	22 846,34 (*)	/
2	27 333,18	28 701,14	30 994,64
3	32 015,13	34 466,20	37 224,04
4	34 300,29	36 015,72	38 895,64
5	36 444,58	38 360,36	41 326,88
6	40 409,69	42 430,85	45 825,20
(*) Il est convenu - par exception - que la troisième année de préparation du doctorat relèvera de l'échelon B.			

(Avenant n° 53, 1^{er} juin 2021, étendu) Au 1^{er} juin 2021*

** Conformément à l'article 7.1 de la convention collective, seul le salaire annuel brut est à prendre en compte pour la détermination des minima. Les salaires mensuels ne sont mentionnés qu'à titre indicatif.*

Niveau	Échelon A	Échelon B (Confirmé)	Échelon C (Expérimenté)
	Salaire annuel	Salaire annuel	Salaire annuel
1	21 868,91	22 960,57(*)	/
2	27 469,84	28 844,64	31 149,61
3	32 175,21	34 638,53	37 410,16
4	34 471,79	36 195,80	39 090,12
5	36 626,81	38 552,16	41 533,52
6	40 611,74	42 643,01	46 054,32
(*) Il est convenu - par exception - que la troisième année de préparation du doctorat relèvera de l'échelon B.			

Niveau	Échelon A	Échelon B (Confirmé)	Échelon C (Expérimenté)
	Salaire mensuel	Salaire mensuel	Salaire mensuel
1	1 822,41	1 913,38 (*)	/
2	2 289,15	2 403,72	2 595,80

Niveau	Échelon A	Échelon B (Confirmé)	Échelon C (Expérimenté)
	Salaire mensuel	Salaire mensuel	Salaire mensuel
3	2 681,27	2 886,54	3 117,51
4	2 872,65	3 016,32	3 257,51
5	3 052,23	3 212,68	3 461,13
6	3 384,31	3 553,58	3 837,86
(*) Il est convenu - par exception - que la troisième année de préparation du doctorat relèvera de l'échelon B.			

(Avenant n° 56, 15 déc. 2021, étendu)

(En euros)

Niveau	Échelon A	Échelon B (Confirmé)	Échelon C (Expérimenté)
	Salaire annuel	Salaire annuel	Salaire annuel
1	22524,98	23649,39 (*)	
2	28293,94	29709,98	32084,10
3	33140,47	35677,69	38532,46
4	35505,94	37281,67	40262,82
5	37725,61	39708,72	42779,53
6	41830,09	43922,30	47435,95
(*) Il est convenu - par exception - que la troisième année de préparation du doctorat relèvera de l'échelon B.			

Niveau	Échelon A	Échelon B (Confirmé)	Échelon C (Expérimenté)
	Salaire mensuel	Salaire mensuel	Salaire mensuel
1	1877,1	1970,8 (*)	
2	2357,8	2475,8	2673,7
3	2761,7	2973,1	3211,0
4	2958,8	3106,8	3355,2
5	3143,8	3309,1	3565,0
6	3485,8	3660,2	3953,0
(*) Il est convenu - par exception - que la troisième année de préparation du doctorat relèvera de l'échelon B.			

(Avenant n° 57, 23 juin 2022, étendu)

(En euros)

Niveau	Échelon A	Échelon B (Confirmé)	Échelon C (Expérimenté)
	Salaire annuel	Salaire annuel	Salaire annuel
1	23 538,60	24 713,61	/
2	29 567,16	31 046,93	33 527,88
3	34 631,79	37 283,18	40 266,43

Niveau	Échelon A	Échelon B (Confirmé)	Échelon C (Expérimenté)
	Salaire annuel	Salaire annuel	Salaire annuel
4	37 103,71	38 959,35	42 074,65
5	39 423,27	41 495,62	44 704,60
6	43 712,45	45 898,80	49 570,57

(*) Il est convenu - par exception - que la troisième année de préparation du doctorat relèvera de l'échelon B.

Niveau	Échelon A	Échelon B (Confirmé)	Échelon C (Expérimenté)
	Salaire mensuel	Salaire mensuel	Salaire mensuel
1	1 961,55	2 059,5	
2	2 463,9	2 587,2	2 794
3	2 886	3 106,9	3 355,5
4	3 092	3 247	3 506,2
5	3 285,3	3 458	3 725,4
6	3 642,7	3 825	4 130,9

(*) Il est convenu - par exception - que la troisième année de préparation du doctorat relèvera de l'échelon B.

(Avenant n° 60, 12 mai 2023, étendu)

(En euros)

Niveau	Échelon A	Échelon B (Confirmé)	Échelon C (Expérimenté)
	Salaire annuel	Salaire annuel	Salaire annuel
1	24 597,84	25 455,02	-
2	30 454,17	31 978,34	34 198,44
3	35 324,43	38 028,84	41 071,76
4	37 845,78	39 738,54	42 916,14
5	40 211,74	42 325,53	45 598,69
6	44 586,70	46 816,78	50 561,98

(*) Il est convenu - par exception - que la troisième année de préparation du doctorat relèvera de l'échelon B.

Niveau	Échelon A	Échelon B (Confirmé)	Échelon C (Expérimenté)
	Salaire mensuel	Salaire mensuel	Salaire mensuel
1	2 049,82	2 121,25	-
2	2 537,85	2 664,86	2 849,87
3	2 943,70	3 169,07	3 422,65
4	3 153,82	3 311,54	3 576,35
5	3 350,98	3 527,13	3 799,89
6	3 715,56	3 901,40	4 213,50

(*) Il est convenu - par exception - que la troisième année de préparation du doctorat relèvera de l'échelon B.

(Avenant n° 61, 24 mai 2024, étendu)

(En euros)

Niveau	Échelon A	Échelon B (Confirme)	Échelon C (Expérimenté)
	Salaire annuel	Salaire annuel	Salaire annuel
1	25 606,35	26 498,67	-
2	31 702,80	33 289,45	35 224,39
3	36 384,16	39 169,71	42 303,91
4	38 981,16	40 930,69	44 203,63
5	41 418,09	43 595,30	46 966,65
6	45 924,30	48 221,28	52 078,84

(*) Il est convenu - par exception - que la troisième année de préparation du doctorat relèvera de l'échelon B.

Niveau	Échelon A	Échelon B (Confirmé)	Échelon C (Expérimenté)
	Salaire mensuel	Salaire mensuel	Salaire mensuel
1	2 133,86	2 208,22	
2	2 641,90	2 774,12	2 935,37
3	3 032,01	3 264,14	3 525,33
4	3 248,43	3 410,89	3 683,64
5	3 451,51	3 632,94	3 913,89
6	3 827,03	4 018,44	4 339,91

(*) Il est convenu - par exception - que la troisième année de préparation du doctorat relèvera de l'échelon B.

* Conformément à l'article 7.1 de la convention collective, seul le salaire annuel brut est à prendre en compte pour la détermination des minima. Les salaires mensuels ne sont mentionnés qu'à titre indicatif

Annexe 1-E - Grille de salaires du personnel enseignant de l'enseignement privé à distance

Mod. par Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 45, 6 févr. 2019, étendu par arr. 21 août 2019, JO 28 août, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la date d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 49, 5 mai 2020, étendu par arr. 30 nov. 2021, JO 4 déc., applicable à compter du 1^{er} juin

2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 53 du 1^{er} juin 2021, étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} juin 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT.

Mod. par Avenant n° 56, 15 déc. 2021, étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 11 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEFP CGT ;

FEP CFDT.

Mod. par Avenant n° 57, 23 juin 2022, étendu par arr. 5 oct. 2022, JO 20 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNEPL CFTC.

Mod. par Avenant n° 60, 12 mai 2023, étendu par arr. 4 sept. 2023, JO 4 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL-CFTC ;

SNPEFP-CGT ;

SYNEP / CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 61, 24 mai 2024, étendu par arr. 19 déc. 2024, JO 26 déc., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

CFTC.

Grille de salaires du personnel enseignant des entreprises de l'enseignement privé à distance (EAD)

(en 2018 et jusqu'à l'application des minima 2019)

Niveau	Échelon A		Échelon B		Échelon C	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
EAD 1	1 760.11	21 121.30	1 848.11	22 177.36	1 940.52	23 286.23
EAD 2	1 885.83	22 629.96	1 980.12	23 761.46	2 079.13	24 949.53

Niveau	Échelon A		Échelon B		Échelon C	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
EAD 3	1 948.69	23 384.29	2 046.13	24 553.51	2 148.43	25 781.18
EAD 4	2 011.55	24 138.62	2 112.13	25 345.56	2 217.74	26 612.83

(Avenant n° 61, 24 mai 2024, étendu)

(En euros)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (Confirmé)		Échelon C (Expérimenté)	
	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel
EAD 1	2 161,21	25 934,55	2 236,70	26 840,40	2 348,54	28 182,40
EAD 2	2 282,35	27 388,16	2 396,47	28 757,58	2 516,28	30 195,46
EAD 3	2 358,43	28 301,10	2 476,35	29 716,16	2 600,06	31 200,79
EAD 4	2 434,50	29 214,04	2 556,23	30 674,75	2 684,04	32 208,48

Barème des minima de la correction à domicile hors indemnité de congés payés

Taux horaire	Échelon	Euros	Tarif pour une correction de 5 minutes	Échelon	Euros
	A	13,2		A	1,09
	B	13,8		B	1,15
	C	14,4		C	1,2

* Conformément à l'article 7.1 de la convention collective, seul le salaire annuel brut est à prendre en compte pour la détermination des minima. Les salaires mensuels ne sont mentionnés qu'à titre indicatif

Barème des minima de la correction à domicile sans indemnité de congés payés

(en 2018 et jusqu'à l'application des minima 2019)

(Avenant n° 45, 6 févr. 2019, étendu)

Taux horaire	Échelon	Euros	Tarif pour une correction de 5 minutes	Échelon	Euros
	A	10.56		A	0.88
	B	11.09		B	0.92
	C	11.64		C	0.97

(En euros)

Catégorie	échelon A		échelon B (confirmé)		échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
EAD 1	1 804.11	21 649.33	1 894.32	22 731.79	1 989.03	23 868.36
EAD 2	1 932.98	23 195.71	2 029.62	24 355.50	2 131.11	25 573.27
EAD 3	1 997.41	23 968.90	2 097.28	25 167.35	2 202.14	26 424.71
EAD 4	2 061.84	24 742.09	2 164.93	25 979.20	2 273.18	27 278.15

(Avenant n° 49, 5 mai 2020, étendu)

(En euros)

Catégorie	échelon A		échelon B (confirmé)		échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
EAD 1	1 836,58	22 039,02	1 928,41	23 140,96	2 024,83	24 297,99
EAD 2	1 967,77	23 613,23	2 066,16	24 793,90	2 169,47	26 033,59
EAD 3	2 033,36	24 400,34	2 135,03	25 620,36	2 241,70	26 900,35
EAD 4	2 098,95	25 187,45	2 203,90	26 446,83	2 314,10	27 769,16

Barème des minima de la correction à domicile hors indemnité de congés payés

(Avenant n° 49, 5 mai 2020, non étendu)

taux horaire	Échelon	Euros	Tarif pour une correction de 5 minutes	Échelon	Euros
	A	10.82		A	0.90
	B	11.37		B	0.94
	C	11.93		C	0.99

(Avenant n° 53, 1^{er} juin 2021, étendu) Grille de salaires du personnel enseignant des entreprises de

Taux horaire	Échelon	Euros	Tarif pour une correction de 5 minutes	Échelon	Euros
	A	11,01		A	0.92
	B	11,57		B	0.96
	C	12,14		C	1.01

l'enseignement privé à distance applicable à compter du 1^{er} juin 2021*

* Conformément à l'article 7.1 de la convention collective, seul le salaire annuel brut est à prendre en compte pour la détermination des minima. Les salaires mensuels ne sont mentionnés qu'à titre indicatif.

(En euros)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (Confirmé)		Échelon C (Expérimenté)	
	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel
EAD 1	1 845,77	22 149,21	1 938,06	23 256,67	2 034,96	24 419,48
EAD 2	1 977,61	23 731,30	2 076,49	24 917,87	2 180,31	26 163,76
EAD 3	2 043,53	24 522,34	2 145,71	25 748,46	2 252,90	27 034,86
EAD 4	2 109,45	25 313,38	2 214,92	26 579,06	2 325,67	27 908,00

Barème des minima de la correction à domicile hors indemnité de congés payés

Taux horaire	Échelon	Euros	Tarif pour une correction de 5 minutes	Échelon	Euros
	A	11,16		A	0,93
	B	11,64		B	0,97
	C	12,24		C	1,02

(Avenant n° 56, 15 déc. 2021, étendu)

(En euros)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (Confirmé)		Échelon C (Expérimenté)	
	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel
EAD 1	1901,1	22813,69	1996,2	23954,37	2096,0	25152,06
EAD 2	2036,9	24443,24	2138,8	25665,41	2245,7	26948,67
EAD 3	2104,8	25258,01	2210,1	26520,91	2320,5	27845,91
EAD 4	2172,7	26072,78	2281,4	27376,43	2395,4	28745,24

Barème des minima de la correction à domicile hors indemnité de congés payés

Taux horaire	Échelon	Euros	Tarif pour une correction de 5 minutes	Échelon	Euros
	A	11,49		A	0,96
	B	11,99		B	1,00
	C	12,61		C	1,05

(Avenant n° 57, 23 juin 2022, étendu)

(En euros)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (Confirmé)		Échelon C (Expérimenté)	
	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel
EAD 1	1986,7	23840,30	2086	25032,32	2190,3	26283,91
EAD 2	2129	25543,18	2235	26820,35	2346,8	28161,36
EAD 3	2200	26394,62	2309,5	27714,35	2424,9	29098,97
EAD 4	2270,5	27246,06	2384	28608,37	2503,2	30038,78

Barème des minima de la correction à domicile hors indemnité de congés payés

Taux horaire	Échelon	Euros	Tarif pour une correction de 5 minutes	Échelon	Euros
	A	12,00		A	1
	B	12,60		B	1,05
	C	13,20		C	1,10

(Avenant n° 60, 12 mai 2023, étendu)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (Confirmé)		Échelon C (Expérimenté)	
	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel	Salaire Mensuel	Salaire Annuel
EAD 1	2 076,09	24 913,11	2 148,61	25 783,29	2 256,04	27 072,43
EAD 2	2 192,46	26 309,48	2 302,08	27 624,96	2 417,18	29 006,20
EAD 3	2 265,54	27 186,46	2 378,82	28 545,78	2 497,66	29 971,94
EAD 4	2 338,62	28 063,44	2 455,55	29 466,62	2 578,33	30 939,94

Barème des minima de la correction à domicile hors indemnité de congés payés

Taux horaire	Échelon	Euros	Tarif pour une correction de 5 minutes	Échelon	Euros
	A	12,60		A	1,05
	B	13,20		B	1,10
	C	13,80		C	1,15

Annexe 2-A - Enseignants

Tableau récapitulatif : durées du travail et contingents d'heures supplémentaires

Avenant n° 21, 19 juin 2013, étendu par arr. 18 mars 2014, JO, 27 mars

Niveau qualification	Pré-élémentaire et primaire	Secondaire général	Secondaire général, sport, dessin, musique, etc.	Enseignement technique secondaire et supérieur	Enseignement supérieur enseignant non chercheur	Enseignement supérieur enseignant chercheur	Formation diplômante par alternance	Formation qualifiante par alternance	Moniteurs techniques	Cours de rattrapage
Durée annuelle de travail	1 534	1 534	1 534	1 534	1 534	1 534	1 534	1 534	1 534	1 534
Durée annuelle de cours	972	864	950	864	750	350	864	1 120	1 120	972
Nombre maximal de semaines de cours par an	36	36	36	40	35	25	42	42	42	43
Horaire hebdomadaire moyen de cours	27	24	27	27	25	21	24	27	27	32
Durée annuelle heures d'activités induites	562	670	584	670	784	1 184 (4)	670	414	414	562
Pourcentage d'activité de cours (1)	63,36	56,32	61,93	56,32	48,89	22,82 (5)	56,32	73,01	73,01	63,36
Pourcentage d'activités induites (1)	36,64	43,68	38,07	43,68	51,11	77,18 (5)	43,68	26,99	26,99	36,64

Niveau qualification	Pré-élémentaire et primaire	Secondaire général	Secondaire général, sport, dessin, musique, etc.	Enseignement technique secondaire et supérieur	Enseignement supérieur enseignant non chercheur	Enseignement supérieur enseignant chercheur	Formation diplômante par alternance	Formation qualifiante par alternance	Moniteurs techniques	Cours de rattrapage
Coefficient de cours sur 1 534 heures (2)	1,5782	1,7755	1,6147	1,7755	2,0453	2,0453	1,7755	1,3696	1,3696	1,5782
Contingent d'heures supplémentaires sans modulation : au total (3)	189	213	194	213	184	220	213	164	164	189
dont heures de cours	120	120	120	120	90	71,5	120	120	120	120
Contingent d'heures supplémentaires avec modulation : au total (3)	126	130	129	130	123	130	130	110	110	110
dont heures de cours	80	73	80	73	60	42	73	80	80	80
Nombre maxi d'heures hebdomadaires en cas de modulation	30	27	30	30	28	28	28	30	30	35
<p>(1) Cas général : soit le poids respectif des cours (AC) et des activités induites (AI) dans la durée totale de travail AC/1 534 et AI/1 534</p> <p>(2) Coefficient égal à 1 534 heures divisé par le nombre d'heures de cours prévu. Il convertit l'activité de cours en activité totale (heures de cours + heures d'activités induites), hors recherche pour les écoles concernées, par niveau d'enseignement ($AC \times \text{coefficient} = AC + AI$).</p> <p>(3) Soit : activité de cours + activités induites.</p> <p>(4) Heures d'activités induites, d'activités connexes et/ou de recherches</p> <p>(5) Cas des écoles supérieures avec recherche : poids respectif des cours (AC) sur l'ensemble des activités induites et de recherche</p>										

Annexe 2-B - Enseignants (entreprises de 20 salariés ou moins)

Avenant n° 21, 19 juin 2013, étendu par arr. 18 mars 2014, JO, 27 mars

Tableau récapitulatif des seuils et taux d'heure supplémentaires en absence de modulation.

Ligne (3) : nombre maxi d'heures de cours (AC), d'heures d'activités induites (AI) et d'heures totales d'activité devant être rémunérées au taux de majoration de 15 %.

Ligne (4) : nombre maxi d'heures de cours (AC), d'heures d'activités induites (AI) et d'heures totales d'activité devant

être rémunérées au taux de majoration de 25 %.

Ligne (5) : seuil de déclenchement hebdomadaire des heures d'activité de cours rémunérées au taux de 50 % (ajouter les activités induites correspondantes).

Niveau qualification	Pré-élémentaire et primaire	Secondaire général	Secondaire enseignant sport, dessin, musique et danse	Enseignement technique secondaire et supérieur	Enseignement supérieur enseignant non chercheur	Enseignement supérieur enseignant chercheur	Formation diplômante par alternance	Formation qualifiante par alternance	Moniteurs technique	Cours et rattrapage mise à niveau
(1) Coef ficient : total heures de travail activité de cours (AC)	1,5782	1,7755	1,6147	1,7755	2,0453	2,0453	1,7755	1,3696	1,3696	1,5782
(2) Heures d'activité de cours par semaine (AC)	27	24	27	27	25	21	28	27	27	32
(3) Nbre maxi d'heures sup. en AC au taux de 15 %	4,00	4,00	4,00	4,00	3,91	2,61	4,00	4,00	4,00	4,00
(4) Nbre maxi d'heures sup. en AI au taux de 15 %	2,31	3,10	2,46	3,10	4,09	5,39	3,10	1,48	1,48	2,31

Niveau qualification	Pré-élémentaire et primaire	Secondaire général	Secondaire enseignant sport, dessin, musique et danse	Enseignement technique secondaire et supérieur	Enseignement supérieur enseignant non chercheur	Enseignement supérieur enseignant chercheur	Formation diplômante par alternance	Formation qualifiante par alternance	Moniteurs technique	Cours et rattrapage mise à niveau
(5) Nbre total d'heures de travail payés au taux de 15 %	6,31	7,10	6,46	7,10	8,00	8,00	7,10	5,48	5,48	6,31
(1) Nbre maxi d'heures sup. en AC au taux de 25 %	1,07	0,51	0,95	0,51	0,00	0,00	0,51	1,84	1,84	1,07
(2) Nbre maxi d'heures sup. en AL au taux de 25 %	0,62	0,39	0,59	0,39	0,00	0,00	0,39	0,68	0,68	0,62

Niveau qualifiant	Pré-élémentaire et primaire	Secondaire général	Secondaire enseignant sport, dessin, musique et danse	Enseignement technique secondaire et supérieur	Enseignement supérieur enseignant non chercheur	Enseignement supérieur enseignant chercheur	Formation diplômante par alternance	Formation qualifiante par alternance	Moniteurs technique	Cours et rattrapage mise à niveau
(3) Nbre total d'heures de travail payés au taux de 25 %	1,69	0,90	1,54	0,90	0,00	0,00	0,90	2,52	2,52	1,69
(4) Heures sup. d'AC payés au taux de 50% au-delà de	32,07	28,51	31,95	31,51	28,91	22,61	32,51	32,84	32,84	37,07

Annexe 2-C - Enseignants (entreprises de 20 salariés ou moins)

Avenant n° 21, 19 juin 2013, étendu par arr. 18 mars 2014, JO, 27 mars

Tableau récapitulatif des seuils et taux d'heures en cas de modulation.

Ligne (3) : nombre maxi d'heures de cours (AC), d'heures d'activités induites (AI) et d'heures totales d'activité devant être rémunérées au taux de majoration de 15 %.

Ligne (4) : nombre maxi d'heures de cours (AC), d'heures d'activités induites (AI) et d'heures totales d'activité devant être rémunérées au taux de majoration de 25 %.

Ligne (5) : seuil de déclenchement hebdomadaire des heures d'activité de cours rémunérées au taux de 50 % (plus activités induites correspondantes).

Niveau qualification	Pré-élémentaire et primaire	Secondaire général	Secondaire enseignant sport, dessin, musique et danse	Enseignement technique secondaire et supérieur	Enseignement supérieur enseignant non chercheur	Enseignement supérieur enseignant chercheur	Formation diplômante par alternance	Formation qualifiante par alternance	Moniteurs technique
(1) Coefficient : total heures de travail activité de cours (AC)	1,5782	1,7755	1,6147	1,7755	2,0453	2,0453	1,7755	1,3696	1,3696
(2) Heures d'activité de cours par semaine (AC)	30	27	30	30	28	28	28	30	30
(3) Nbre maxi d'heures sup. en AC au taux de 15 %	4,00	4,00	4,00	4,00	3,91	2,61	4,00	4,00	4,00
(3) Nbre maxi d'heures sup. en AI au taux de 15 %	2,31	3,10	2,46	3,10	4,09	5,39	3,10	1,48	1,48
(3) Nbre total d'heures de travail payées au taux de 15 %	6,31	7,10	6,46	7,10	8,00	8,00	7,10	5,48	5,48
(4) Nbre maxi d'heures sup. en AC au taux de 25 %	1,07	0,51	0,95	0,51	0,00	0,00	0,51	1,84	1,84
(4) Nbre maxi d'heures sup. en AL au taux de 25 %	0,62	0,39	0,59	0,39	0,00	0,00	0,39	0,68	0,68

Niveau qualification	Pré-élémentaire et primaire	Secondaire général	Secondaire enseignant sport, dessin, musique et danse	Enseignement technique secondaire et supérieur	Enseignement supérieur enseignant non chercheur	Enseignement supérieur enseignant chercheur	Formation diplômante par alternance	Formation qualifiante par alternance	Moniteurs technique
(4) Nbre total d'heures de travail payées au taux de 25 %	1,69	0,90	1,54	0,90	0,00	0,00	0,90	2,52	2,52
(5) Heures suppl. d'AC payées au taux de 50 % au-delà de	35,07	31,51	34,95	34,51	31,91	27,61	32,51	35,84	35,84

Annexe 2-D (nouvelle) - Financement

Mod. par Avenant n° 35, 19 oct. 2016, non étendu, applicable à compter de la date de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CTFC ;

SYNEP CFE CGC ;

FNEC FP FO.

1. Tableau récapitulatif : durées du travail et contingents d'heures supplémentaires

Niveau Qualification	Formation diplômante par alternance des organismes gestionnaires de CFA				Formation diplômante par alternance des autres établissements	
	Enseignant assurant une activité de suivi pédagogique et professionnel		Enseignant n'assurant aucune activité de suivi pédagogique et professionnel			
	Infra niveau 2	Niveaux 1 et 2	Infra niveau 2	Niveaux 1 et 2	Infra niveau 2	Niveaux 1 et 2
Durée annuelle de travail	1 534	1 534	1 534	1 534	1 534	1 534
Durée annuelle de cours	864	750	950	850	950	850
Nombre maximum de semaines de cours par an	42	42	42	42	42	42
Horaire hebdomadaire moyen de cours	24	24	24	24	24	24
Durée annuelle heures d'activités induites	670	784	584	684	584	684
Pourcentage d'activité de cours (1)	56,32	48.89	61.93	55.41	61.93	55.41
Pourcentage d'activités induites (1)	43,68	51.11	38.07	44.59	38.07	44.59
Coefficient de cours sur 1 534 heures (2)	1,7755	2,0453	1,6147	1,8047	1,6147	1,8047
Contingent d'heures supplémentaires : au total (3)	213	204	194	216	194	216

(1) Cas général : soit le poids respectif des cours (AC) et des activités induites (AI) dans la durée totale de travail : $AC/1\,534$ et $AI/1\,534$.

(2) niveau d'enseignement ($AC \times \text{coefficient} = AC + AI$).

(3) Soit : activité de cours + activités induites

2. Enseignants (entreprises de 20 salariés ou moins) - Tableau récapitulatif des seuils

et taux d'heures supplémentaires

Niveau Qualification	Formation diplômante par alternance des organismes gestionnaires de CFA				Formation diplômante par alternance des autres établissements	
	Enseignant assurant une activité de suivi pédagogique et professionnel		Enseignant n'assurant aucune activité de suivi pédagogique et professionnel			
	Infra niveau 2	Niveaux 1 et 2	Infra niveau 2	Niveaux 1 et 2	Infra niveau 2	Niveaux 1 et 2
1-Coefficient : total heures de travail activité de cours (AC)	1,7755	2,0453	1,6147	1,8047	1,8047	1,6147
2-Heures d'activité de cours par semaine (AC)	28	28	28	28	28	28
3-Nombre maximum d'heures supplémentaires en AC au taux de 15 %	4,00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
4-Nombre maximum d'heures supplémentaires en AI au taux de 15 %	3,10	4.19	2.46	3.22	3.22	2.46
5-Nombre total d'heures de travail payées au taux de 15 %	7,10	8.19	6.46	7.22	7.22	6.46
6-Nombre maximum d'heures supplémentaires en AC au taux de 25 %	0,51	0	0.93	0.43	0.43	0.93
7-Nombre maximum d'heures supplémentaires en AI au taux de 25 %	0,39	0	0.61	0.35	0.35	0.61
8-Nombre total d'heures de travail payées au taux de 25 %	0,90	0	1.54	0.78	0.78	1.54
9-Heures supplémentaires d'AC payées au taux de 50 % au-delà de :	32,51 (28+4+0,51)	32,00 (28+4)	32.93 (28+4+0.93)	32,43 (28+4+0.43)	32,43 (28+4+0.43)	32.93 (28+4+0.93)

Lignes 3 et 8 : nombre maximum d'heures de cours et d'heures d'activités induites et d'heures totales d'activités devant être rémunérées au taux de majoration à 15%

Lignes 4 et 9 : nombre maximum d'heures de cours et d'heures d'activités induites et d'heures totales d'activités devant être rémunérées au taux de majoration à 25%

Ligne 5 : seuil de déclenchement hebdomadaire des heures d'activités de cours rémunérés au taux de 50% (plus les activités induites correspondantes)

Annexe 3 Tableau récapitulatif des seuils et des taux d'heures supplémentaires pour le personnel administratif et de service et pour le

personnel d'éducation (entreprises de 20 salariés ou moins)

Tableau 1 : Sans modulation

	nombre d'heures de travail par semaine	nombre maxi d'heures supplémentaires majorées à 15 %	nombre maxi d'heures supplémentaires majorées à 25 %	heures supplémentaires majorées à 50 % au-delà de
Personnel administratif et de service	35	4	4	43
Personnel d'éducation	35	4	4	43

Tableau 2 : Avec modulation

	nombre d'heures de travail par semaine	nombre maxi d'heures supplémentaires majorées à 15 %	nombre maxi d'heures supplémentaires majorées à 25 %
Personnel administratif et de service	43	4	1
Personnel d'éducation	43	4	1

Annexe 4 - Contribution supplémentaire conventionnelle Versée en 2025 sur le revenu 2024 Versée en 2026 sur le revenu 2025

Mod. par Avenant n° 62 du 28 juin 2024, étendu par arr. 27 juin 2025, JO 5 juill., applicable à compter de la date d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

CFE-CGC.

L'article L. 6332-1-2 I du code du travail prévoit la possibilité pour chaque branche de verser une contribution supplémentaire pour le développement de la formation professionnelle continue.

En ce qui concerne la branche de l'Enseignement Privé Indépendant, il a été décidé le versement de la contribution suivante :

a) les entreprises de 20 salariés et plus versent une contribution supplémentaire conventionnelle de formation qui s'élève à 0,3 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales, y compris les entreprises dont le siège est implanté dans un DROM ou une COM appliquant la législation française en matière de participation à la formation professionnelle.

b) les entreprises de moins de 20 salariés versent une contribution supplémentaire conventionnelle de formation qui s'élève à 0,1 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales, y compris les entreprises dont le siège est implanté dans un DROM ou une COM appliquant la législation française en matière de participation à la formation professionnelle.

Le montant annuel de la contribution supplémentaire conventionnelle est versé, au 28 février de l'année suivante, à l'Opérateur de compétences des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main d'œuvre dit AKTO. L'effectif salarié est défini par l'article L. 6332-1-A du code du travail.

Annexes non soumises à l'extension

Accord du 13 décembre 1991

Relatif au relèvement du taux de retraite complémentaire ARRCO dans les établissements d'enseignement privé hors contrat

[Étendu par arr. 8 nov. 1994, JO, 26 nov.]

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 technique y compris l'enseignement technique supérieur),
- Loi du 30 octobre 1886 (Enseignement du premier degré)
- Loi “Falloux” 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 1^{er} janvier 1992 et à 6 % au 1^{er} avril 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 1^{er} 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 du 13 décembre 1992

[Étendu par arr. 8 nov. 1994, JO, 26 nov.]

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 1^{er} janvier 1992 devra s'appliquer rétroactivement à cette date pour tous les établissements entrant dans le champ d'application de l'accord ;
- les services accomplis dans les établissements disparus avant l'adhésion seront validés après accord de l'ARRCO.

Annexe relative au titre 9 - Formation professionnelle

Les partenaires sociaux signataires de l'avenant n° 12 du 19 avril 2005 concernant la formation professionnelle confirment leur adhésion à l'un des OPCA suivants :

- AGEFOS-PME, 187 quai de Valmy, 75010 Paris
- OPCA EFP, 20-22 rue Saint-Amand, 75015 Paris.

Les entreprises opteront pour l'un ou l'autre de ces OPCA.

Ces OPCA n'étant pas habilités à percevoir la contribution au titre du Congé Individuel de Formation, celle-ci est versée au FONGECIF.

Annexe - Grilles de transfert de classification

Mod. par Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFE CGC.

Pour les salariés faisant partie des effectifs des entreprises de l'enseignement privé à distance au 31 décembre 2018 les signataires du présent avenant ont établi une grille de transfert à l'article 14 du présent avenant. Elle s'applique obligatoirement auxdits salariés sauf :

- Maintien d'une classification individuelle plus favorable avec application du minimum conventionnel correspondant ;
- Classification plus favorable, pour tout ou partie des salariés, en application de la méthode de l'article 6.1 de la Convention collective de l'enseignement privé indépendant et des critères de l'article 6.2 de ladite convention collective et des minimas conventionnels correspondants.

La classification des salariés se répartit entre 3 filières :

- la classification des personnels administratifs et de service

— la classification des personnels d'encadrement pédagogique

— la classification des enseignants(tes)

Trois catégories professionnelles : employé, technicien et cadre.

des niveaux de classifications : 3 pour les employés, les techniciens et les cadres et 4 pour les enseignants

Trois échelons :

— A salarié débutant ou nouvel embauché ;

— B salarié confirmé (le salarié ayant une expérience de 5 ans dans l'entreprise accède à l'échelon B) ;

— C salarié expérimenté

Attention pour les classifications avec un (*) l'échelon des salariés débutants est a minima le B.

Convention collective de l'enseignement privé à distance		Convention collective de l'Enseignement privé indépendant	
Entretien			
Coefficient	Fonction - Emploi classé	Classification	Emploi repère des personnels administratifs et de service
Employés 238	Agent(e) d'entretien	E1 A ou B ou C	Agent(e) d'entretien
Employés 240	Agent(e) technique de reprographie	E2 A ou B ou C	Agent(e) technique de reprographie
Employés 250	Magasinier(ère) - manutentionnaire - archiviste	E3 A ou B ou C	Magasinier(ère) - manutentionnaire - archiviste
Techniciens 270	Responsable des expéditions, N1	T2 A ou B ou C	Gestionnaire des expéditions, de la logistique, de la reprographie
Techniciens 280	Responsable expédition N2	T3 A ou B ou C	Responsable expédition et logistique
Cadres 320	Chef(fe) d'atelier reprographie	C1 A ou B ou C	Chef(fe) d'atelier reprographie
Cadres 400	Responsable de fabrication des imprimés,	C2 A ou B ou C	Directeur(trice) de fabrication des imprimés, d'ouvrages pédagogiques, de produits multimédias

Convention collective de l'enseignement privé à distance		Convention collective de l'Enseignement privé indépendant	
Administratif			
Coefficient	Fonction - Emploi classé	Classification	Emploi repère des personnels administratifs et de service
Employés 238	Employé(e) de bureau	E2 A ou B ou C	Employé(e) de bureau
Employés 240	Secrétaire N1	E2 A ou B ou C	Secrétaire de niveau E3 ayant moins d'un an d'ex- périence
Employés 240	Personnel d'accueil + standardiste	E2 A ou B ou C	Personnel d'accueil, standardiste
Employés 260	Secrétaire N2	E3 A ou B ou C	Secrétaire
Techniciens 280	Secrétaire de direction	T2 A ou B ou C	Secrétaire de direction
Cadres 320	Attaché(e) de direction administrative, comp- table ou financière	C1 A ou B ou C	Attaché(e) ou assistant(e) de direction de services avec délégation : administratifs, comptables ou fi- nanciers

Convention collective de l'enseignement privé à distance		Convention collective de l'Enseignement privé indépendant	
Direction			
Coefficient	Fonction - Emploi classé	Classification	Emploi repère des personnels administratifs et de service
Cadres 400	Directeur(trice) administratif(ve) et financier(ère) (DAF) adjoint(e)	C1 B ou C (*)	Directeur(trice) de services : administratif(ve) et financier(ère) (DAF) adjoint(e)
Cadres 400	Directeur(trice) général(e), directeur(trice) d'exploitation adjoint(e)	C2 A ou B ou C	Directeur(trice) général(e), directeur(trice) d'exploitation adjoint(e)
Cadres 450	Directeur(trice) administratif(ve) et financier(ère) (DAF)	C2 A ou B ou C	Directeur(trice) administratif(ve) et financier(ère) (DAF)
Cadres 450	Directeur(trice) général(e), directeur(trice) d'exploitation	C3 A ou B ou C	Directeur(trice) général(e), directeur(trice) d'exploitation

Convention collective de l'enseignement privé à distance		Convention collective de l'Enseignement prive indépendant	
Juridique - Ressources humaines			
Coefficient	Fonction - Emploi classé	Classification	Emploi repère des personnels administratifs et de service
Techniciens 270	Assistant(e) juridique	T2 A ou B ou C	Assistant(e) juridique
Techniciens 270	Assistant(e) des ressources humaines	T2 A ou B ou C	Assistant(e) des ressources humaines
Techniciens 280	Juriste	T3 A ou B ou C	Juriste
Cadres 320	Juriste confirmé(e)	C1 A ou B ou C	Juriste confirmé(e)
Cadres 350	Responsable des ressources humaines	C1 A ou B ou C	Responsable des ressources humaines
Cadres 400	Directeur(trice) des ressources humaines	C2 A ou B ou C	Directeur(trice) des ressources humaines
Cadres 400	Directeur(trice) juridique	C2 A ou B ou C	Directeur(trice) juridique

Convention collective de l'enseignement privé à distance		Convention collective de l'Enseignement privé indépendant	
Comptabilité			
Coefficient	Fonction - Emploi classé	Classification	Emploi repère des personnels administratifs et de service
Employés 260	Secrétaire comptable, aide-comptable, assistant(e) comptable	E 3 A ou B ou C	Secrétaire comptable, aide-comptable, assistant(e) comptable
Techniciens 270	Chargé(e) de recouvrement	T 1 A ou B ou C	Chargé(e) de recouvrement
Techniciens 280	Comptable	T 2 A ou B ou C	Comptable
Techniciens 280	Chargé(e) paye/social	T 2 A ou B ou C	Chargé(e) paye/social
Cadres 320	Comptable unique /attaché(e) de direction comptable	C 1 A ou B ou C	Comptable unique responsable/ attaché(e) de direction comptable

Convention collective de l'enseignement privé à distance		Convention collective de l'Enseignement privé indépendant	
Comptabilité			
Coefficient	Fonction - Emploi classé	Classification	Emploi repère des personnels administratifs et de service
Cadres 320	Contrôleur(euse) de gestion	C 1 A ou B ou C	Contrôleur(euse) de gestion
Cadres 320	Chef(fe) comptable	C 1 B ou C (*)	Chef(fe) comptable

Convention collective de l'enseignement privé à distance		Convention collective de l'Enseignement privé indépendant	
Commercial			
Coefficient	Fonction - Emploi classé	Classification	Emploi repère des personnels administratifs et de service
Employés 240	Téléconseiller(ère)/Conseiller(ère)	E 1 A ou B ou C	Téléconseiller(ère)/Conseiller(ère)
Employés 260	Téléconseiller(ère)/Conseiller(ère) référent(e)	E 3 A ou B ou C	Téléconseiller(ère)/Conseiller(ère) référent(e)
Techniciens 270	Animateur(trice) force de vente	T 2 A ou B ou C	Animateur(trice) force de vente
Techniciens 280	Animateur(trice) force de vente N2	T 2 A ou B ou C	Animateur(trice) d'équipe de vente
Techniciens 300	Chef(fe) des ventes N1	T 3 A ou B ou C	Chef(fe) de ventes à distance
Cadres 320	Chef(fe) des ventes	C 1 A ou B ou C	Chef(fe) des ventes ou responsable des ventes à distance
Cadres 400	Chef(fe) des ventes senior ou directeur(trice) commercial(e) adjoint(e)	C 1 B ou C (*)	Directeur(trice) commercial(e) adjoint(e)
Cadres 400	Directeur(trice) commercial(e)	C 2 A ou B ou C	Directeur(trice) commercial(e)

Convention collective de l'enseignement privé à distance		Convention collective de l'Enseignement privé indépendant	
Pédagogie			
Coefficient	Fonction - Emploi classé	Classification	Emploi repère des personnels d'encadrement pédagogique
Employés 260	Tuteur(trice) N1	E 3 A ou B ou C	Tuteur(trice) technique de l'enseignement privé à distance
Techniciens 270	Assistant(e) pédagogique	T 1 A ou B ou C	Assistant(e) pédagogique
Techniciens 270	Chargé(e) de mission pédagogique N1	T 2 A ou B ou C	Conseiller(ère) technique
Techniciens 300	Tuteur(trice) N2	T 2 B ou C (*)	Tuteur(trice) - soutien méthodologique de l'enseignement privé à distance
Techniciens 300	Collaborateur(trice) pédagogique	T 3 A ou B ou C	Collaborateur(trice) pédagogique
Techniciens 300	Chargé(e) de mission pédagogique N2	T 3 A ou B ou C	Chargé(e) de mission pédagogique, gestion de projet

Convention collective de l'enseignement privé à distance		Convention collective de l'Enseignement privé indépendant	
Pédagogie			
Coefficient	Fonction - Emploi classé	Classification	Emploi repère des personnels d'encadrement pédagogique
Techniciens 300	Chargé(e) du suivi éditorial	T 3 A ou B ou C	Chargé(e) du suivi éditorial
Cadres 320	Chargé(e) de mission pédagogique N3	C 1 A ou B ou C	Chargé(e) de mission pédagogique expert en ingénierie pédagogique
Cadres 320	Responsable pédagogique et concepteur(trice) de programmes d'enseignement	C 1 A ou B ou C	Responsable pédagogique et concepteur(trice) de programmes d'enseignement privé à distance
Cadres 400	Directeur(trice) pédagogique adjoint(e)	C 1 B ou C (*)	Directeur(trice) pédagogique à distance adjoint(e)
Cadres 450	Directeur(trice) de la pédagogie / concepteur(trice) de programmes	C 2 A ou B ou C	Directeur(trice) de la pédagogie / concepteur(trice) de programmes à distance

Convention collective de l'enseignement privé à distance		Convention collective de l'Enseignement privé indépendant	
Création			
Coefficient	Fonction - Emploi classé	Classification	Emploi repère des personnels administratifs et de service
Techniciens 270	Maquettiste/graphiste/infographiste/illustrateur(trice) N1	T 2 A ou B ou C	Infographiste - illustrateur(trice) Maquettiste/graphiste -
Techniciens 300	Maquettiste/Graphiste/Infographiste/Illustrateur(trice) N2	T 3 A ou B ou C	Chargé(e) de coordination des Maquettiste/Graphiste/Infographiste/Illustrateur(trice)
Cadres 350	Responsable de studio	C 1 A ou B ou C	Responsable de studio / de production multimédia

Convention collective de l'enseignement privé à distance		Convention collective de l'Enseignement privé indépendant	
Marketing - Communication			
Coefficient	Fonction - Emploi classé	Classification	Emploi repère des personnels administratifs et de service
Techniciens 270	Référenceur(euse)/Community manager	T 1 A ou B ou C	Référenceur(euse)/Community manager
Techniciens 270	Webmarketeur(trice) N1	T 2 A ou B ou C	Webmarketeur(trice) ? Communication à distance
Techniciens 300	Chargé(e) de communication	T 3 A ou B ou C	Chargé de communication de l'enseignement privé à distance
Cadres 350	Responsable de la communication	C 1 A ou B ou C	Responsable de la communication et du webmarketing
Cadres 350	Webmarketeur(trice) N2	C 1 A ou B ou C	Responsable Webmarketeur(trice)
Cadres 400	Directeur(trice) marketing (et communication) adjoint(e)	C 1 B ou C (*)	Directeur(trice) marketing (et communication) adjoint(e)
Cadres 450	Directeur(trice) marketing (et communication)	C 2 A ou B ou C	Directeur(trice) marketing (et communication)

Convention collective de l'enseignement privé à distance		Convention collective de l'Enseignement privé indépendant	
Informatique - Web - E-learning			
Coefficient	Fonction - Emploi classé	Classification	Emploi repère des personnels administratifs et de service
Techniciens 270	Développeur(euse) web	T 1 A ou B ou C	Développeur(euse) web
Techniciens 270	Intégrateur(trice) web	T 1 A ou B ou C	Intégrateur(trice) web
Techniciens 270	Webmaster N1	T 2 A ou B ou C	Webmaster
Techniciens 270	Gestionnaire des systèmes informatiques N1	T 2 A ou B ou C	Gestionnaire de systèmes informatiques
Techniciens 300	Programmeur(euse), analyste, développeur(euse)	T 3 A ou B ou C	Programmeur(euse), analyste, développeur(euse)
Techniciens 300	Technicien(ne) informatique	T 3 A ou B ou C	Technicien(ne) informatique
Cadres 350	Gestionnaire des systèmes informatiques / ingénieur(e) informatique	C 1 A ou B ou C	Gestionnaire des systèmes informatiques / ingénieur(e) informatique
Cadres 350	Chef(fe) de projet, analyste, développeur(euse)	C 1 A ou B ou C	Chef(fe) de projet, analyste, développeur(euse), intégrateur(euse)
Cadres 350	Webmaster N2	C 1 A ou B ou C	Webmaster responsable
Cadres 400	Directeur(trice) des technologies	C 2 A ou B ou C	Directeur(trice) des technologies
Cadres 400	Directeur(trice) des systèmes d'information	C 2 A ou B ou C	Directeur(trice) des systèmes d'information

Convention collective de l'enseignement privé à distance		Convention collective de l'Enseignement privé indépendant	
Enseignant(e)			
Coefficient	Fonction - Emploi classé	Classification	Métiers de l'article 6.5.5.1
Techniciens 280	Professeur(e) correcteur(trice)	Technicien EAD 1 A ou B ou C	Enseignant(e) : Correcteur(trice) sur place de l'en- seignement privé à distance
Techniciens 300	Animateur(trice) de stage/de regroupement	Technicien EAD 2 A ou B ou C	Enseignante(e) : Animateur(trice) de l'enseigne- ment privé à distance
Cadre 320	Professeur(e) expert(e)	Cadre EAD 4 A ou B ou C	Enseignant(e) : Enseignant(e) expert(e) de l'en- seignement privé à distance

Annexe - «Enseignement privé à distance»

Convention collective nationale du 21 juin 1999

(Étendue par arrêté du 5 juillet 2000, JO 21 juillet 2000)

(CC applicable à compter du 1^{er} août 2000)

(Modifiée par accord du 2 octobre 2000 résigné le 29 août 2001, étendu par arrêté du 9 octobre 2002, JO 18 octobre 2002 ^[1] :)

(1) Remplace la CCN du 17 mars 1986 étendue par arrêté du 29 septembre 1986, JO 11 octobre 1986.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Chaned.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNEPL-CFTC ;

Dispositions générales

(L'avenant n° 15 du 3 juillet 2009, étendu apporte les modifications de numérotation des articles du Code du travail suite à sa recodification)

Article 1er Champ d'application

Mod. par Accord 2 oct. 2000, résigné le 29 août 2001, étendu par arr. 9 oct. 2002, JO 18 oct.

Mod. par Avenant n° 15, 3 juill. 2009, étendu par arr. 29 janv. 2010, JO 9 févr., applicable à la date de son arrêté d'extension

(Avenant n° 15, 3 juill. 2009, étendu) La présente convention collective, conclue en application du Livre 2 - Titre II du code du travail, règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre les employeurs et les salariés travaillant dans les établissements privés d'enseignement à distance ouverts sous le régime des dispositions des articles L 444-1 et suivants et L 471-1 et suivants du Code de l'éducation, relatifs aux établissements d'enseignement privés à distance.

(Avenant n° 15, 3 juill. 2009, étendu) La présente convention s'applique aux organismes qui pratiquent l'enseignement à distance de toute nature et de tous niveaux et notamment dans le cadre des activités reprises sous le code 85 et en particulier sous les numéros 8559A et 8559B de la nomenclature NAF).

Article 2 Durée - Dénonciation - Révision - Avenants - Extension- Adhésion

(Modifié par accord du 2 octobre 2000, résigné le 29 août 2001, étendu par arrêté du 9 octobre 2002, JO 18 octobre 2002)

2.1 Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

2.2 Dénonciation

La présente convention pourra être dénoncée par l'une ou l'autre partie signataire sous réserve des dispositions du Code du Travail relatives à la dénonciation des conventions collectives :

- respect d'un délai de préavis de 90 jours courant à compter du dépôt auprès du Ministère du Travail de l'intention de dénoncer ;
- envoi simultané à chacune des autres parties contractantes d'une lettre recommandée avec AR notifiant cette intention de dénoncer ;
- dépôt à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris, ainsi qu'auprès de tout autre organisme utile ;
- cette notification doit être accompagnée de propositions nouvelles sur l'ensemble de la convention ou sur les articles ou dispositions dénoncés ;
- dans un délai de 60 jours à compter du dépôt au Ministère du Travail, une commission paritaire devra être réunie sur l'initiative de la partie qui dénonce avec pour ordre du jour, la discussion des propositions.

(Avenant n° 15, 3 juill. 2009, étendu) En tout état de cause, la convention continuera de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention ou des nouvelles dispositions substituées à celles dénoncées, sous réserve de l'application de l'article L. 2261-11 du Code du travail.

2.3 Révision

Chacune des parties peut demander la révision des articles de la convention collective.

La demande adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux parties ainsi qu'au Président de la Commission mixte doit comporter la désignation des articles à réviser ainsi qu'un projet écrit de modification.

Le Président de la Commission mixte convoque les parties qui doivent être réunies dans les deux mois qui suivent la demande de révision.

2.4 Avenants

Des avenants pourront être conclus à tout moment pour régler les questions particulières aux diverses catégories pro-

fessionnelles. Ces avenants acquerront même valeur et même champ d'application territorial que la présente convention, après leur arrêté d'extension.

2.5 Extension

La présente convention a été étendue par arrêté du 29 septembre 1986 : elle s'applique à toutes les entreprises relevant du champ d'application tel que défini dans l'article 1.

2.6 Adhésion

(Avenant n° 15, 3 juill. 2009, étendu) Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du Travail, toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion est signifiée aux signataires de la convention et fait l'objet du dépôt prévu à l'article 6 ci-dessus à la diligence de son ou des ses auteurs.

L'adhésion prend effet à partir du jour qui suit le dépôt.

Article 3 Modalités d'application de la convention

Les avantages acquis restent acquis pour les personnels en poste à la date d'application de nouvelles dispositions conventionnelles.

Corrélativement, les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent pas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises à la suite de conventions ou d'usages.

La convention n'exclut pas la possibilité de conclure des accords individuels ou collectifs à la condition expresse qu'aucune disposition des accords ne soit inférieure ou en opposition avec ceux de la présente convention.

Article 4 Commissions instituées par la Convention Collective Nationale

Mod. par Avenant 4 déc. 2006, étendu par arr. 16 juill. 2007, JO 27 juill., applicable à la date de l'arrêté ministériel d'extension

4.1 Commissions paritaires nationales

Il est constitué :

- . une commission paritaire nationale
- . et une commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle - CPNEFP, dont le siège se situe au siège de la Chaned.

4.1.1 Composition

Chacune des deux commissions paritaires est composée ainsi :

- un représentant de chacune des organisations syndicales signataires;
- pour les employeurs, un nombre de représentants qui ne peut dépasser au total le nombre des représentants des organisations ci-dessus.

La présidence et le secrétariat des commissions paritaires sont assurés alternativement par l'un ou l'autre collègue. Le secrétariat technique est assuré par le collègue employeurs.

4.1.2 Attributions

4.1.2-a Commission paritaire nationale

La commission paritaire nationale a pour rôle :

- l'interprétation du texte de la convention ;
- la conciliation des litiges éventuels nés de l'application du texte de la convention ;

(Avenant n° 15, 3 juill. 2009, étendu) Pour l'adaptation et la renégociation, l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs sont conviés, conformément à l'article L. 2231-1 du code du travail.

4.1.2-b

Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle a pour missions :

- . en matière d'emploi :
- . de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi et de son évolution dans la profession
- . en matière de formation professionnelle :
 - . de définir et de promouvoir la politique de formation professionnelle de la branche,
 - . de définir les priorités et les orientations en matière de formation professionnelle, notamment dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF), du contrat de professionnalisation et de la période de professionnalisation,
 - . de définir et réviser les listes des publics bénéficiaires et les listes des natures et types d'actions de formations prioritaires.

Elle aura à connaître des licenciements collectifs économiques et à faire toutes propositions en matière de reclassement et de formation, notamment dans les entreprises dépourvues de comité d'entreprise.

4.1.3

Saisine et fonctionnement

4.1.3-a

Commission paritaire nationale

Elle pourra être saisie par la partie la plus diligente au sujet de l'une ou l'autre de ses attributions.

Le président devra alors la réunir dans un délai de 30 jours à compter de la réception de la lettre recommandée avec accusé de réception.

4.1.3-b

Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle

Elle se réunira au moins une fois par an, sur convocation écrite de son Président.

Lors de cette réunion, seront examinés des thèmes relatifs à la formation professionnelle.

4.2

Commission paritaire de négociation

4.2.1

Composition

Conformément au code du travail, elle est composée des organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs et, éventuellement, d'un représentant du ministère du travail.

4.2.2

Attributions

La commission paritaire de négociation a pour rôle la négociation de toute nouvelle disposition et adaptation de la convention, et notamment les salaires et les classifications ainsi que l'actualisation des dispositions de la présente convention, au regard des évolutions législatives et réglementaires.

4.3

Indemnisation des membres des commissions

Les frais de déplacement des représentants des syndicats aux différentes commissions instituées par la convention collective nationale sont pris en charge par les organisations d'employeurs dans la limite de 130 fois le SMIC horaire par an pour l'ensemble des délégations concernées.

Article 5

Droit syndical

(Avenant n° 15, 3 juill. 2009, étendu) La liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué en application du titre IV du Livre 1^{er} de la deuxième partie du Code du Travail sont reconnus à tout salarié.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance ou la non appartenance à un syndicat pour arrêter leurs décisions relatives au fonctionnement de l'entreprise, à l'embauche, aux conditions de travail, à la rémunération, à la promotion, aux mesures de discipline ou de licenciement.

(Avenant n° 15, 3 juill. 2009, étendu) L'exercice du droit syndical est régi dans l'entreprise par les articles L. 2141-4 et suivants Code du Travail.

Si un salarié venait à contester le motif d'une mesure dont il est l'objet, comme ayant été prise en violation du droit syndical, les parties s'emploieront à apporter au cas litigieux une solution équitable, en recourant, au besoin, à la Commission Paritaire prévue à l'article, sans que cette saisine ne fasse obstacle, pour les parties, au droit d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé, s'il y en a un.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 200 salariés, les sections syndicales pourront avoir accès à une salle pour se réunir, dont l'attribution est soumise à l'accord de l'employeur.

Des autorisations d'absences sont accordées aux salariés mandatés par leur organisation syndicale pour participer aux instances et/ou congrès prévus par leurs statuts. Limitées à 10 jours ouvrables par an, elles seront accordées sur présentation d'une convocation écrite, qui devra être remise à l'employeur au moins 15 jours avant la date de début de l'absence.

Dans la mesure du possible, les dates de réunions de ces instances seront fixées avant le début de l'année pour que le service des personnels concernés soit organisé en conséquence.

Il ne sera pas fait de retenue de salaire si les absences ont pu être récupérées par l'intéressé ; il peut cependant être exigé que cette récupération s'effectue au minimum par périodes de demi-journées. Ces absences n'auront pas d'incidence sur les congés annuels.

Le salarié appelé à une fonction syndicale, nécessitant la suspension de ses activités professionnelles, peut, sur sa demande, bénéficier d'une mise en disponibilité. Son contrat de travail sera alors suspendu et retrouvera son plein effet au moment de sa réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent. Il devra, dans ce cas, prévenir son employeur trois mois à l'avance de son intention de reprendre son poste.

Tout projet de licenciement d'un délégué syndical ne pourra intervenir qu'après consultation de la Commission Paritaire prévue à l'article. Celle-ci se réunira pour avis dans un délai de 15 jours à compter de la saisine.

Article 6 **Délégués du personnel et comité d'entreprise**

Les dispositions relatives aux délégués du personnel et au comité d'entreprise sont réglées par la législation en vigueur.

Le délégué suppléant remplace, en cas d'empêchement, le délégué titulaire et bénéficie alors des mêmes dispositions pour accomplir sa mission.

Le financement des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise est assuré conformément à la loi et son montant est négocié au sein de l'entreprise.

Les heures de délégation des représentants du personnel sont celles prévues par la réglementation en vigueur et s'exercent dans ce contexte.

Article 7 **Expression des salariés au sein des entreprises**

(Avenant n° 15, 3 juill. 2009, étendu) Dans le cadre des principes posés par l'article L. 2281-1 du Code du Travail relatif au droit d'expression des salariés, les parties contractantes rappellent :

— d'une part, que cette expression doit être directe et collective, c'est-à-dire organisée, autant que faire se peut, au sein d'unités cohérentes,

— d'autre part, que celle-ci doit porter sur le contenu et l'organisation du travail des salariés concernés ainsi que sur la définition et la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail au sein des établissements.

Les modalités de cette expression ainsi que l'analyse des résultats qui y sont attachés seront déterminées en accord avec les représentants du personnel, lorsqu'il en existe.

(Avenant n° 15, 3 juill. 2009, étendu) La liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué en application du titre IV du Livre 1^{er} de la deuxième partie du code du travail sont reconnus à tout salarié.

Article 8 **Négociation collective dans l'entreprise**

(Avenant n° 15, 3 juill. 2009, étendu) Outre l'application des dispositions en vigueur relatives aux obligations périodiques de négocier, il est rappelé que des conventions ou accords collectifs d'entreprise peuvent être négociés en vue d'arrêter et adapter les dispositions de la présente convention au sein des entreprises entrant dans son champ d'application ; ils ne peuvent pas contenir de dispositions apportant des restrictions aux droits fixés par la présente convention collective, sauf dans les cas prévus aux articles L. 2253-1 à L. 2253-4 du code du travail.

Article 9

Hygiène, sécurité et conditions de travail

Les parties contractantes rappellent leur volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différentes entreprises et ce par un respect scrupuleux des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives à l'hygiène et à la sécurité.

Les services médicaux du travail sont organisés conformément à la législation en vigueur et, notamment, tout salarié fait obligatoirement l'objet d'un examen médical à l'occasion de son embauche.

Les comités d'entreprise, les délégués du personnel et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, participent chacun, en ce qui les concerne, à l'application des mesures régissant l'hygiène et la sécurité.

Article 10

Dispositions relatives à l'emploi dans l'entreprise

Mod. par Accord 2 oct. 2000, résigné le 29 août 2001, étendu par arr. 9 oct. 2002, JO 18 oct.

Mod. par Avenant n° 15, 3 juill. 2009, étendu par arr. 29 janv. 2010, JO 9 févr., applicable à la date de son arrêté d'extension

10.1

Non-discrimination

L'employeur ne peut ni refuser d'embaucher, ni sanctionner, ni licencier une personne en raison notamment de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée ; en raison de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail.

Par ailleurs, l'exercice du droit de grève ne peut entraîner ni licenciement, ni mesures discriminatoires en matière de rémunérations et d'avantages sociaux.

10.2

Contrats à durée indéterminée (CDI)

Recrutement

(Avenant n° 15, 3 juill. 2009, étendu) L'embauche du personnel salarié est soumise aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Formalités de pré-embauche

Tout employeur peut exiger lors de l'engagement la présentation du certificat de travail délivré par le dernier employeur.

(Avenant n° 15, 3 juill. 2009, étendu) Conformément aux dispositions en vigueur (articles L. 8261-1 et L. 8261-2 du code du travail), le salarié informera l'employeur des contrats de travail distincts et simultanés qui le lient à d'autres employeurs.

L'embauche d'un salarié ne devient définitive qu'à l'issue de la période d'essai définie ci-après et sous réserve de la reconnaissance par le médecin du travail de ses aptitudes physiques à remplir l'emploi proposé.

Période d'essai

(Avenant n° 15, 3 juill. 2009, étendu)

La période d'essai est le temps qui s'écoule entre la prise effective de travail par le salarié nouvellement engagé et son engagement définitif.

Elle est prolongée d'un temps égal aux absences du salarié pendant cette période.

Cette durée et la possibilité de renouvellement de l'essai sont rappelées par le contrat de travail écrit.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la période d'essai est de :

- 2 mois, éventuellement renouvelable une fois, après accord écrit, pour les employés ;
- 3 mois, éventuellement renouvelables une fois, après accord écrit, pour les techniciens ;
- 4 mois, éventuellement renouvelables une fois, après accord écrit, pour les cadres.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris ne peut dépasser :

- 4 mois pour les employés
- 6 mois pour les techniciens
- 8 mois pour les cadres.

Au cours de la période d'essai, il peut être mis fin au contrat de travail, sur simple signification moyennant les préavis légaux :

— préavis minimum de rupture d'essai par l'employeur :

- 24 heures, si moins de 8 jours de présence
- 48 heures, de 8 jours à un mois de présence
- 2 semaines, après 1 mois de présence
- 1 mois, après 3 mois de présence

— préavis minimum de rupture d'essai par le salarié :

- 24 heures, si moins de 8 jours de présence
- 48 heures, au-delà.

Il est rappelé qu'en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

Par ailleurs, il sera tenu compte dans la fixation de la période d'essai, des opportunités permises par les éventuels contrats à durée déterminée conclus précédemment entre l'employeur et le salarié, d'évaluer l'adéquation du salarié au poste occupé.

Contrats de travail

Chaque embauche sera confirmée par écrit et fera l'objet d'un contrat de travail : ce document sera signé des deux parties ; un exemplaire original sera remis à chaque signataire indiquant notamment :

- (Avenant n° 15, 3 juill. 2009, étendu) la durée de la période d'essai et la possibilité de son renouvellement
- la fonction du salarié, la catégorie professionnelle et son coefficient
- les horaires et la durée de travail
- le salaire de base et tous les éléments de la rémunération
- la mention de la convention collective applicable.

10.3

Contrats à durée déterminée (CDD)

Des contrats à durée déterminée pourront être conclus dans le cadre des dispositions prévues par le Code du Travail et, notamment, pour faire face aux périodes de haute activité à caractère ponctuel.

Les entreprises y recourant se conformeront à la réglementation en vigueur, notamment dans la rédaction du contrat de travail qui comprendra, outre les mentions précisées ci-dessus, le motif de la conclusion du contrat.

(Avenant n° 15, 3 juill. 2009, étendu) Ce contrat devra être remis au salarié dans les deux jours ouvrables (art. L. 1242-13).

Le personnel ainsi engagé bénéficiera, pour la durée de son contrat, des dispositions de la présente convention.

Par ailleurs, le comité d'entreprise recevra l'information relative aux salariés sous contrat à durée déterminée et aux motifs de recours à ces contrats.

10.4

Recours au travail temporaire

Des contrats de travail à titre temporaire pourront être conclus à titre exceptionnel, dans le cadre des dispositions prévues par le Code du Travail pour répondre aux situations spécifiques énumérées par la réglementation.

Le personnel ainsi engagé bénéficiera, pour la durée de son contrat, des dispositions de la présente convention. Il pourra faire présenter par les délégués du personnel de l'entreprise utilisatrice les réclamations individuelles et collectives le concernant.

Par ailleurs, le comité d'entreprise sera informé de tels recours aux travailleurs temporaires ainsi que de leurs motifs ; il pourra prendre connaissance des contrats passés avec les entreprises de travail temporaire pour la mise à disposition de ces travailleurs.

10.5

Recours au travail à temps partiel

Le travail à temps partiel est soumis aux dispositions légales en vigueur ; dans ce cadre, les entreprises s'efforceront d'aménager des horaires de travail permettant le multi-emploi éventuel.

Le personnel travaillant à temps partiel bénéficiera de toutes les dispositions de la présente convention.

10.6

Remplacements

Pour favoriser la promotion interne, tout salarié peut être appelé, avec son accord, à occuper un poste supérieur au sien devenu temporairement vacant. Il perçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire et celui correspondant au nouveau poste occupé.

Si le remplacement est égal ou supérieur à un an, le nouvel emploi devient effectif après une période probatoire d'un mois pour les emplois d'employés et de techniciens, de deux mois pour les emplois de cadres.

Si le remplacement est inférieur à un an, les durées sont respectivement ramenées à quinze jours et un mois. Pour les remplacements inférieurs à deux mois, il n'y a pas de période probatoire.

Au cas où le remplacement ne serait pas satisfaisant, le salarié retrouvera son emploi antérieur sans qu'aucune sanction ne puisse lui être appliquée du fait de ce remplacement.

Le salarié, qui aura occupé temporairement un poste, le conservera de droit quand le remplacement aura été égal ou supérieur à un an, sauf si le salarié remplacé bénéficie d'un droit de réemploi prévu par le Code du Travail.

Pour un remplacement inférieur à un an, le salarié concerné bénéficiera d'une priorité sur le poste en question ou de toute possibilité de promotion compatible. Si sa candidature n'est pas retenue, le salarié pourra demander d'en connaître les motifs par écrit.

10.7

Avancement

Pour toute vacance ou création d'emploi, les employeurs feront appel par priorité, avant de recourir à des concours extérieurs, au personnel des catégories inférieures ayant l'aptitude jugée nécessaire pour remplir les fonctions dudit emploi.

Les personnels classés dans l'une des catégories figurant dans la classification des emplois annexée à la présente convention peuvent passer, par décision de l'employeur, de leur catégorie initiale à une catégorie supérieure, notamment dans les cas suivants :

- compétence professionnelle
- expérience liée à l'ancienneté dans l'établissement
- amélioration de la qualification : diplôme ou formation équivalente, actions de perfectionnement professionnel
- responsabilité particulière confiée par l'employeur, etc.

10.8

Formation continue

Les besoins en formation des personnels des établissements d'enseignement privé à distance sont constants et doivent faire l'objet, au sein des établissements, de plans annuels ou pluriannuels, de formation.

La formation continue est régie par les dispositions légales et réglementaires.

Toutefois, il est recommandé aux établissements de moins de 10 salariés de consacrer à la formation professionnelle continue de leurs salariés au moins le même niveau de contribution que la loi exige pour les établissements de plus de 10 salariés.

(Avenant n° 15, 3 juill. 2009, étendu) L'OPCA choisi par la profession est l'OPCA EFP Enseignement et Formation Privés - 20, rue St Amand, 75015 Paris.

10.9

Emploi des jeunes

Les employeurs s'efforceront de favoriser l'insertion des jeunes dans la vie professionnelle et, notamment, au moyen de la formation professionnelle ou de l'apprentissage.

Toutes les dispositions prévues par la réglementation en vigueur et relatives tant au travail des jeunes qu'à leur formation seront appliquées.

10.10

Protection maternité et adoption

Les femmes en état de grossesse dûment déclaré à l'employeur bénéficieront, à partir du 3^{ème} mois de grossesse, d'une réduction de la durée journalière de travail d'une demi-heure sans réduction de la rémunération : les modalités de cette réduction sont définies entre la salariée et l'employeur.

Il est, par ailleurs, rappelé conformément à la législation en vigueur, qu'en aucun cas l'état de grossesse ne peut être une cause de rupture de contrat.

Après deux ans de présence dans l'établissement, les appointements entiers sont assurés aux salariées concernées

pendant une durée de quatre mois à compter du congé de maternité visé par le Code de la Sécurité Sociale.

Pendant ce congé, l'employeur fera l'avance de l'indemnité journalière sous réserve qu'il ait délégation pour percevoir directement le montant de l'indemnité journalière par les organismes de la Sécurité Sociale et le régime de prévoyance auxquels participe l'employeur.

Le congé de maternité, ou d'adoption, comptera dans le calcul de l'ancienneté.

(Avenant n° 15, 3 juill. 2009, étendu) Pendant une année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent, à cet effet, d'une heure par jour durant les heures de travail. Cette heure est indépendante des repos prévus à l'article L. 3122-6 et suivants du Code du Travail. La mère peut allaiter son enfant dans l'établissement.

Dans le cas d'adoption, le salarié bénéficiera de l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires en vigueur ainsi que des avantages conventionnels prévus ci-dessus. S'il s'agit d'un couple d'adoptants, la femme ou son conjoint bénéficie de ce congé d'adoption.

10.11

Emploi des personnes handicapées

Il est recommandé aux entreprises occupant moins de 20 salariés d'appliquer les obligations légales d'emploi des travailleurs handicapés.

Article 11

Ancienneté

(Modifié par accord du 2 octobre 2000, résigné le 29 août 2001, étendu par arrêté du 9 octobre 2002, JO 18 octobre 2002)

On entend par ancienneté dans l'entreprise, ou une filiale de celle-ci ayant une activité d'enseignement, le temps pendant lequel le salarié a été employé d'une façon continue ou discontinue dans cette entreprise.

Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté :

- le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise,
- les périodes militaires obligatoires,
- les temps de mobilisation,
- les congés annuels ou les congés exceptionnels résultant d'un accord conventionnel ou d'un accord entre l'employeur et le salarié,
- les congés de formation,
- les interruptions pour maladie, dans la limite de la période d'indemnisation journalière complémentaire prévue par la présente convention, ainsi que dans le cas prévu à l'article 13.3,
- les interruptions pour congé de maternité ou d'adoption
- les différents congés assimilés par la loi à une période de travail effectif et pour la durée de celle-ci.

Article 12

Rupture du contrat de travail

(Modifié par accord du 2 octobre 2000, résigné le 29 août 2001, étendu par arrêté du 9 octobre 2002, JO 18 octobre 2002)

12.1

Préavis

Le préavis en cas de licenciement est fixé, sous réserve de l'application des dispositions légales ou réglementaires en vigueur, à :

- deux mois pour les employés,
- trois mois pour les techniciens et les cadres.

En cas de démission, le délai de préavis est fixé à :

- un mois pour les employés,
- deux mois pour les techniciens,
- trois mois pour les cadres.

Pendant le préavis, le salarié licencié est autorisé à s'absenter chaque jour de travail effectif pendant deux heures afin de rechercher un nouvel emploi.

Cette absence est fixée à une heure par jour pour un temps de travail inférieur ou égal à un mi-temps.

Ces absences, qui ne donnent pas lieu à réduction du salaire, sont fixées d'un commun accord ou, à défaut d'accord,

un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. Ces heures de recherche d'emploi peuvent être prises en une ou plusieurs fois si l'employeur est d'accord.

12.2

Indemnité de licenciement

En plus du préavis, et sous réserve de dispositions légales plus favorables, les employés, techniciens et cadres licenciés ont droit à une indemnité de licenciement fixée à :

- un mois après deux ans de présence révolus dans l'entreprise,
- deux mois de six à dix ans de présence révolus dans l'entreprise,
- trois mois de onze à quinze ans de présence révolus dans l'entreprise,
- quatre mois au-delà de quinze ans de présence révolus dans l'entreprise.

L'indemnité est calculée :

- soit sur la moyenne des rémunérations des trois derniers mois,
- soit sur le 1/12^{ème} des rémunérations acquises au titre des douze derniers mois, à l'exclusion des frais de déplacement et des indemnités et rémunérations n'ayant pas le caractère de salaire,

selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

En cas de suspension du contrat de travail pendant tout ou partie des douze mois précédents, pour toute cause autre que la force majeure ou une faute du salarié, l'indemnité est calculée en fonction des salaires qui auraient été acquis s'il avait été présent dans l'entreprise.

Lorsque le salarié est autorisé à ne pas effectuer de préavis, le calcul des douze derniers mois s'effectue à compter de la date normale de fin du préavis. Dans tous les cas, on prendra en compte les salaires bruts jusqu'à la date d'expiration du préavis.

12.3

Départ en retraite

L'employeur qui souhaite mettre à la retraite un salarié doit le prévenir deux mois avant la résiliation du contrat de travail.

Le préavis dû par l'employé qui part volontairement à la retraite ne peut excéder une durée maximum de deux mois.

Trois situations peuvent se présenter :

- Départ à la retraite à l'initiative du salarié : tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension vieillesse a droit à l'indemnité de départ à la retraite suivante en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- 1 mois après 5 ans,
- 2 mois après 10 ans,
- 3 mois après 20 ans.

Dans le cas où le salarié prendrait sa retraite d'une manière anticipée pour incapacité de travail reconnue par la Sécurité sociale, il recevrait la même indemnité que ci-dessus.

- Mise à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur : le salarié remplit les conditions d'ouverture du droit à pension à taux plein : la procédure de licenciement ne s'applique pas mais le salarié a droit au versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

- Mise à la retraite du salarié qui ne remplit pas les conditions d'ouverture du droit à pension de vieillesse à taux plein : dans ce cas il s'agit d'un licenciement. Les procédures légales et conventionnelles doivent être respectées et l'intéressé reçoit l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue à l'article 12.2

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est celui prévu par l'article 12.2 de la présente convention.

Article 13

Maladie et accidents

(Modifié par accord du 2 octobre 2000, résigné le 29 août 2001, étendu par arrêté du 9 octobre 2002, JO 18 octobre 2002)

13.1 Indemnisation

13.1.1 Conditions générales

L'absence du salarié justifiée par une incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident non professionnel suspend le contrat de travail et donne lieu à indemnisation par l'employeur dès lors que les conditions suivantes sont réunies :

- le salarié totalise une ancienneté de deux ans au premier jour d'absence
- la maladie ou l'accident a été constaté par certificat médical
- le justificatif médical a été envoyé à l'employeur dans les 48 heures.

En cas d'accident de travail, aucune condition d'ancienneté n'est requise et la déclaration doit être faite dans les 24 heures, sauf cas de force majeure.

13.1.2 Délais et niveau d'indemnisation

Le salarié malade ayant une ancienneté de 2 ans dans l'entreprise ou l'accidenté du travail (sans condition d'ancienneté) recevra pendant 45 jours l'intégralité de son salaire (en complément des indemnités journalières de la sécurité sociale) et pendant les 45 jours suivants 25 % de son salaire en complément des indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

Après 10 ans de présence dans l'entreprise, le salarié malade ou accidenté percevra pendant 60 jours l'intégralité de son salaire et pendant 60 jours 25 % de son salaire (déduction faite (en complément des) indemnités journalières de la Sécurité Sociale).

Après 20 ans de présence dans l'entreprise, le salarié malade ou accidenté percevra pendant 75 jours l'intégralité de son salaire et pendant 75 jours 25 % de son salaire (déduction faite (en complément des) indemnités journalières de la Sécurité Sociale).

Après 30 ans de présence dans l'entreprise, le salarié malade ou accidenté percevra pendant 90 jours l'intégralité de son salaire et pendant 90 jours 25 % de son salaire (déduction faite (en complément des) indemnités journalières de la Sécurité Sociale).

L'indemnisation interviendra sans délai de carence aux dates habituelles de la paie.

Sur une même période de 12 mois à compter du premier arrêt de travail, la période d'indemnisation sera au maximum celle des périodes ci-dessus fixées.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toute provenance perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

13.2 Maladie et contrat de travail

À son retour, le salarié malade ou accidenté et reconnu apte à reprendre le travail à temps complet ou à temps partiel sera réintégré avec tous ses droits. Les périodes de maladie indemnisées compteront pour le calcul de l'ancienneté.

13.3 Longue maladie

Le salarié atteint d'une longue maladie constatée et reconnue par la Sécurité Sociale et qui, de ce fait, ne pourra reprendre son travail à l'issue d'une période de six mois, aura droit, pendant deux ans, à compter du début de la maladie, à un congé non rémunéré. À l'issue du congé, l'employeur s'efforcera de le replacer dans son emploi ou dans un emploi équivalent. Les avantages afférents à son ancienneté lui seront maintenus.

Article 14 Congés payés - Congés exceptionnels - Jours fériés

(Modifié par accord du 2 octobre 2000, résigné le 29 août 2001, étendu par arrêté du 9 octobre 2002, JO 18 octobre 2002)

14.1 Congés payés annuels

(Avenant n° 15, 3 juill. 2009, étendu) Les salariés «qui justifient avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalents à un minimum de dix jours de travail effectif» ont droit chaque année à 2 jours et demi

ouvrables par mois de présence dans l'entreprise, soit 30 jours ouvrables à compter d'un an de présence dans l'entreprise.

Pour le calcul du droit au congé, la période de référence commence le 1^{er} juin pour se terminer le 31 mai de l'année suivante.

Le samedi est considéré comme jour ouvrable même lorsque la durée hebdomadaire du travail étant répartie sur cinq jours il est en fait un jour de repos.

Toutefois, lorsque le salarié part en congé à la fin de la semaine de travail, le lundi suivant est considéré comme le premier jour ouvrable de congé.

(Avenant n° 15, 3 juill. 2009, étendu) Les femmes âgées de moins de 21 ans et ayant un enfant à charge bénéficient, en outre, du congé prévu à l'article L. 3141-9 du Code du Travail.

Pour l'appréciation du droit au congé, sont notamment considérées comme périodes de travail effectif les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les congés exceptionnels définis à l'article 14.3 de la présente convention, les congés de maternité et d'adoption légaux ou conventionnels, les absences pour accident du travail, les absences pour maladie pendant la période où le salaire est maintenu par l'employeur.

Il ne peut être effectué de retenue sur les congés pour compenser les absences dues à la maladie et tout cas de force majeure justifié auprès de l'employeur.

Les indemnités de congés sont dues aux salariés démissionnaires ou licenciés pour tout autre motif que la faute lourde suivant les règles ci-dessus édictées et au prorata du temps de travail effectif.

14.2 Congés pour ancienneté

Le congé sera augmenté dans les conditions suivantes :

- 1 jour après 10 ans de présence,
- 2 jours après 15 ans de présence,
- 3 jours après 20 ans de présence.

14.3 Congés exceptionnels

En dehors des congés annuels normaux et des congés de naissance ou d'adoption de trois jours, pris dans les conditions prévues par la Code de la Sécurité Sociale, des congés exceptionnels payés seront accordés au personnel à l'occasion des événements suivants. Ils ne pourront être inférieurs à :

- mariage du salarié : six jours ouvrables,
- décès du conjoint, du père, de la mère ou d'un enfant : quatre jours ouvrables, augmentés, le cas échéant, du temps nécessaire au retour des obsèques si, en raison du lieu et du moment où celles-ci ont lieu, ce retour ne peut être effectué avant l'expiration des quatre jours,
- décès d'un autre ascendant direct ou d'un autre descendant direct du salarié ou de son conjoint, décès d'un frère ou d'une sœur : un jour ouvrable augmenté, le cas échéant, du temps nécessaire au retour des obsèques, si en raison du lieu et du moment où celles-ci ont lieu, ce retour ne peut être effectué avant l'expiration de la journée,
- cérémonies civiles ou religieuses intéressant les descendants directs : un jour ouvrable,
- examens officiels ou donnant accès à des titres homologués (dans la limite de deux examens par an) : durée de l'examen augmentée, le cas échéant, des délais de route et de deux jours de préparation par an si l'examen est lié à l'amélioration de la qualification professionnelle,
- le temps nécessaire prévu en cas de présélection militaire.

Ces congés sont pris dans les jours mêmes où ils sont justifiés par ces événements.

Le salarié doit, à la demande de l'employeur, fournir la justification de l'événement invoqué.

14.4 Jours fériés

Les jours fériés légaux sont chômés et payés. Toutefois, le personnel de surveillance, de sécurité et d'entretien pourra être amené à travailler les jours fériés contre compensation équivalente.

Classification

Mod. par Avenant n° 22, 17 nov. 2014, étendu par arr. du 7 avr. 2016, JO 16 avr., applicable au 1^{er} janvier 2015 pour les membres de la Chaned et pour l'ensemble des entreprises de la branche, au premier jour du mois civil qui suivra la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension ⁽¹⁾

(1) **Signataires :**
Organisation(s) patronale(s) :
Chaned.
Syndicat(s) de salariés :
FEP CFDT ;
SNPEFP CGT ;
SNEPL CTFC ;
SYNEP CFE CGC.

Les dix groupes de fonctions retenus sont les suivants :

- 1. Entretien, Logistique
- 2. Administratif
- 3. Direction
- 4. Juridique, Ressources humaines
- 5. Comptabilité
- 6. Pédagogie
- 7. Commercial
- 8. Marketing Communication
- 9. Création
- 10. Informatique, Web, e-learning.

Pour chaque groupe, les fonctions sont réparties selon les trois catégories suivantes :

- Catégorie A : Employés (coefficients 238 à 260)
- Catégorie B : Techniciens (coefficients 270 à 300)
- Catégorie C : Cadres (coefficients 320 à 450).

Classification

1. Entretien, Logistique		
Statut	Coefficient	Fonction
Employés	238	Agent d'entretien Effectue la maintenance et l'entretien des locaux et espaces à usage collectif selon les règles de sécurité.
	240	Agent technique de reprographie Réalise une partie des opérations de reproduction de documents (duplication, façonnage,...), à partir des indications données par le client selon les règles de sécurité et les impératifs de production.
	250	Magasinier(ère) Manutentionnaire, Archiviste, Exécute des opérations de réception, de stockage, de tenue des stocks, de préparation de commandes et d'expédition de produits selon les procédures qualité, les règles d'hygiène et de sécurité et les impératifs de délais.
Techniciens	270	Responsable expédition N1 et reprographie Supervise et coordonne l'activité d'un ou plusieurs sites logistiques sur le plan technique (réception, magasinage, stockage, préparation de commandes, expédition,...) selon les normes et la réglementation d'hygiène et sécurité et les objectifs qualité (service, coût, délai). Il (elle) peut manager une à deux personnes.
	280	Responsable expédition N2 Supervise et coordonne l'activité d'un ou plusieurs sites logistiques sur les plans : technique (réception, magasinage, stockage, préparation de commandes, expédition,...), commercial (relation clients, fournisseurs, transporteurs), social (management du personnel) et financier, selon les normes et la réglementation d'hygiène et sécurité et les objectifs qualité (service, coût, délai).

1. Entretien, Logistique		
Statut	Coefficient	Fonction
Cadres	320	Chef d'Atelier Reprographie Coordonne la réalisation des opérations de production de documents (prises de commande, conseil, façonnage,...), à partir des indications données par le client (particulier, professionnel), parfois la mise en forme de documents, le conditionnement des produits pour la livraison. Établit un devis et effectue des encaissements en règlement de commandes.
	400	Responsable de fabrication des imprimés Définit et élabore tout ou partie des données nécessaires à la production/fabrication des produits imprimés en fonction des commandes et des impératifs de production. Conçoit ou participe à la conception de nouveaux produits (graphiques, multimédia,...) et élabore des solutions d'amélioration de productivité (techniques, organisationnelles,...).

2. Administratif		
Statut	Coefficient	Fonction
Employés	238	Employé(e) de bureau Son activité peut l'amener à effectuer une ou plusieurs tâches, de manière régulière ou épisodique (vérification de documents, frappe et mise en forme de courriers préétablis, saisie informatique, suivi de dossier administratifs,...) selon l'organisation de la structure ou du service.
	240	Secrétaire N1 Ayant une expérience dans le secrétariat inférieure à 5 ans, son activité consiste à réaliser les travaux simples de secrétariat (frappe de courrier, mise en forme de document,...) et à transmettre les informations (e-mail, notes, fax,...) pour le compte d'un ou plusieurs services ou d'un responsable selon l'organisation de l'entreprise. Personnel d'accueil + standardiste Accueille, renseigne et oriente des personnes à l'espace de réception ou au standard téléphonique de la structure et délivre des laissez-passer, badges, billets, invitations,...
	260	Secrétaire N2 Ayant une expérience dans le secrétariat supérieure à 5 années, son activité consiste à effectuer tous les travaux du secrétariat, y compris ceux intégrant une part d'initiative, pour le compte d'un ou plusieurs services ou d'un responsable selon l'organisation de l'entreprise.
Techniciens	280	Secrétaire de direction Assiste un ou plusieurs responsable(s) afin d'optimiser la gestion de leur activité (gestion de planning, organisation de déplacements, communication, préparation de réunions, accueil,...). Organise et coordonne les informations internes et externes, parfois confidentielles, liées au fonctionnement de la structure.
Cadres	320	Attaché(e) de direction administrative, comptable ou financière Assiste un ou plusieurs responsable(s) afin d'optimiser la gestion de leur activité (gestion de planning, organisation de déplacements, communication, préparation de réunions, accueil,...). Organise et coordonne les informations internes et externes, parfois confidentielles, liées au fonctionnement de la structure. Prend en charge le suivi complet de dossiers (contrats de maintenance des équipements, suivi de relance clients, gestion administrative du personnel...) ou d'événements spécifiques (organisation de séminaires, salons,...).

3. Direction		
Statut	Coefficient	Fonction
Cadres	400	Directeur(rice) administratif(ve) et financier(ère) (DAF) adjoint(e) Assiste et/ou remplace le Directeur dans ses missions : définit et supervise la gestion administrative (procédures, fonctionnement, affaires juridiques,...) et financière (trésorerie, contrôle de gestion,...) d'une structure selon les choix stratégiques adoptés par les instances dirigeantes et les réglementations (financières, fiscales et commerciales) nationales ou internationales.
		Directeur(rice) général, Directeur(rice) d'Exploitation adjoint(e) Assiste et/ou remplace le Directeur dans ses missions : dirige une entreprise selon des objectifs de développement économique et de rentabilité financière. Dirige et coordonne les pôles opérationnels et fonctionnels que sont les ressources humaines, la comptabilité, le contrôle de gestion, la communication interne et externe, le système d'information et les services généraux. Il(elle) développe le management par projet.
	450	Directeur(rice) administratif(ve) et financier(ère) (DAF) Définit et supervise la gestion administrative (procédures, fonctionnement, affaires juridiques,...) et financière (trésorerie, contrôle de gestion,...) d'une structure selon les choix stratégiques adoptés par les instances dirigeantes et les réglementations (financières, fiscales et commerciales) nationales ou internationales.
		Directeur(rice) général, Directeur(rice) d'Exploitation Dirige une entreprise selon des objectifs de développement économique et de rentabilité financière. Dirige et coordonne les pôles opérationnels et fonctionnels que sont les ressources humaines, la comptabilité, le contrôle de gestion, la communication interne et externe, le système d'information et les services généraux. Il(elle) développe le management par projet.

4. Juridique - Ressources humaines		
Statut	Coefficient	Fonction
Techniciens	270	Assistant(e) juridique Conseille et informe en matière juridique et judiciaire la direction de l'entreprise et l'ensemble des collaborateurs. Établit des actes juridiques.
		Assistant(e) RH Participe à la mise en œuvre de la politique de recrutement ou de formation selon les orientations stratégiques de la structure et les objectifs de développement visés. Participe à l'élaboration de la politique de l'emploi de l'entreprise. Peut coordonner une équipe ou diriger un service.
	280	Juriste Conseille et informe en matière juridique et judiciaire la direction de l'entreprise et l'ensemble des collaborateurs. Établit des actes juridiques, intervient pour la gestion des contentieux.

4. Juridique - Ressources humaines		
Statut	Coefficient	Fonction
Cadres	320	Juriste confirmé(e) Conseille et informe en matière juridique et judiciaire la direction de l'entreprise et l'ensemble des collaborateurs. Établit des actes juridiques, intervient pour la gestion des contentieux. Assure la sécurité juridique.
	350	Responsable RH Met en œuvre la politique de management et de gestion des ressources humaines (recrutement, rémunération, mobilité, gestion des carrières,...) de la structure. Gère l'administration du personnel (dossiers individuels, paie,...). Organise le dialogue social dans l'entité.
	400	Directeur(rice) des ressources humaines Définit et met en œuvre la politique de management et de gestion des ressources humaines (recrutement, rémunération, mobilité, gestion des carrières,...) de la structure. Élabore ou supervise la gestion administrative du personnel (dossiers individuels, paie,...). Contrôle l'application des obligations légales et réglementaires relatives aux conditions et aux relations de travail. Organise le dialogue social et participe aux opérations de communication interne liées aux mutations de l'entreprise. Peut participer à la définition des orientations stratégiques de la structure.
		Directeur(rice) juridique Support et conseil juridique permanent aux différents secteurs d'activité de l'entreprise. Met en œuvre la stratégie de l'entreprise en conduisant des plans d'actions visant à assurer la sécurité juridique de l'entreprise. Participe à la validation des procédures d'activité des différentes structures de l'entreprise. Détecte et anticipe les risques juridiques éventuels, étudie et analyse de façon permanente la législation, la réglementation et la jurisprudence.

5. Comptabilité		
Statut	Coefficient	Fonction
Employés	260	Secrétaire comptable, Aide comptable, Assistant(e) comptable Réalise les opérations de gestion administrative et comptable (enregistrement d'écritures, suivi de trésorerie, facturation, gestion administrative du personnel, frappe de devis,...) d'une structure selon les règles de comptabilité générale. Réalise des documents de synthèse comptable.
Techniciens	270	Chargé(e) de recouvrement Intervient auprès des clients en retard de paiement pour réévaluer leur situation, demander une régularisation et mettre en place la procédure juridique de recouvrement si les créanciers n'effectuent pas leurs paiements.
	280	Comptable Enregistre et centralise les données commerciales, industrielles ou financières d'une structure pour établir des balances de comptes, comptes de résultat, bilans,... selon les obligations légales. Contrôle l'exactitude des écritures comptables et rend compte de la situation économique de la structure
		Chargé(e) Paie/social Réalise les fiches de paie, les déclarations et les flux de données vers les organismes sociaux. Réalise l'ensemble des tâches de gestion sociale de l'entreprise.
Cadres	320	Comptable unique, Attaché(e) de Direction comptable Enregistre et centralise les données commerciales, financières d'une structure pour établir des balances de comptes, comptes de résultat, bilans,... selon les obligations légales. Contrôle l'exactitude des écritures comptables et rend compte de la situation économique de la structure. Peut réaliser des activités ayant trait à la paie et à la gestion de personnel. Peut gérer une structure.
	350	Contrôleur(euse) de gestion Organise et contrôle la gestion économique (définition d'objectifs, indicateurs d'activité, mesure de performance,...) d'une structure et en optimise la rentabilité financière selon les choix stratégiques décidés par les instances dirigeantes et les réglementations (commerciales, fiscales et financières). Peut réaliser des études prospectives de résultats de la structure. Peut coordonner une équipe.
	400	Chef comptable Supervise l'ensemble des opérations de comptabilité générale jusqu'au bilan (paie, déclarations sociales et fiscales, tableaux de bord de gestion,...) selon les règles comptables. Garantit la fiabilité des comptes de l'entreprise en conformité avec les législations comptables, sociales et fiscales. Établit des tableaux de bords d'ordre comptable.

6. Pédagogie		
Statut	Coefficient	Fonction
Employés	260	Tuteur(rice) N1 Accompagne les élèves dans leur parcours, leur apporte un soutien méthodologique et les oriente vers les services et les personnes aptes à répondre à leurs questions d'ordre pédagogique et/ou administratif.
Techniciens	270	Chargé(e) de mission pédagogique N1 Pilote le dispositif de formation, développe les moyens pédagogiques, procède à l'organisation et à l'accompagnement de la qualification des personnes en formation.
		Assistant(e) pédagogique Sous la responsabilité du Directeur pédagogique il (elle) aide à la gestion des ressources pédagogiques matérielles.
	280	Professeur(e) Correcteur(rice) Son activité consiste, majoritairement dans l'établissement, à corriger des devoirs et, dans le cours de cette activité, à correspondre avec les élèves sous quelque forme que ce soit afin de leur apporter des informations complémentaires.
	300	Animateur(rice) de stage / de regroupement Encadre les élèves lors des sessions ou stages prévus par le programme d'étude. Aide les élèves à préciser leurs connaissances dans une ou plusieurs matières des programmes conçus par des professeurs spécialisés, en faisant le point sur leur scolarité et en vérifiant l'évolution de leurs acquisitions.
		Collaborateur(rice) pédagogique En plus d'activités de contrôle de connaissances, il(elle) effectue la relecture des cours sur le plan de la forme, de la présentation et de la lisibilité. Il(elle) vérifie l'adaptation des contrôles de connaissances et de documents de soutien et de stimulation, sous la responsabilité d'un cadre du service pédagogique
		Chargé(e) de mission pédagogique N2 Pilote le dispositif de formation, développe les moyens pédagogiques, procède à l'organisation et à l'accompagnement de la qualification des personnes en formation. Peut dispenser des actions de formation, concevoir et commercialiser un dispositif pédagogique.
		Chargé(e) du suivi éditorial Assure le suivi des projets d'édition et en lien avec les différents intervenants (auteurs, graphistes, imprimeurs,...). Conçoit la mise en page et coordonne la réalisation et la fabrication des ouvrages. Gère l'iconographie d'un point de vue technique et juridique.
Cadres	320	Tuteur(rice) N2 Accompagne individuellement les élèves dans leur parcours, leur apporte un soutien méthodologique personnalisé tout au long de leur formation.
		Chargé(e) de mission pédagogique N3 Pilote le dispositif de formation, développe les moyens pédagogiques, procède à l'organisation et à l'accompagnement de la qualification des personnes en formation. Peut dispenser des actions de formation, concevoir et commercialiser un dispositif pédagogique. Coordonne et anime une équipe. Professeur(e) expert Délivre, sur plusieurs domaines de formation des conseils pédagogiques afin d'assurer le suivi pédagogique des personnes en formation et répond à leurs demandes dans le cadre de permanences pédagogiques. Dans le cadre des regroupements d'élèves ou de stages il(elle) transmettra son savoir ou son savoir-faire. Il dispose d'un diplôme d'enseignement supérieur ou d'une expertise reconnue.
	400	Responsable pédagogique et Concepteur(rice) de programme d'enseignement Outre les activités des collaborateurs pédagogiques, l'essentiel de sa tâche consiste à mettre au point des programmes d'enseignement, ainsi que l'ensemble des périphériques pédagogiques (contrôle des connaissances, stages, travaux pratiques, matériels d'application, etc.).
	450	Directeur(rice) Pédagogique Adjoint(e) Il assiste et/ou remplace le directeur pédagogique, en particulier en ce qui concerne la connaissance du contenu et du fonctionnement de l'enseignement, la gestion et l'organisation, la coordination de l'équipe pédagogique. Il peut être professeur expert.
	450	Directeur(rice) de la pédagogie / concepteur(rice) des programmes Il(elle) est chargé de définir la politique de l'établissement, tant en termes de gamme, de contenu, qu'en termes de méthode. Il(elle) entretient des relations avec les services extérieurs concernés par la pédagogie.

7. Commercial		
Statut	Coefficient	Fonction
Employés	240	Téléconseiller(ère)/Conseiller(ère) Prospecte, conseille les candidats dans leur recherche de formation et d'orientation, puis vend les services adaptés selon les objectifs commerciaux de l'entreprise.
	260	Téléconseiller(ère)/Conseiller(ère) Référent(e) Après acquisition d'une expérience au poste de téléconseiller(ère)/conseiller(ère), organise et suit l'activité de la force de vente selon la politique commerciale de l'entreprise. Il est explicitement nommé référent en terme de transfert de compétence et d'expérience
Techniciens	270	Animateur(rice) force de vente N1 Organise et suit l'activité de la force de vente selon la politique commerciale de l'entreprise. Coordonne une équipe de deux conseillers/téléconseillers.
	280	Animateur(rice) force de vente N2 Organise et suit l'activité de la force de vente selon la politique commerciale de l'entreprise. Coordonne une équipe de plus de deux conseillers/téléconseillers
	300	Chef des ventes N1 Organise et suit l'activité de la force de vente selon la politique commerciale de l'entreprise. Coordonne plusieurs équipes de conseillers/téléconseillers
Cadres	320	Chef des ventes N2 Organise et suit l'activité de la force de vente selon la politique commerciale de l'entreprise. Coordonne une ou plusieurs équipes de conseillers/téléconseillers. Il est responsable de l'atteinte des objectifs de son ou ses équipe(s). Il participe au recrutement et à la formation du personnel commercial. Il est en charge de la qualité de la relation client pendant le processus de vente.
	400	Chef des ventes senior ou Directeur(rice) Commerciale) Adjoint(e) Organise et suit l'activité de la force de vente selon la politique commerciale de l'entreprise. Coordonne une ou plusieurs équipes de conseillers/téléconseillers. Il est en charge du recrutement, en collaboration avec le service RH le cas échéant, et de la qualité de la relation client pendant le processus de vente. Met en œuvre la stratégie commerciale de l'entreprise selon des objectifs de rentabilité économique définis par la direction.
		Directeur(rice) commercial(e) Participe à la définition de la stratégie commerciale de l'entreprise selon des objectifs de rentabilité économique. Dirige un service et coordonne une équipe dans l'optique de mettre en œuvre cette stratégie.

8. Marketing - Communication		
Statut	Coefficient	Fonction
Techniciens	270	Référenceur(euse) / Community manager Il(elle) a pour mission d'accroître la visibilité et l'audience des sites Internet en optimisant la visibilité des sites et leur référencement dans les moteurs de recherche et les sites partenaires. Définit les axes stratégiques de référencement, les mots clés, les expressions, les outils de recherche et les annuaires. Assure une veille sur les sites et les forums spécialisés, procède à l'optimisation du site en fonctions des mots et expressions choisis.
		Webmarketeur(rice) N1 Il(elle) met en œuvre la stratégie commerciale et marketing de l'entreprise via internet. Il(elle) peut intervenir sur toutes les actions marketing en ligne : animation des différents sites de l'entreprise, mise à jour des contenus, des mots clef et des campagnes marketing, lancement des nouveaux produits web. Il(elle) assure aussi la veille des initiatives concurrentielles sur internet, le calcul du retour sur investissement des actions.
	300	Chargé(e) de communication Met en œuvre des actions de communication et de diffusion de l'information et réalise des outils/soutiens de communication selon la stratégie de l'entreprise sur tous les supports y compris TV, radio, papier, web, marketing direct, etc.

8. Marketing - Communication		
Statut	Coefficient	Fonction
Cadres	350	Responsable de la communication Organise, met en œuvre des actions de communication et de diffusion de l'information et réalise des outils/supports de communication sur tous supports selon la stratégie de l'entreprise. Peut participer à la définition de la politique de communication et élaborer le plan de communication. Peut diriger un service ou une équipe.
		Webmarketeur(rice) N2 Il(elle) participe à la création et met en œuvre la stratégie commerciale et marketing de l'entreprise via internet. Il(elle) peut intervenir sur toutes les actions marketing en ligne : animation des différents sites de l'entreprise, mise à jour des contenus, des mots clef et des campagnes marketing, lancement des nouveaux produits web. Il(elle) assure aussi la veille des initiatives concurrentielles sur internet. Il (elle) est responsable du retour sur investissement des actions marketing
	400	Directeur(rice) marketing (et communication) adjoint Assiste et remplace le directeur marketing (et/ou communication). Définit et met en œuvre la stratégie marketing (tarifs, promotion, communication, gammes de produits, supports techniques,...) pour une partie des produits de l'entreprise, ou sur une catégorie de supports en particulier (par exemple internet)
	450	Directeur(rice) marketing (et communication) Définit et met en œuvre la stratégie marketing (tarifs, promotion, communication, gammes de produits, supports techniques,...) pour l'ensemble des produits et des supports de l'entreprise.

9. Création		
Statut	Coefficient	Fonction
Techniciens	270	Maquettiste/Graphiste/infographiste/illustrateur(rice) N1 Crée tout ou partie d'éléments graphiques et visuels en vue de produire un document imprimé, audiovisuel ou multimédia (livre, plaquette, page web, cd-rom, film d'animation,...). Peut se spécialiser dans le traitement d'un ou plusieurs médias (textes, images, son, animation, vidéo, page Internet,...) entrant dans la composition d'un support de communication.
	300	Maquettiste/Graphiste/infographiste/illustrateur(rice) N2 Crée tout ou partie d'éléments graphiques et visuels en vue de produire un document imprimé, audiovisuel ou multimédia (livre, plaquette, page web, cd-rom, film d'animation,...). Peut se spécialiser dans le traitement d'un ou plusieurs médias (textes, images, son, animation, vidéo, page Internet,...) entrant dans la composition d'un support de communication. Il coordonne une équipe et/ou des sous-traitants.
Cadres	350	Responsable de studio Supervise et coordonne une équipe (éditeurs, maquettistes, graphistes, réalisateurs vidéo...) pour la réalisation de différents contenus multimédias, en suivant la politique pédagogique et commerciale. Organise la production en relation avec les intervenants internes et externes.

10. Informatique - Web - E-learning		
Statut	Coefficient	Fonction
Techniciens	270	Développeur(euse) Web Réalise l'ensemble des fonctionnalités d'un site internet. Technicien capable d'analyser les besoins afin de concevoir un site.
		Intégrateur(rice) Web Traduit et transpose les maquettes fournies par l'équipe graphique dans un langage Informatique destiné au Web. Intervient en amont du projet, il(elle) supervise les aspects techniques de réalisation. Formalise d'un point de vue graphique, ergonomique, fonctionnel et technique le site Web. Compose la mise en page du site Web en y intégrant les éléments des maquettes graphiques : textes, sons, images.
		Webmaster N1 Conçoit, développe, entretient et fait évoluer des sites ou des services en ligne. Il(elle) est en charge du site Web, de son fonctionnement, de son administration, et de sa mise à jour. Est en charge de la gestion des licences logicielle et des sous-traitants et hébergeurs.
		Gestionnaire des systèmes informatiques N1 Intervient sur les logiciels et les moyens informatiques en général, y compris les réseaux et les architectures cloud. Effectue tout ou partie de l'installation et de la mise en route de ces matériels et logiciels. Assure le dépannage, la gestion des licences logicielles, l'entretien préventif, la maintenance des matériels informatiques, recherche les causes des pannes et y remédie.
Cadres	300	Programmeur(euse), Analyste, Développeur(euse) Conçoit, développe et met au point un projet d'application informatique, de la phase d'étude à son intégration, selon des besoins fonctionnels et un cahier des charges.
		Technicien(ne) informatique Supervise, installe et assure la disponibilité des ressources physiques (serveurs, disques, automates, cloud, téléphonie...) et des ressources logiques (logiciels, stockage, etc.) nécessaires au fonctionnement des systèmes de production et d'exploitation informatiques et télécoms de l'entreprise. Surveille le fonctionnement des différents systèmes, réseaux,... selon les normes et les méthodes d'exploitation et de sécurité.
		Gestionnaire des systèmes informatique N2 / Ingénieur informatique Responsable de la disponibilité des ressources physiques (serveurs, disques, automates, cloud, téléphonie...) et des ressources logiques (logiciels, stockage, etc.) Effectue le dépannage, l'entretien et l'installation d'équipements ou de parcs d'équipements informatiques ou bureautiques (matériels, logiciels, réseaux,...), selon les règles de sécurité et la réglementation. Peut conseiller, former et assister les utilisateurs (sur site, par téléassistance, téléassistance,...). Peut assembler ou intégrer un équipement (configurations standards ou spécifiques,...). Peut coordonner une équipe.
	400	Chef de projet Analyste, Développeur(euse) Conçoit, développe et met au point un projet d'application informatique, de la phase d'étude à son intégration, selon des besoins fonctionnels et un cahier des charges. Coordonne une équipe de réalisation interne ou externe.
		Webmaster N2 Conçoit, développe, entretient et fait évoluer un ensemble de sites ou des services en ligne. Il(elle) est en charge du site Web, de son fonctionnement, de son administration, et de sa mise à jour. Est en charge de la gestion des licences logicielle et des sous-traitants et hébergeurs. Il(elle) est en charge de l'équipe webmaster.
		Directeur(rice) des technologies Dirige une équipe de développeurs informatiques, réalise les choix d'architecture et des outils de développement, met au Directeur(rice) des Systèmes d'Information Dirige une organisation, des services, des structures informatiques, télécoms et fixe les évolutions des systèmes d'information et de télécommunications, selon les besoins fonctionnels et la stratégie de l'entreprise. Supervise la conception, la mise en œuvre et le maintien opérationnel (qualité, sécurité, fiabilité, coûts, délais) des prestations informatiques produites et des systèmes d'information et télécoms. Supervise et pilote des projets en systèmes d'information.

Salaires

Avenant n° 17 du 15 janvier 2010

[Étendu par arr. 17 mai 2010, JO 28 mai, applicable à compter du 1^{er} mars 2010]

Lors de la réunion de négociation annuelle sur la revalorisation des rémunérations qui s'est tenue le 15 janvier 2010

les partenaires sociaux présents à cette réunion ont pris les décisions suivantes :

* La valeur du point qui sert de base à la classification passe de 5,80 € à 5,83 €, soit une augmentation de 0,52 % par rapport à juillet 2009, soit 1,39 % au total par rapport à juillet 2008.

* Les bases de rémunération des correcteurs de devoirs à domicile évoluent, également de 0,52 %, selon les modalités suivantes :

- Devoir simple ou très simple

(QCM court ou moyen, exercice ne nécessitant pas de long commentaire, etc. dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 5 minutes)

de 0,80 à 1,16 € bruts selon le niveau de la classe, la complexité, etc.

- Devoir à durée et complexité moyennes

(QCM long, devoir rédigé, exercice nécessitant des annotations, etc. dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 10 minutes)

de 1,60 à 2,31 € bruts selon le niveau de la classe, la complexité, etc.

- Devoir plus complexe et/ou plus long à corriger

(dissertation, devoir exigeant de nombreuses annotations, etc. dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 15 minutes)

de 2,41 à 3,49 € bruts selon le niveau de la classe, la complexité, etc.

* Ces mesures sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2010 et elles feront l'objet d'une demande d'extension.

Les partenaires sociaux présents décident d'engager en 2010 la révision de la grille des classifications.

Avenant n° 19 du 4 juillet 2012

[Étendu par arr. 14 mai 2013, JO 4 juin, applicable à compter du 1^{er} juill. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Chaned.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CTFC ;

SYNEP CFE CGC.

Lors de la réunion de négociation annuelle sur la revalorisation des rémunérations qui s'est tenue le 4 juillet 2012, les partenaires sociaux présents à cette réunion ont pris les décisions suivantes :

La valeur du point qui sert de base à la classification passe de 5,90 € à 6,03 €, soit une augmentation de 2,2 % par rapport à avril 2011, étant précisé que pour les deux premiers coefficients 233 et 236 de la classification, c'est le smic (soit, au 1^{er} juillet 2012, 1.425,67 € bruts par mois pour 151,67 de travail) qui s'appliquera.

Les bases de rémunération des correcteurs de devoirs à domicile évoluent, également de 2,2 %, selon les modalités suivantes :

- Devoir simple ou très simple

(QCM court ou moyen, exercice ne nécessitant pas de long commentaire, etc. dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 5 minutes)

de 0,83 à 1,20 € bruts selon le niveau de la classe, la complexité, etc.

- Devoir à durée et complexité moyennes

(QCM long, devoir rédigé, exercice nécessitant des annotations, etc. dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 10 minutes)

de 1,66 à 2,39 € bruts selon le niveau de la classe, la complexité, etc.

- Devoir plus complexe et/ou plus long à corriger

(dissertation, devoir exigeant de nombreuses annotations, etc. dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 15 minutes)

de 2,49 à 3,61 € bruts selon le niveau de la classe, la complexité, etc.

Ces mesures sont applicables à compter du 1^{er} juillet 2012 et feront l'objet d'une demande d'extension. Les parte-

naires sociaux présents conviennent également :

- . de poursuivre la révision de la grille des classifications, l'objectif étant une nouvelle grille applicable au 1^{er} janvier 2013
- . d'engager une négociation sur la prévoyance pour une mise en application au plus tard en septembre 2013.

Avenant n° 20 du 13 décembre 2013

[Étendu par arr. 19 juin 2014, JO 27 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2014]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Chaned.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CTFC ;

SYNEP CFE CGC.

Lors de la réunion de négociation annuelle sur la revalorisation des rémunérations qui s'est tenue le 13 décembre 2013, les partenaires sociaux présents à cette réunion ont pris les décisions suivantes :

— La valeur du point qui sert de base à la classification passe de 6,03 € à 6,0903 €, soit une augmentation de 1 % par rapport à juillet 2012.

— Le premier coefficient de la catégorie employés de la classification passe de 233 à 236.

— Les bases de rémunération des correcteurs de devoirs à domicile évoluent, également de 1 %, selon les modalités suivantes :

— Devoir simple ou très simple

(QCM court ou moyen, exercice ne nécessitant pas de long commentaire, etc. dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 5 minutes)

de 0,84 à 1,21 € bruts, selon le niveau de la classe, la complexité, etc.

— Devoir à durée et complexité moyennes

(QCM long, devoir rédigé, exercice nécessitant des annotations, etc. dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 10 minutes)

de 1,67 à 2,42 € bruts, selon le niveau de la classe, la complexité, etc.

— Devoir plus complexe et/ou plus long à corriger

(dissertation, devoir exigeant de nombreuses annotations, etc. dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 15 minutes)

de 2,52 à 3,64 € bruts, selon le niveau de la classe, la complexité, etc.

— Ces mesures seront applicables à compter du 1^{er} janvier 2014 et feront l'objet d'une demande d'extension.

Les partenaires sociaux présents conviennent également :

- . de finaliser la révision de la grille des classifications
- . de poursuivre une négociation sur la prévoyance.

Avenant n° 21 du 17 novembre 2014

[Étendu par arr. du 7 avr. 2016, JO 16 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2015]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Chaned.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CTFC ;

SYNEP CFE CGC.

Lors de la réunion de négociation annuelle sur la revalorisation des rémunérations qui s'est tenue le 17 novembre 2014, les partenaires sociaux présents à cette réunion ont pris les décisions suivantes :

- La valeur du point qui sert de base à la classification passe de 6,0903 € à 6,1329 €, soit une augmentation de 0,7 % par rapport à janvier 2014.
 - Le premier coefficient de la catégorie employés de la classification passe de 236 à 238.
 - Les bases de rémunération des correcteurs de devoirs à domicile évoluent, également de 0,7 %, selon les modalités suivantes :
 - Devoir simple ou très simple
(QCM court ou moyen, exercice ne nécessitant pas de long commentaire, etc. dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 5 minutes) de 0,85 à 1,22 € bruts, selon le niveau de la classe, la complexité, etc.
 - Devoir à durée et complexité moyennes
(QCM long, devoir rédigé, exercice nécessitant des annotations, etc. dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 10 minutes) de 1,68 à 2,44 € bruts, selon le niveau de la classe, la complexité, etc.
 - Devoir plus complexe et/ou plus long à corriger (dissertation, devoir exigeant de nombreuses annotations, etc. dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 15 minutes) de 2,54 à 3,67 € bruts, selon le niveau de la classe, la complexité, etc.
 - Ces mesures seront applicables à compter du 1^{er} janvier 2015 et feront l'objet d'une demande d'extension.
- Les partenaires sociaux présents conviennent également de poursuivre la négociation sur la prévoyance.

Avenant n° 23 du 4 janvier 2016

[Étendu par arr. 22 juill. 2016, JO 29 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Chaned.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CTFC ;

SYNEP CFE CGC ;

FNEC FP FO.

Lors de la réunion de négociation annuelle sur la revalorisation des rémunérations qui s'est tenue le 4 janvier 2016, les partenaires sociaux présents à cette réunion ont pris les décisions suivantes :

* La valeur du point qui sert de base à la classification passe de 6,1329 € à 6,1623 €, soit une augmentation de 0,48 % par rapport à janvier 2015.

* Les bases de rémunération des correcteurs de devoirs à domicile évoluent également selon les modalités suivantes :

- Devoir simple ou très simple

(QCM court ou moyen, exercice ne nécessitant pas de long commentaire, etc. dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 5 minutes)

de 0,86 à 1,23 € bruts, selon le niveau de la classe, la complexité, etc.

- Devoir à durée et complexité moyennes

(QCM long, devoir rédigé, exercice nécessitant des annotations, etc. dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 10 minutes)

de 1,69 à 2,46 € bruts, selon le niveau de la classe, la complexité, etc.

- Devoir plus complexe et/ou plus long à corriger

(dissertation, devoir exigeant de nombreuses annotations, etc. dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 15 minutes)

de 2,56 à 3,69 € bruts, selon le niveau de la classe, la complexité, etc.

* Ces mesures seront applicables à compter du 1^{er} janvier 2016 et feront l'objet d'une demande d'extension.

Les partenaires sociaux présents conviennent également de poursuivre la négociation sur la prévoyance.

Avenant n° 1 du 11 janvier 2017

[Non étendu applicable à compter du 1^{er} janv. 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CTFC ;

SYNEP CFE CGC ;

FNEC FP FO.

Lors de la réunion de négociation annuelle sur la revalorisation des rémunérations qui s'est tenue le 11 janvier 2017, les partenaires sociaux présents à cette réunion ont pris les décisions suivantes :

Article 1

La valeur du point qui sert de base à la classification passe de 6,1623 € à 6,2239 €, soit une augmentation de 1.00 % par rapport à janvier 2016.

Article 2

Les bases de rémunération des correcteurs de devoirs à domicile évoluent également selon les modalités suivantes :

- devoir simple ou très simple (QCM court ou moyen, exercice ne nécessitant pas de long commentaire, etc., dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 5 minutes) : de 0,87 € à 1,24 € brut, selon le niveau de la classe, la complexité, etc. ;

- devoir à durée et complexité moyennes (QCM long, devoir rédigé, exercice nécessitant des annotations, etc., dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 10 minutes) : de 1,71 € à 2,48 € brut, selon le niveau de la classe, la complexité, etc. ;

- devoir plus complexe et/ou plus long à corriger (dissertation, devoir exigeant de nombreuses annotations, etc., dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 15 minutes) : de 2,58 € à 3,72 € brut, selon le niveau de la classe, la complexité, etc.

Article 3

Les parties signataires rappellent qu'en application de l'avenant n° 30 du 24 novembre 2015 à la Convention collective, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et intégrant les dispositions des articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du Code du travail, que la négociation annuelle sur les salaires au sein des entreprises doit :

- prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

- viser à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, sera applicable à compter du 1^{er} janvier 2017

Article 5

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 6

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Avenant n° 2 du 7 mars 2018

[Étendu par arr. 24 juill. 2019, JO 6 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNPEPL CFTC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFE CGC.

Lors de la réunion de négociation annuelle sur la revalorisation des rémunérations qui s'est tenue le 5 février 2018, les partenaires sociaux présents à cette réunion ont pris les décisions suivantes :

Cet avenant ne comporte aucune spécificité pour les entreprises de moins de cinquante salariés, car le dernier rapport de la branche fait apparaître que 95 % des entreprises emploient moins de 50 salariés en ETP.

Article 1

La valeur du point qui sert de base à la classification passe de 6,2239 € à 6,2861 €, soit une augmentation de 1.00 % par rapport à janvier 2017.

Article 2

Les bases de rémunération des correcteurs de devoirs à domicile évoluent également selon les modalités suivantes :

— devoir simple ou très simple (QCM court ou moyen, exercice ne nécessitant pas de long commentaire, etc., dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 5 minutes) : de 0,88 € à 1,25 € brut, selon le niveau de la classe, la complexité, etc.;

— devoir à durée et complexité moyennes (QCM long, devoir rédigé, exercice nécessitant des annotations, etc., dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 10 minutes) : de 1,72 € à 2,50 € brut, selon le niveau de la classe, la complexité, etc. ;

— devoir plus complexe et/ou plus long à corriger (dissertation, devoir exigeant de nombreuses annotations, etc., dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 15 minutes) : de 2,60 € à 3,75 € brut, selon le niveau de la classe, la complexité, etc.

Article 3

Les parties signataires rappellent qu'en application de l'avenant n° 30 du 24 novembre 2015 à la Convention collective, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et intégrant les dispositions des articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du Code du travail, que la négociation annuelle sur les salaires au sein des entreprises doit :

— prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

— viser à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, sera applicable à compter du 1^{er} janvier 2018

Article 5

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 6

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Textes complémentaires

Réduction du temps de travail à 35 heures

Accord du 16 mai 2000

[Étendu par arrêté du 18 décembre 2000, JO 23 décembre 2000]

Mod. par Avenant n° 1, 11 sept. 2006, étendu par arr. 18 juin. 2007, JO 26 juill.

Mod. par Avenant n° 2, 11 sept. 2006, étendu par arr. 18 juill. 2007, JO 26 juill.

Le présent accord a pour but de régler les rapports entre :

— d'une part, les personnes morales et les personnes physiques ayant qualité d'employeur dans les établissements d'enseignement privé à distance ouverts sous le régime de la loi n° 71-556 du 12 juillet 1971 et relevant notamment du code NAF 804 C.

— d'autre part, les salariés de ces entreprises.

Cet accord entre dans le cadre de la loi n° 98-641 du 13 juin 1998, dite d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, et la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000. Les partenaires sociaux souhaitent s'inscrire dans une démarche de réduction du temps de travail favorisant la création ou le maintien d'emplois dans la branche. L'ensemble des discussions et des négociations a eu pour axes principaux la réduction du temps de travail selon des modalités qui permettent de créer des emplois sans pénaliser économiquement les entreprises de la branche et l'amélioration des conditions de travail et de vie des salariés de ces entreprises.

Conformément à la loi, la réduction du temps de travail devra être effective au 1^{er} février 2000 dans les entreprises de plus de 20 salariés. Une négociation devra avoir lieu dans les entreprises de plus de 50 salariés au cours de l'année 2000. Les établissements de moins de 50 salariés pourront appliquer directement le présent accord. La réduction du temps de travail devra être effective au 1^{er} janvier 2002 dans les entreprises de moins de 20 salariés. Les entreprises qui le souhaitent pourront anticiper sur cette échéance et éventuellement bénéficier des aides financières accordées par l'État et liées à la création ou à la sauvegarde d'emplois.

I. Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés travaillant à temps complet ou temps partiel.

II. Principe et périmètre de la réduction du temps de travail

La durée du travail est ramenée à 35 heures hebdomadaires à compter du 1^{er} janvier 2000 pour les établissements de plus de 20 salariés et à compter du 1^{er} janvier 2002 pour ceux de moins de 20 salariés. Les responsables des établissements pourront anticiper sur ces dates afin de bénéficier éventuellement des aides financières accordées par l'État. Une négociation d'entreprise devra avoir lieu dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Au dessous de 50 salariés en l'absence de représentants du personnel (Délégué du Personnel désigné Délégué Syndical dans le cadre de l'article L. 412-11 Code du Travail ou salarié mandaté dans le cadre de la loi Aubry), l'accord de branche peut s'appliquer directement. L'accord de branche peut également s'appliquer directement en cas d'échec dûment constaté de la négociation, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Sont concernés par cette nouvelle durée du travail tous les salariés qu'ils soient employés sous forme de contrats à durée indéterminée ou déterminée, qu'ils soient cadres ou non cadres, ou qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel.

III. Les modalités de la réduction du temps de travail

Pour parvenir effectivement à la réduction du temps de travail, sans que celle-ci se révèle pénalisante économiquement et socialement, les partenaires sociaux admettent la possibilité de recourir, si besoin, à l'annualisation du temps de travail, ceci conformément aux dispositions des articles L. 212-8 à L. 212-8-5 du code du travail. Ces dispositifs permettent de prendre en compte le fonctionnement de certaines entreprises sujettes à des variations d'activités liées aux périodes scolaires ou universitaires. L'annualisation est une des possibilités de mise en œuvre de la réduction du temps de travail. Les employeurs pourront maintenir des horaires fixes hebdomadaires pour les salariés en fonction des nécessités du service.

L'annualisation doit être prévue dans le contrat de travail ou l'objet d'un avenant. Si un planning indicatif annuel n'est pas prévu, le salarié est en droit de refuser l'annualisation.

A) Organisation du travail modulé

Mod. par Avenant n° 1, 11 sept. 2006, étendu par arr. 18 juill. 2007, JO 26 juill.

A.1- Caractéristiques

Dans le contexte de la durée légale du travail à 35 heures par semaine, le renforcement de l'action en faveur de l'emploi et le respect des conditions de vie des salariés exigent, afin de maîtriser les coûts de production, que le volume d'heures travaillées chaque semaine dans les entreprises corresponde au plan de charge et aux délais imposés par les clients.

Cette situation justifie le recours à une organisation du temps de travail sur l'année pour les salariés dont l'activité est soumise à des variations du plan de charge.

A.2- Salariés concernés

L'organisation du temps de travail sur l'année peut être instituée pour les salariés à temps plein dont l'activité est soumise à des variations du plan de charge, quel qu'en soit le motif, y compris pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire.

Toutefois les entreprises ayant recours dans le dernier cas au régime de modulation du temps de travail sur l'année, veilleront à limiter le recours à ces salariés sous contrat de travail temporaire dans les services concernés.

A.3- Formalités de mise en œuvre

L'introduction dans une entreprise ou dans un établissement de l'organisation du temps de travail sur l'année, telle

que prévue à l'article L. 212-8 du code du Travail, pour les salariés dont l'activité est soumise à des variations d'intensité, doit être négociée avec les délégués syndicaux, dans le cadre de l'article L. 132-27 du code du Travail, en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois à l'issue de cette négociation, les entreprises ou établissements n'ayant pas réussi à conclure un accord, pourront après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, décompter le temps de travail sur l'année selon le régime ci-dessous.

En l'absence de délégués syndicaux, la mise en application du régime est soumise à une consultation préalable du comité d'entreprise, ou, à défaut des délégués du personnel.

Et en l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises ou établissements peuvent recourir au régime ci-dessous après information des salariés concernés.

Dans tous les cas, l'accord d'entreprise, s'il existe, devra impérativement préciser les catégories de salariés concernés par le dispositif.

À défaut d'accord d'entreprise, l'accord de branche est d'application directe.

A.4- Période de modulation de l'horaire

De façon à compenser les hausses et les baisses d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures ou d'un horaire moyen hebdomadaire inférieur, dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs en principe allant du 1^{er} juin au 30 mai de l'année suivante sauf accord collectif, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement sans majoration dans les limites prévues à l'article A.7 suivant.

(Al. exclu de l'extension par arr. 18 juill. 2007, JO 26 juill.) Lorsque le nombre de jours de congés payés légaux au cours de la période annuelle de modulation du temps de travail est inférieur ou supérieur à 25 jours ouvrés (ou 30 jours ouvrables), le volume annuel d'heures à travailler sur la dite période est augmenté ou diminué d'autant, sans avoir de conséquence sur les seuils de déclenchement des différentes réglementations de durée du travail.

A.5- Programmation indicative des variations d'horaire et bilan d'application

Les variations d'horaire seront programmées selon des plannings collectifs applicables à l'ensemble des salariés des services ou unités concernés. Également, ces variations d'horaire pourront être programmées selon des calendriers individualisés si l'activité des salariés concernés le justifie.

Ces plannings collectifs ou calendriers individuels selon la situation, devront indiquer l'horaire prévisible de chaque période de l'année, en précisant les périodes au cours desquelles, compte tenu de la charge de travail, l'horaire sera susceptible de dépasser 35 heures par semaine, et celles au cours desquelles il sera susceptible de ne pas les atteindre.

Dans l'hypothèse où les variations d'horaire seront programmées selon des calendriers individualisés, un document individuel de contrôle, établi conformément à l'article D. 212-21 du code du Travail, devra être tenu par l'employeur, afin de permettre le décompte de la durée effective du travail de chaque salarié.

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement pourra prévoir d'autres modalités de modulation de cette durée effective du travail.

La programmation indicative des variations d'horaire est communiquée aux salariés des services concernés, avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire, le plus rapidement possible après la consultation du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel. Cette consultation a lieu au moins 15 jours avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire.

La programmation indicative des variations d'horaire, ainsi que ses modifications, sont soumises, pour avis, avant leur mise en œuvre, à la consultation du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel, lorsque les variations d'horaire sont programmées selon un planning collectif.

Le chef d'entreprise communique, une fois par an, au comité d'entreprise ou à défaut, aux délégués du personnel, le bilan de l'application de l'organisation du temps de travail sur l'année.

A.6- Délai de prévenance

En cours de période, les salariés des unités ou services concernés sont informés, des changements de leur horaire non prévus par la programmation indicative collective ou individuelle, en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence, tout en respectant les contraintes particulières de l'activité de l'entreprise et du salarié. En cas de programmation collective ou individuelle des variations d'horaire, ce délai ne pourra être inférieur à 14 jours.

Toutefois, en raison de son activité caractérisée par des variations du plan de charge, l'entreprise peut, à titre exceptionnel, pour pouvoir poursuivre cette activité dans les conditions habituelles, se voir imposer des contraintes d'ordre

technique (panne d'ordinateur, manque d'énergie, etc.), économique (perte d'un client, commande urgente, etc.) ou social (opportunité de modifier le calendrier de la programmation indicative des horaires pour dégager des journées ou demi-journées de repos, etc.).

Dans une telle situation, le délai de prévenance pourra être réduit dans les limites imposées par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise ; le cas échéant, l'employeur devra avoir, lors de l'établissement du calendrier de la programmation indicative des horaires, préalablement consulté les délégués syndicaux et le comité d'entreprise ou à défaut, les délégués du personnel.

Dans cette situation exceptionnelle, les salariés devront bénéficier, à titre de contrepartie au non respect du délai de prévenance, d'une indemnité d'inconfort ou d'un repos compensateur, proportionnel à la contrainte imposée, et qui sera au moins égal, pour chaque période de 12 mois sur laquelle est apprécié l'horaire dans le cadre du paragraphe A.4 du présent accord, à la valeur d'une heure de travail effectif au taux horaire de la rémunération de base de l'intéressé. La valeur de cette indemnité ou de ce repos s'impute sur les avantages ayant le même objet accordés dans l'entreprise.

Un refus du changement d'horaire, dûment motivé, de la part d'un salarié ne pourra être sanctionné.

A.7- Limites minimales et maximales et répartition des horaires

Dans le cadre de la modulation, il est rappelé que la durée journalière du travail ne peut excéder 10 heures, la durée hebdomadaire du travail ne peut être ni inférieure à 28 heures ni excéder 42 heures sur une semaine, sauf accord d'entreprise ou d'établissement fixant d'autres durées.

Dans le cadre des variations d'horaire suscitées par la fluctuation de la charge de travail, la durée journalière du travail peut être augmentée ou réduite par rapport à l'horaire habituel de travail. Le nombre de jours travaillés sur une semaine donnée peut aussi être réduit jusqu'à 3 jours ou augmenté par rapport à la répartition habituelle du travail du salarié, sans excéder 6 jours et sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives au repos hebdomadaire.

A.8- Rémunération mensuelle

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué ce régime de modulation du temps de travail sur l'année est lissée sur la base de l'horaire annuel plafonné défini à l'article A.9 suivant, ou d'un horaire inférieur déterminé par accord d'entreprise ou d'établissement.

Décompte en cas d'absences : en cas d'absence individuelle, les heures qui auraient dû être effectuées par le salarié ce jour-là seront comptabilisées pour l'appréciation du volume horaire total à effectuer sur la période de modulation, de façon à ce que l'absence du salarié ne le conduise pas à récupérer les heures perdues du fait de cette absence (notamment en cas de maladie), à l'exception des cas où la législation autorise cette récupération.

Les heures non effectuées seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

En cas d'indemnisation relative à la maladie ou à un accident du travail, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

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 modulation de l'horaire, sa rémunération et ses droits à repos compensateur seront régularisés, sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à un horaire moyen hebdomadaire de 35 heures ou à l'horaire inférieur.

Toutefois, si un salarié est compris dans un licenciement pour motif économique au cours de la période de modulation de l'horaire, il conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

Le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ en retraite se feront sur la base de la rémunération lissée.

A.9- Heures excédentaires sur la période de modulation

Dans le cas où l'horaire annuel de la période de 12 mois, *pour les salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés, (Termes exclus de l'extension par arr. 18 juill. 2007, JO 26 juill.)* dépasse un plafond de 1587 heures de travail effectif (plafond porté à 1594 heures pour tenir compte de la journée de solidarité), les heures effectuées au-delà de celui-ci, de même que celles effectuées au delà de la durée maximale hebdomadaire des variations d'horaire, ont la nature d'heures supplémentaires. Chacune de ces heures ouvre droit à une majoration de salaire, conformément à l'article L. 212-8 du code du Travail, et, éventuellement, à un repos compensateur si les heures considérées y couvrent droit.

Le paiement de ces heures excédentaires et des majorations afférentes peut être remplacé, en totalité ou en partie, par un repos compensateur dans les conditions prévues à l'article A.7 du présent accord.

A.10- Chômage partiel sur la période de modulation

Il est rappelé que la modulation constitue un moyen de limiter le recours au chômage partiel et que celui-ci reste toujours soumis, conformément à l'article R. 351-54 du code du Travail, à l'accord préalable de la DDTEFP.

Lorsque, en cours de période de modulation, il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par des hausses d'activité avant la fin de l'année, l'employeur pourra, après consultation des délégués syndicaux et du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel, interrompre la modulation annuelle du temps de travail.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, cette interruption pourra être décidée après information des salariés concernés.

Dès lors que la réduction ou la suspension d'activité répond aux conditions des articles R. 351-50 et suivants du code du Travail, l'employeur demandera l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de la période de modulation.

La rémunération du salarié sera alors régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel.

L'imputation des trop-perçus donnera lieu aux échelonnements souhaitables dans la limite de 10 % du salaire mensuel.

B) Rémunérations

Les salariés (à temps complet ou à temps partiel) qui bénéficient de la réduction du temps de travail conserveront leur niveau de rémunération, la base mensuelle de 169 heures étant remplacée par une base de 151,6 heures. En cas d'annualisation, le lissage des salaires sera appliqué.

En contrepartie du maintien des salaires, les parties conviennent d'une modération salariale pendant trois ans.

Un document annexé à la fiche de paie du mois de mai (où la dernière fiche de lors du départ du salarié) indiquera le nombre d'heures effectives fournies par le salarié tout au long de la période de modulation.

Un salarié en période de modulation (haute ou basse) dont le contrat de travail est rompu pendant cette période a droit à rémunération de son temps réel de travail, y compris les heures supplémentaires si tel est le cas. Une régularisation en plus ou en moins aura lieu à l'occasion du solde de tous comptes.

En cas de licenciement économique, le salarié n'est pas débiteur du temps non fait.

C) Heures supplémentaires

Dans le cadre d'un travail non modulé, les heures supplémentaires sont décomptées à partir de la 36^{ème} heure. Elles peuvent être imposées dans la limite de 40 heures par semaine, afin de répondre aux nécessités de saisonnalité de l'activité des établissements.

Dans le cadre d'un travail modulé, les heures effectuées au-delà de la limite supérieure de modulation (42 heures) sont décomptées par semaine et payées mensuellement en heures supplémentaires conformément aux dispositions légales.

Si en fin de période de modulation, un dépassement des 1 587 heures annuelles est constaté, le salarié bénéficiera, s'il n'en a pas déjà bénéficié dans l'année au titre des dispositions précédentes, d'une rémunération complémentaire pour ces heures de dépassement, conformément aux dispositions légales.

Dans le but de favoriser la création d'emplois, la branche décide de limiter le nombre des heures supplémentaires annuelles à 110.

D) Dispositions spécifiques aux salariés à temps partiel

Pour les salariés à temps partiel, le choix de réduire les horaires ou d'augmenter les salaires appartient à l'employeur.

Le temps partiel ne peut être annualisé que dans le cadre de contrats à durée indéterminée, sauf le cas de l'embauche en remplacement d'un salarié annualisé.

Les salariés à temps partiel bénéficient d'un planning annuel leur permettant d'avoir un autre employeur.

La journée de travail des salariés à temps partiel ne peut pas être interrompue par plus d'une coupure de 2 heures. Le temps de travail des salariés à temps partiel doit être compris dans une fourchette de 800 à 1 240 heures annuelles, ceci afin de maintenir leur protection sociale. Cependant, le seuil de 800 heures ne s'applique pas si le salarié bénéficie déjà, par ailleurs, d'une protection sociale.

E) Dispositions spécifiques aux cadres

Mod. par Avenant n° 2, 11 sept. 2006, étendu par arr. 18 juill. 2007, JO 26 juill.

Le présent accord prévoit le même dispositif pour l'ensemble du personnel.

Toutefois, pour les cadres et selon les besoins de l'entreprise, des modalités particulières de récupération peuvent être envisagées comme l'octroi d'une journée une fois tous les 15 jours ou l'ouverture d'un compte épargne temps. (Avenant n° 2, 11 sept. 2006, étendu)

Forfait annuel en jours.

Il est préalablement rappelé que le code du Travail établit, dans la Section 5 du Chapitre II du Titre 1^{er} du Livre II : «Dispositions particulières relatives aux cadres», une distinction entre les «cadres dirigeants» (article L. 212-15-1, les «cadres soumis à l'horaire collectif» (article L. 212-15-2), et les «cadres non soumis à l'horaire collectif» (article L. 212-15-3, cette dernière catégorie étant la seule visée ici par le forfait jours.

Conformément à l'article L. 212-15-3, III, du code du Travail, et sauf accord collectif d'entreprise ou d'établissement retenant d'autres conditions, la formule du forfait défini en jours peut être convenue avec les salariés cadres qui remplissent les deux conditions suivantes :

- la fonction, telle qu'elle résulte du contrat de travail, doit être classée, selon la classification conventionnelle ;
- le salarié doit disposer, soit en application d'une disposition spécifique de son contrat de travail, soit en raison des conditions d'exercice de sa fonction, d'une autonomie réelle dans l'organisation de son emploi du temps.

Le contrat de travail définit les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction.

(Al. exclu de l'extension par arr. 18 juill. 2007, JO 26 juill.) Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini.

Une fois déduits du nombre total des jours de l'année les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié peut prétendre et les jours de réduction d'horaire, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder 215 jours (porté à 216 jours pour tenir compte de la journée de solidarité) pour une année complète de travail. La période annuelle *de modulation* (*Termes exclus de l'extension par arr. 18 juill. 2007, JO 26 juill.*) peut être soit l'année civile, soit toute période de 12 mois consécutifs.

De plus chaque journée de travail ne pourra dépasser 12 heures (sauf la journée de solidarité, limitée à 7 heures).

(Al. exclu de l'extension par arr. 18 juill. 2007, JO 26 juill.) Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine en journées ou demi-journées de travail. Cette répartition doit tenir compte de la prise des jours de repos au titre de la réduction du temps de travail. Le comité d'entreprise ou à défaut, les délégués du personnel devront être consultés sur cette répartition.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

Il est rappelé que le salarié doit bénéficier :

- . d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur,

- . ainsi que d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés. Afin de décompter le nombre de journées ou de demi-journées travaillées, ainsi que celui des journées ou demi-journées de repos prises, l'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Le supérieur hiérarchique du salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail.

En outre, les salariés ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficient, chaque année, d'un entretien avec leur supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail des intéressés et l'amplitude de leurs journées d'activité. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps, du travail des intéressés.

À cet effet, l'employeur affichera dans l'entreprise le début et la fin de la période quotidienne du temps de repos minimal obligatoire visé à l'alinéa 7 ci-dessus.

Les modalités d'affectation, sur un compte épargne-temps, des journées ou demi-journées de repos non prises dans le courant de l'année sont déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement selon le régime de compte épargne-temps éventuellement applicable. Au cas où le nombre de jours de travail effectif dépasse le plafond annuel de jours travaillés, après déduction, le cas échéant, du nombre de jours affectés au compte épargne temps, le salarié bénéficie au cours des trois premiers mois de la période annuelle *de modulation* (*Termes exclus de l'extension par arr. 18 juill. 2007, JO 26 juill.*) suivante d'un nombre de jours de repos égal à ce dépassement.

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du

travail, majoré de 25 %. Cette majoration s'applique du coefficient 320 jusqu'au coefficient 450 inclus.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir la prestation de travail correspondant à la mission qui lui a été confiée, aucune suspension du contrat de travail Inférieure à une journée entière ou à une demi-journée, selon la répartition choisie par le contrat de travail, ne peut entraîner une retenue sur salaire. La valeur, sur la base de cinq jours de travail par semaine, d'une journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 21,67, et la valeur d'une demi-journée en le divisant par 43,34.

Les absences pour cause de maladie sont indemnisées conformément à l'article 13 de la convention collective nationale.

La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.

Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

Le choix de cette formule de forfait en cours de contrat de travail, pour un salarié soumis à un horaire, ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur à la date de ce choix, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire avait été fixé.»

Exceptionnellement, à la demande expresse du salarié et avec l'accord de l'employeur, un compte épargne temps pourra être mis en place pour les non cadres.

Pour tout ce qui n'est pas expressément prévu par cet accord, les parties conviennent de se référer aux dispositions conventionnelles, légales et réglementaires.

Cet accord est applicable dès la signature pour les adhérents de la Chaned et au premier jour qui suit l'extension pour la branche.

Temps partiel Accord du 26 juin 2014

[Étendu par arr. 20 nov. 2014, JO 27 nov., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil qui suivra la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Chaned.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEP CFDT ;

SNEPL CFTC;

SNPEFP CGT.

Préambule

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ayant pour origine l'accord national inter-professionnel (ANI) du 11 janvier 2013 prévoit une durée minimale de travail de 24 heures hebdomadaires (ou équivalent mensuel ou annuel) pour les salariés à temps partiel.

Si pour la plupart des fonctions de la classification de la convention collective nationale de renseignement privé à distance, les dispositions de la loi précitée sont intégralement applicables sans dérogation, l'activité d'enseignement à distance induit toutefois un recours important au temps partiel pour :

— les professeurs assurant, dans les locaux de l'établissement d'enseignement privé à distance, des permanences pour répondre aux questions des élèves, la durée hebdomadaire de travail pouvant être très inférieure à 24 heures pour certaines matières auxquelles sont inscrits peu d'élèves ou pour lesquelles les questions sont peu nombreuses.

— et les correcteurs à domicile, qui ont un statut particulier dans la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance mis en place par l'avenant n° 3 du 29 août 2001 à la convention collective nationale de renseignement privé à distance.

Prenant en compte les spécificités de l'activité des entreprises, la loi donne la possibilité aux partenaires sociaux, par voie d'accord collectif étendu, de fixer une durée minimale inférieure au plancher légal à condition de prévoir un regroupement des horaires de travail des salariés permettant aux salariés un cumul d'emplois.

Les partenaires sociaux réunis notamment les 14 février 2014, 17 avril et 10 juin 2014 ont négocié sur les thèmes prévus à l'article L. 2241-13 du code du travail.

Tout en confirmant l'application sans dérogation des dispositions de la loi à la quasi-totalité des fonctions de la classification de la convention collective applicable, ils se sont accordés sur les dispositions spécifiques et dérogoires

suivantes :

- aménagement des dispositions concernant les professeurs assurant des permanences dans les locaux de l'établissement privé d'enseignement à distance
- suppression du minimum horaire pour les correcteurs à domicile, rémunérés à la tâche en fonction des copies et travaux dont la correction leur est confiée.

Article 1

Champ d'application et salariés concernés

Le présent accord s'applique aux salariés à temps partiel exerçant dans les établissements privés d'enseignement à distance et régis par la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance.

La première partie du présent accord est consacrée aux dispositions générales applicables à tous les salariés à temps partiel.

La deuxième partie comporte les dispositions spécifiques applicables aux salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée minimale fixée par l'article L. 3123-14-1 du code du travail.

La troisième partie concerne les modalités d'entrée en vigueur et de révision et dénonciation.

I. Dispositions générales

Article 2

Cas général

Sous réserve des dispositions spécifiques de la partie II du présent accord, la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est portée à 24 heures par semaine ou l'équivalent mensuel de cette durée, conformément aux dispositions de l'article L. 3123-14-1 du code du travail, tel que résultant de l'article 12 de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013.

Article 3

Dérogations individuelles

En application des dispositions de l'article L. 3123-14-2 du code du travail, «une durée de travail inférieure à celle prévue à l'article L. 3123-14-1 peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article. Cette demande est écrite et motivée».

Le contrat de travail est rédigé ou révisé en conséquence.

L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle.

Article 4

Majoration des heures complémentaires

Les heures complémentaires sont majorées en application des dispositions légales.

Le salarié en temps partiel peut être conduit à effectuer des heures complémentaires dans la limite d'un dixième de la durée annuelle prévue au contrat (ou de la durée hebdomadaire pour les salariés en temps constant).

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-20 du code du travail, le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Au-delà du dixième ci-dessus mentionné, et dans la limite d'un tiers de la durée annuelle prévue au contrat (ou de la durée hebdomadaire pour les salariés en temps constant), des heures complémentaires pourront être réalisées avec l'accord du salarié.

En aucun cas, le cumul des heures contractuelles et des heures complémentaires ne doit permettre d'atteindre 35 h dans le cadre de la semaine, ni la référence annuelle d'un temps plein.

Article 5

Interruption d'activité

Afin de permettre un cumul d'emploi, l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité. Cette interruption ne peut être d'une durée supérieure à deux heures.

II. Dispositions spécifiques à certaines fonctions

Section A : Professeurs assurant des permanences dans les locaux de l'établissement

Article 6 **Horaire hebdomadaire contractuel**

Pour les professeurs qui assurent des permanences dans les locaux d'un établissement privé d'enseignement à distance, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 1 heure hebdomadaire ou son équivalent mensuel.

Article 7 **Regroupement par demi-journées**

La demi-journée est une période d'une amplitude de 3 heures consécutives quel que soit son positionnement dans la journée.

Les horaires de travail des salariés dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à la durée minimale fixée par l'article L. 3123-14-1 du code du travail sont regroupés sur la semaine par demi-journées. De même, les horaires de travail des salariés dont la durée de travail en équivalent mensuel est inférieure à la durée minimale fixée par l'article L. 3123-14-1 du code du travail sont regroupés par demi-journées.

Section B : Correcteurs à domicile

Article 8 **Suppression du minimum horaire**

Les correcteurs à domicile dont les spécificités sont reconnues dans la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance, ne sont pas astreints à un horaire particulier pour effectuer les corrections de copies et devoirs. En conséquence, aucun minimum de durée de travail n'est applicable.

III. Dispositions d'application

Article 9 **Entrée en vigueur**

Le présent accord prendra effet au premier jour du mois civil qui suivra la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Article 10 **Révision et dénonciation**

Le présent accord peut être révisé et dénoncé totalement ou partiellement dans les conditions prévues par le code du travail et dans le respect des dispositions législatives et réglementaires. En cas de modification législative ou réglementaire, les parties aux présentes s'engagent à les réviser en conséquence.

Article 11 **Dépôt et demande d'extension**

Le présent accord fera l'objet, à la diligence des parties, des formalités de dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions prévues par le code du travail.

Formation professionnelle **Accord du 4 décembre 2006**

[Étendu par arr. 16 juill. 2007, JO 27 juill.]

Préambule

Conscientes des enjeux de la professionnalisation et de la formation professionnelle auxquelles l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 et la Loi du 4 mai 2004 ont donné une nouvelle impulsion, les parties signataires du présent accord réaffirment que la formation professionnelle constitue un atout et un investissement tant pour les personnels que pour les établissements d'enseignement privé à distance. 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 et aux nouvelles technologies tout en tenant compte des évolutions démographiques prévisibles et de leur impact sur la composition de la population active ;
- . favoriser la réalisation des projets professionnels et l'éventuelle mobilité des salariés.

Elle doit être encouragée, pour l'ensemble des salariés, y compris 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 «homme-femme».

Les partenaires sociaux sont convenus de traiter en priorité les modalités d'accès au contrat de professionnalisation. Les autres dispositifs de la formation professionnelle (plan de formation, Droit Individuel à la Formation, Période de Professionnalisation, Congé Individuel de Formation, Validation des Acquis de l'Expérience) seront traités progressivement à partir de 2007.

Article 1

Champ d'application

Entrent dans le champ d'application du présent accord, tous les établissements privés d'enseignement à distance ouverts sous le régime des articles L. 444-1 et suivants du Code de l'Éducation (reprenant les dispositions de la loi n° 71-556 du 12 juillet 1971), situés sur le territoire métropolitain.

Le présent accord s'applique aux organismes privés qui pratiquent l'enseignement à distance de toute nature et de tous niveaux, et notamment dans le cadre des activités reprises sous les numéros 804 C et 804 D de la nomenclature NAF.

Article 2

Dispositions générales

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 qualification professionnelle, et de contribuer au développement économique et culturel et à leur promotion sociale.

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue, régi par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, est assuré :

- . à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation mentionné à l'article L. 951-1 du Code du Travail, dans le cadre du congé individuel de formation (C.I.F.) défini l'article L. 931-1 du Code du Travail
- . à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur, dans le cadre du droit individuel à la formation (D.I.F.) défini à l'article L. 933-1 du Code du Travail.
- . à l'initiative du salarié dans le cadre de la Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E.),
- . 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.

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

- . les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances
- . les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés
- . les actions de promotion
- . les actions de prévention
- . les actions de conversion.

Les signataires du présent accord se sont attachés à définir les priorités et les moyens de la formation professionnelle dans la branche de l'enseignement à distance afin que les salariés et les entreprises puissent trouver des réponses à leurs besoins en matière de formation professionnelle et disposer d'éléments leur permettant de bâtir des parcours professionnalisant notamment grâce aux contrats de professionnalisation et à l'articulation de tous les dispositifs entre eux, tout en permettant à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle.

La Commission Paritaire Nationale instituée par la Convention collective nationale de l'enseignement privé à distance, dont les attributions définies à l'article 4.1.2 de ladite Convention collective nationale consistent notamment à faire toutes propositions en matière de reclassement et de formation, s'est réunie le 29 mai 2006 pour constituer la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle visée à l'article 3 du présent accord et définir les axes prioritaires en matière de formation.

Article 3

Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle

Les parties signataires, réunies le 29 mai 2006 dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale (CPN), décident de la constitution d'une Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP), conformément aux dispositions de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 et à la loi du 4 mai 2004.

Elles décident de confier à la CPNEFP les pleines et entières missions qui lui sont attribuées par les accords et textes légaux en vigueur.

3-1 Composition - Fonctionnement

Elle est composée de :

- . un représentant de chacune des organisations syndicales signataires ;
- . pour les employeurs, un nombre de représentants qui ne peut dépasser au total le nombre des représentants des organisations ci-dessus.

La présidence et le secrétaire de la CPNEFP sont assurés alternativement par l'un ou l'autre collègue. Le secrétariat technique est assuré par le collègue employeurs.

Elle se réunira au moins une fois par an sur convocation écrite de son Président.

Lors de cette réunion, seront examinés des thèmes relatifs à la formation professionnelle.

Les décisions de la CPNEFP seront prises à la majorité des membres présents ou représentés.

3-2 Attributions

La CPNEFP a pour missions :

- . en matière d'emploi, de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi et de son évolution dans la profession
- . en matière de formation professionnelle :
 - . de définir et de promouvoir la politique de formation professionnelle de la branche, en permettant un meilleur accès aux différents dispositifs et actions de formation professionnelle pour l'ensemble des salariés de la branche
 - . de définir les priorités et les orientations en matière de formation professionnelle, notamment dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF), du contrat de professionnalisation et de la période de professionnalisation
 - . de définir et réviser les listes des publics bénéficiaires et les listes des natures et types d'actions de formations prioritaires
 - . le cas échéant, de créer, valider et délivrer les certificats de qualifications professionnelle de la branche (CQP).

Elle aura à connaître des licenciements collectifs économiques et à faire toutes propositions en matière de reclassement et de formation, notamment dans les entreprises dépourvues de comité d'entreprise.

Article 4 Contrats de Professionnalisation

4.1 Définition

Le contrat de professionnalisation associe des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des actions de formation (enseignements généraux, professionnels et technologiques) et des périodes d'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

4.2 Bénéficiaires et objet

4-2-1 Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux jeunes de moins de 26 ans de tout niveau qui souhaitent compléter leur formation initiale, et aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus dès lors qu'une action de professionnalisation est indispensable pour leur accès à l'emploi.

Il est soumis aux dispositions des articles L. 981-1, et suivants du Code du travail.

4-2-2 Objet

Le contrat de professionnalisation a pour objet de compléter une formation initiale et/ou (Terme exclu de l'extension par arr. 16 juill. 2007, JO 27 juill.) d'acquérir une qualification afin de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Il est précisé que, parmi les premières priorités retenues par la CPNEFP en matières d'actions de formation professionnelle pour la branche de l'enseignement privé à distance, figurent les formations permettant au bénéficiaire d'accéder à un niveau de qualification supérieur et, notamment les formations concourant à améliorer les procédures

de gestion et/ou à optimiser l'exploitation des entreprises.

4-3

Durée du contrat

Ce contrat peut être à durée déterminée pour une période comprise entre six et douze mois, ou à durée indéterminée. Le contrat de professionnalisation à durée déterminée pourra être renouvelé une fois, dans les situations suivantes : échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ; maternité, maladie, ou accident du travail ; défaillance de l'organisme de formation.

4-4

Durée des actions de professionnalisation

L'action de professionnalisation comporte des périodes de travail en entreprise et des périodes de formation. Sa durée est comprise entre 6 et 12 mois.

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise. Ces actions ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée.

Toutefois, pour les publics et les actions suivantes :

- . les demandeurs d'emploi jeunes et adultes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue,
- . les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans sans qualification reconnue ou dont la qualification ne leur permet pas d'accéder à un emploi,
- . les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle,
- . l'action de professionnalisation menant à une qualification professionnelle pouvant être sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles ;

les parties signataires conviennent que la durée du contrat ou l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 24 mois ; quelle que soit la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, les actions de formation peuvent être d'une durée supérieure à 25 % sans pouvoir dépasser 50 % de la durée totale du contrat dans la limite de 1500 heures.

4-5

La fonction tutorale

L'employeur peut désigner un tuteur pour guider et accueillir les personnes en contrat de professionnalisation dans la limite de trois bénéficiaires par tuteur. La personne désignée devra justifier d'une expérience professionnelle au sein de l'entreprise d'au moins deux ans, en rapport avec l'objectif de la professionnalisation visé. Aucun salarié ne pourra être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte pour avoir refusé d'être tuteur.

Les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale sont imputables sur le budget consacré aux priorités de branche dans la limite d'un plafond défini par l'OPCA - EFP (OPCA du secteur «Enseignement et Formation Privés») et par bénéficiaire.

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. Cette formation peut être demandée soit par le tuteur, soit par l'entreprise.

4-6

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.

Il est précisé que le présent accord a un caractère normatif.

Les autres dispositifs de la formation professionnelle seront examinés ultérieurement.

Cet accord fera l'objet d'une demande d'extension mais il est applicable aux adhérents de la Chaned dès sa signature.

Avenant n° 1 du 2 juillet 2007

[Étendu par arr. 21 févr. 2008, JO 1^{er} mars]

Préambule

L'Accord de branche relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle dans l'enseignement privé à distance,

signé le 4 décembre 2006, qui traitait en priorité les modalités d'accès au contrat de professionnalisation, prévoyait, notamment dans son préambule, que les autres dispositifs de la formation professionnelle (plan de formation, Droit Individuel à la Formation, Période de professionnalisation, Congé Individuel de Formation, Validation des Acquis de l'Expérience) seraient examinés progressivement à partir de 2007.

Dans ce cadre, le présent Avenant traite des dispositifs suivants : plan de formation et Droit Individuel à la Formation

Article 1

Plan de Formation

1-1

Définition

Le Plan de formation est constitué par l'ensemble des formations, décidées par l'employeur ou proposées par un ou plusieurs salariés, dans l'intérêt de l'entreprise.

Le plan de formation distingue trois catégories d'actions de formation :

- 1) les actions d'adaptation au poste de travail : ce sont toutes les actions de formation indispensables au salarié pour remplir les missions et les tâches liées à son poste de travail. Les actions de formations de type 1) s'effectuent obligatoirement sur le temps de travail ;
- 2) les actions de formation liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi : ce sont toutes les actions qui permettent au salarié d'évoluer vers d'autres postes relevant de son champ de compétence ou d'apporter la formation nécessaire au maintien dans son emploi ;
- 3) les actions de formation liées au développement des compétences : ce sont toutes les actions qui doivent permettre au salarié d'acquérir de nouvelles compétences en vue d'une qualification supérieure.

Les actions de formation de type 2 et (*Termes exclus de l'extension par arr. 21 févr. 2008, JO 1^{er} mars*) 3 peuvent s'effectuer pendant le temps de travail ou hors temps de travail.

1-2

Bénéficiaires

Le choix des salariés appelés à suivre les actions figurant dans le plan de formation appartient à l'employeur, dans le respect des dispositions légales et après consultation des Instances Représentatives du Personnel. Tous les salariés sont susceptibles d'être concernés. Les personnes pressenties peuvent toutefois faire état d'un motif de refus légitime.

1-3

Conditions de mise en œuvre

Les actions de formation inscrites au Plan de Formation de l'entreprise pourront se faire pendant ou hors temps de travail, suivant leur classement dans l'une des trois catégories d'actions de formation citées en 1-1 et conformément aux dispositions légales en vigueur. Elles peuvent être réalisées en interne ou en externe.

Article 2

Droit Individuel à la Formation

2-1

Définition

Le Droit Individuel à la Formation consiste pour les salariés bénéficiaires à disposer d'un crédit d'heures annuel pour suivre à leur initiative une action de formation avec l'accord de l'employeur.

2-2

Bénéficiaires

Sont concernés par le Droit Individuel à la Formation, les salariés sous contrats à durée indéterminée ayant 1 an d'ancienneté, et les salariés ayant travaillé sous CDD pendant au moins 4 mois consécutifs ou non, durant les 12 derniers mois.

Le Droit Individuel à la Formation ne s'applique pas aux contrats de formation en alternance (contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation).

2-3

Ouverture du Droit

Les droits s'acquièrent à concurrence de 20 heures par an, pour les salariés à temps complet, et au prorata temporis de la durée contractuelle du travail pour l'ensemble des salariés à temps partiel.

Cette mesure est applicable à compter du 7 mai 2004. Le calcul du droit doit comptabiliser les périodes de suspension du contrat de travail qui sont prises en compte dans le calcul des congés payés y compris le congé parental

d'éducation et le congé de présence parentale.

Les droits acquis annuellement peuvent se cumuler sur une durée de 6 ans, exceptés pour les salariés à temps partiel où la durée n'est pas limitée. À défaut de son utilisation pour tout ou partie, le Droit Individuel à la Formation est plafonné à 120 heures pour les salariés à temps complet et à temps partiel. Chaque action de formation réalisée dans le cadre du Droit Individuel à la Formation s'impute sur le contingent d'heures de formation disponible et régénère des droits toujours dans la limite des 120 heures.

2-4

Actions de formation prioritaires

Le Droit Individuel à la Formation pourra être utilisé pour des actions de formation définies par la CPNEFP et notamment les actions de formation, considérées comme prioritaires, dans les domaines suivants :

- . adaptation aux nouvelles technologies
- . conduite de projets
- . organisation, gestion et management d'équipes.

2-5

Information individuelle et collective

L'ensemble des salariés bénéficiaires est informé annuellement de ses droits acquis, dans les conditions définies par chaque entreprise.

En cas de licenciement et dans les conditions indiquées à l'article 2-9 ci-après, les droits acquis seront communiqués par écrit dans la lettre de notification du licenciement.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de formation soit engagée avant la fin de son préavis.

Dans le cadre de l'information du comité d'entreprise, s'il existe, sur la formation professionnelle, il sera présenté un bilan des actions réalisées au titre du DIF, ainsi que les demandes en la matière pour l'année à venir.

2-6

Conditions de mise en œuvre

Les demandes de formation au titre du DIF devront être portées par écrit à la connaissance de l'employeur selon les modalités définies au sein de l'entreprise concernée. En tout état de cause, ces demandes devront préciser le contenu précis de la formation envisagée (notamment le coût, la durée, l'organisme de formation,...).

L'employeur dispose d'un délai d'un mois à compter de la réception de la demande pour faire connaître sa décision.

La non-réponse dans ce délai vaut acceptation.

Le refus éventuel pourra porter notamment sur :

- . le non-respect de la procédure par le salarié,
- . le dépassement du délai de prévenance instauré au sein de chaque entreprise,
- . la non disponibilité des fonds,
- . le coût global de la formation (coût pédagogique, frais de transport et hébergement),
- . le contenu de la formation,
- . l'intérêt professionnel,
- . la durée de la formation ou sa date de mise en œuvre,
- . la désorganisation du service.

En cas de refus pendant 2 années consécutives, le salarié a la possibilité de présenter sa demande auprès de l'organisme gestionnaire du Congé Individuel à la Formation. L'organisme assurera la prise en charge financière si l'action de formation sollicitée correspond à ses propres priorités et critères. Dans ce cas, l'employeur doit respecter les conditions définies à l'article L. 933-5 du Code du travail.

Une même demande ne pourra être réitérée qu'après un délai de franchise de 6 mois.

Le financement des frais pédagogiques et des éventuels coûts de déplacement et d'hébergement est assuré :

- par l'OPCA-EFP, selon ses modalités, sur le budget consacré aux priorités de branche, dans la limite des fonds disponibles pour le DIF prioritaire et sur le budget du plan de formation pour le DIF non prioritaire
- ou, à défaut par l'entreprise.

Les actions de formation prioritaires pourront également être financées sur le budget relatif à la professionnalisation selon les modalités de prise en charge adoptées par le Conseil d'Administration de l'OPCA-EFP.

2-7 Temps de travail

Les actions de formation liées au DIF se déroulent en dehors du temps de travail. Un accord d'entreprise, ou un accord négocié de gré à gré, peut prévoir que le DIF se déroulera partiellement sur le temps de travail.

2-8 Allocation de formation

Dans le cadre du DIF hors temps de travail, le salarié perçoit une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette versée au cours des 12 derniers mois rapportée au total des heures rémunérées sur cette même période, après réception des feuilles d'émargement.

Cette allocation n'a pas le caractère de salaire. Elle n'entre ni dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, ni dans l'assiette des droits calculés sur le salaire (congrés payés,...). Elle n'est pas soumise à la CSG et la CRDS.

L'allocation de formation fera l'objet d'une annexe au bulletin de paye.

Pendant la durée de la formation, l'intéressé bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

2-9 Ruptures du contrat de travail

En cas de licenciement pour faute grave ou lourde, les droits acquis sont perdus.

Dans les autres cas de licenciement, le salarié peut demander à bénéficier de ses droits par écrit avant la fin de son préavis. Il est précisé qu'en l'absence de demande du salarié de bénéficier de ses droits au DIF, celui-ci perd ses droits.

En cas de demande, l'employeur verse directement à l'organisme de formation choisi par le salarié, le montant de l'allocation de formation correspondant au droit acquis afin de financer l'action de formation, la Validation des Acquis de l'Expérience ou le bilan de compétences.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF, dans les conditions prévues par le présent accord, sous réserve que l'action de formation soit engagée avant la fin de son préavis.

En cas de départ (démission, ou licenciement hors faute grave ou lourde) pour l'un des établissements entrant dans le champ d'application du présent accord, l'éventuelle transférabilité des droits au DIF acquis sera à négocier par le salarié, s'il le souhaite, avec le nouvel employeur.

En cas de départ à la retraite, le salarié perd ses droits au titre du Droit Individuel à la Formation.

Il est précisé que le présent avenant a un caractère normatif.

Les autres dispositions de l'Accord de branche du 4 décembre 2006 ne sont pas modifiées, étant rappelé que les autres dispositifs de la formation professionnelle (Période de professionnalisation, Congé Individuel de Formation, Validation des Acquis de l'Expérience) seront examinés ultérieurement.

Cet avenant fera l'objet d'une demande d'extension mais il est d'ores et déjà applicable aux adhérents de la Chaned.

Désignation d'un OPCA - Accord du 10 décembre 2012

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Chaned.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CTFC ;

SYNEP CFE CGC.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche de l'enseignement privé à distance prennent acte :

- de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie ;

- de la modification, par décret du 22 septembre 2010 pris en application de la loi du 24 novembre 2009, du seuil de collecte nécessaire pour qu'un organisme collecteur paritaire agréé puisse obtenir l'agrément des pouvoirs publics ;

- de la disparition fin 2011 de l'OPCA EFP, du fait du relèvement du seuil de collecte.

En application des dispositions législatives et réglementaires susvisées, les parties se sont réunies afin de désigner un OPCA pour la branche de l'enseignement privé à distance.

Les parties à cet accord rappellent que la présente désignation doit permettre :

- le développement de la politique de formation définie et déjà menée par la branche de l'enseignement privé à distance et déterminée par ses instances paritaires compétentes ;
- le financement optimal de cette politique et l'accès à des ressources complémentaires ;
- l'association effective du secteur dans les projets globaux ou intersectoriels menés par l'OPCA qui sera rejoint.

Au cours de leur réunion du 29 novembre 2011, les partenaires sociaux ont fait le choix de l'OPCA PL comme OPCA de la branche de l'enseignement privé à distance. Toutefois dans l'attente de la possibilité effective d'adhésion l'OPCA PL les établissements d'enseignement privé à distance ont pu adhérer pour l'année 2012 à un OPCA interprofessionnel.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord concerne :

Les établissements privés d'enseignement à distance relevant de la Convention collective nationale de l'enseignement privé à distance ouverts sous le régime des articles L 444-1 et suivants du Code de l'éducation.

Les personnels salariés de ces établissements.

Article 2 **Désignation de l'OPCA**

Les parties signataires désignent l'OPCA PL (Organisme Paritaire Collecteur Agréé des Professions Libérales), dont le siège social est 4, rue du Colonel Driant - 75046 Paris Cedex 01, comme OPCA de la branche de l'enseignement privé à distance.

À compter du 1^{er} janvier 2013, les entreprises relevant de la branche de l'enseignement privé à distance versent à l'OPCA PL :

- La totalité de la collecte de la professionnalisation
- La contribution, au taux en vigueur, à reverser au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).
- et pour les entreprises de 10 salariés et plus, une part significative des versements au titre du plan de formation, décidée par avenant à la convention collective de la branche, étant rappelé que pour les entreprises de moins de 10 salariés, le versement intégral est obligatoire.

L'article 10-8 de la convention collective sera modifié en conséquence.

Article 3 **Section paritaire professionnelle**

Les signataires du présent accord associent la présente désignation au souhait de la création d'une section paritaire professionnelle (SPP) ou de l'intégration dans une section paritaire professionnelle existante, au sein d'OPCA PL permettant le développement et le financement de la politique de formation menée par la branche de l'enseignement privé à distance et déterminée par ses instances paritaires compétentes.

Article 4 **Durée et extension**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et peut être dénoncé ou révisé dans les conditions légales, relatives à la dénonciation ou à la révision des accords de branche.

Le présent accord a un caractère normatif. Il fera l'objet d'une demande d'extension mais il est d'ores et déjà applicable aux adhérents de la Chaned.

Emploi des handicapés **Accord du 1^{er} décembre 2009**

[Étendu par arr. 2 avr. 2012, JO 11 avr., applicable dès sa signature aux adhérents de la Chaned]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Chaned.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CFTC ;
CFE-CGC ;
CGT.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche de l'enseignement privé à distance souhaitent mettre en place un accord sur le développement de l'emploi des travailleurs porteurs de handicap dans le but de servir de cadre à la négociation des entreprises, en application de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes porteuses de handicap.

Compte tenu de nombre important d'établissements de la branche non visés par l'obligation d'emploi de personnes porteuses de handicap, cet accord veut impulser un effort général mais proportionnel aux moyens et à la taille des établissements.

Les partenaires sociaux souhaitent dans un premier temps :

- améliorer la prise de conscience des entreprises de la branche quant à l'obligation d'emploi des travailleurs porteurs de handicap, par une démarche pédagogique et pragmatique,
- sensibiliser les établissements aux modalités de mise en œuvre de l'obligation d'emploi et aux intérêts économiques et sociaux qui en découlent,
- encourager toutes les initiatives permettant l'emploi, direct ou indirect, le maintien en poste des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi,
- mobiliser au niveau national et régional les acteurs et réseaux afin d'atteindre ces objectifs.

Le présent accord traduit la prise de conscience, par la branche, du rôle qui lui incombe en matière de promotion et de développement de l'emploi des salariés porteurs de handicap et prend en compte :

- les caractéristiques de la branche qui comporte une grande majorité d'entreprises non soumises à l'obligation d'emploi,
- la multiplicité des acteurs intervenant sur la question du handicap,
- la perfectibilité du marché de l'emploi des travailleurs porteurs de handicap,
- les passerelles sous-jacentes entre l'accompagnement humain et professionnel des stagiaires de la formation professionnelle et celui des personnes porteuses de handicap.

Cet accord fixe le cadre d'actions de la branche et identifie plusieurs thèmes prioritaires pour faciliter et développer l'accès et le maintien de salariés porteurs de handicap au sein des entreprises de la branche. Ces thèmes tiennent compte des différents acteurs que sont les entreprises, la collectivité des salariés - dont les institutions représentatives du personnel - les personnes porteuses de handicap, avec l'appui des structures compétentes.

1. Champ d'application

Cet accord s'applique à l'ensemble des entreprises soumises à la Convention Collective Nationale de l'Enseignement privé à distance.

Les entreprises assujetties à l'obligation d'emploi visée aux articles L. 5212-2 et suivants sont directement concernées par les tenues du présent accord et des actions engagées ou préconisées par la branche.

Toutefois, les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation d'emploi telle que définie ci-dessus contribuent à la mise en œuvre des dispositions conventionnelles dans le respect d'une proportion aux moyens dont elles disposent.

2. Notion de handicap

Constitue un handicap, «toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant».

3. Objet de l'accord

Cet accord vise à développer l'insertion, l'embauche, l'intégration, le maintien dans l'emploi et la formation des salariés porteurs de handicap dans le secteur professionnel.

Pour atteindre ces objectifs, les partenaires sociaux conviennent d'un plan global comportant des mesures échelonnées dans le temps dans le cadre de la négociation triennale de la branche sur ce thème.

Cet accord ne dispense pas l'entreprise de ses obligations légales en matière d'emploi des travailleurs porteurs de handicap visées à l'article L. 5212-9 du Code du travail.

4. Commission de suivi

Afin de créer une dynamique progressive et efficace, la branche fixe des objectifs, conçoit et organise des moyens pour les atteindre.

Pour ce faire, il est décidé de mettre en place une commission de suivi composée des signataires du présent accord pour :

- assurer le suivi et évaluer la mise en œuvre de l'accord de branche,
- préparer la négociation triennale de la branche sur l'emploi des travailleurs porteurs de handicap visée par l'article L. 2241-5 du Code du Travail.

La Commission de suivi aura également pour mission de veiller à l'évolution de la situation de la branche sur l'emploi des personnes porteuses de handicap et de proposer de nouveaux objectifs.

Par ailleurs, les accords d'entreprises, qui ont fait l'objet d'un agrément par le Préfet compétent et après avis de la direction départementale du travail et de l'emploi permettant l'exonération des contributions AGEFIPH, doivent être transmis à la Commission de suivi.

5. Informer et sensibiliser les acteurs

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent favoriser une information fiable et accessible tant sur la démarche de branche que sur les moyens permettant de développer l'emploi des travailleurs porteurs de handicap. Les partenaires sociaux auront donc à mettre au point des outils permettant :

- . une information en direction des entreprises : direction, salariés, institutions représentatives du personnel...
- . une information en direction des OPCA, des institutions et réseaux en charge de l'emploi des personnes porteuses de handicap
- . une sensibilisation en direction des salariés - porteurs de handicap ou non - et des institutions représentatives du personnel pour permettre l'intégration de la personne porteuse de handicap,
- . une sensibilisation aux modalités et aux conséquences de la reconnaissance du handicap (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé - RQTH -), étant rappelé que cette démarche reste personnelle et volontaire de la part de l'intéressé.

6. Faciliter l'insertion et l'embauche des salariés porteurs de handicap

La branche estime que le développement de l'emploi des personnes porteuses de handicap nécessite la mise en place de «parcours coordonnés», d'actions, de relais humains et techniques d'insertion, ainsi que des aides à l'embauche.

Cette démarche, qui doit débiter dans les 12 mois suivant la signature du présent accord, implique successivement :

- la description des métiers, le repérage des besoins habituels de la branche en termes d'emploi, d'embauche et des particularités de la profession à l'occasion des bilans et études de la branche et leur transmission aux réseaux et organismes spécialisés grâce à un partenariat branche/réseaux,
- la mise en place de formations, pour les futurs collaborateurs, aux spécificités des professions du service dans l'environnement des ressources humaines, avec le soutien des réseaux spécialisés pour donner à ces candidatures une approche concrète,
- la sensibilisation et/ou la formation des personnes participant au processus de recrutement notamment l'AGEFIPH,
- la formation des salariés en vue de faciliter l'intégration des travailleurs porteurs de handicap.

7. Développer le maintien dans l'emploi des salariés porteurs de handicap

Les partenaires sociaux entendent favoriser le maintien dans l'emploi des salariés, dont le handicap survient ou s'aggrave alors qu'ils sont déjà en poste.

Le maintien dans l'emploi suppose une réactivité préparée de tous les acteurs de l'entreprise au moment de l'apparition ou de l'aggravation du handicap. Cette solution de pérennisation de la relation contractuelle suppose une bonne connaissance des procédures, acteurs intervenants et législations environnantes.

8. Prévoir l'évolution de l'emploi des salariés porteurs de handicap

Le salarié porteur de handicap dispose des mêmes droits et devoirs que tout salarié valide ; cela concerne le déroulement de carrière, le bilan de compétences, la formation, la mobilité interne à l'entreprise, l'évolution des rémunérations.

En conséquence, en aucun cas le fait du handicap ne doit être un frein à une progression dans l'entreprise ; et à l'inverse les salariés porteurs de handicap ne sont nullement prioritaires du fait de leur handicap par rapport aux salariés valides de l'entreprise.

Dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Carrières (GPEC), les entreprises et la branche, en liaison avec les OPCA, s'efforceront de prioriser à travers notamment l'utilisation du DIF et les plans de formation des entreprises, des actions de formation en cohérence avec les possibilités d'emploi.

9. Intégrer les salariés porteurs de handicap dans la vie quotidienne de l'entreprise

L'entreprise et ses institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise, CHS-CT...) doivent permettre l'intégration des salariés porteurs de handicap à la vie quotidienne de l'entreprise et faciliter leur participation aux événements de l'entreprise et aux activités sociales et culturelles.

10. Portée de l'accord

Aucun accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peut déroger aux dispositions du présent accord dans un sens moins favorable aux salariés.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension mais il est d'ores et déjà applicable aux adhérents de la Chaned.

Emploi des seniors Accord du 15 janvier 2010

[Étendu par arr. 17 mai 2010, JO 27 mai]

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche de l'enseignement privé à distance, très attachés au respect des principes de non-discrimination tels que définis à l'article L. 1132-1 du code du travail, considèrent qu'il convient de promouvoir le recrutement et le maintien dans l'emploi des seniors ainsi que le développement de leurs opportunités de poursuite de leur carrière et souhaitent en conséquence mettre en place, pour la branche de l'enseignement privé à distance, un accord sur l'emploi des seniors.

Les partenaires sociaux, prenant en considération les évolutions démographiques et l'allongement de la durée des carrières professionnelles, souhaitent dans un premier temps :

- améliorer la prise de conscience des entreprises de la branche quant à l'importance de reconnaître et valoriser les caractéristiques des salariés seniors, notamment en termes d'expérience professionnelle, de maîtrise de savoir-faire, mais aussi de détention de la mémoire collective

- rappeler le principe Intangible de non-discrimination par l'âge aussi bien en ce qui concerne l'embauche que le déroulement des carrières ou la formation

- proposer au niveau de la branche un plan d'action qui devra être mis en place au niveau des entreprises, plan d'action dont le recrutement et le maintien dans l'emploi des seniors ainsi que le développement de leurs opportunités de poursuite de leur carrière constituent les axes prioritaires.

Les partenaires sociaux de la branche de l'enseignement privé à distance demandent ainsi aux entreprises de la branche d'engager des politiques actives et dynamiques afin de lutter contre les discriminations liées à l'âge et de faire évoluer les relations de travail avec le seniors.

Plan d'action

Le plan d'action adopté comporte six chapitres, définis en liaison avec les domaines d'action stipulés à l'article L. 138-25 du code de la sécurité sociale.

Chapitre I Recrutement et maintien dans l'emploi

Chapitre I-1 - Recrutement

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge en matière de recrutement, de mobilité, de classification, de promotion professionnelle et de rémunération. En conséquence, les candidatures de seniors ne seront pas écartées ; elles seront au contraire favorisées en raison de l'expérience professionnelle des postulants pouvant être valorisée notamment dans les métiers de l'éducation et de la formation.

Les partenaires sociaux visent à atteindre, au terme des 3 ans de l'accord, un taux indicatif minimum de recrutement de 5 % de salariés âgés de 50 ans et plus sur l'ensemble des recrutements réalisés sur la période.

Chapitre I-2 - Maintien de l'emploi

Les partenaires sociaux fixent comme objectif de maintenir, autant que faire se peut, dans l'entreprise les salariés de plus de 55 ans.

Pour évaluer cet objectif, les entreprises, et tout particulièrement celles de 50 salariés et plus, se doteront d'un indi-

cateur des mouvements du nombre de salariés de plus de 55 ans.

Les partenaires sociaux engagent une réflexion sur les moyens à mettre en œuvre pour maintenir l'emploi des seniors, comme, par exemple le développement du tutorat ou du travail à temps partiel.

Chapitre I-3 - Promotion et rémunération

Les salariés de tout âge peuvent avoir accès, selon leur capacité et les besoins des entreprises, à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité, y compris les plus hautes. Les entreprises de la branche doivent veiller à ce que la gestion de carrière et la politique de rémunération ne soient pas discriminantes, notamment par rapport à l'âge.

Afin de s'assurer de la réalité des possibilités d'évolution de carrière des salariés quel que soit leur âge, les entreprises se doteront d'un Indicateur de suivi de l'évolution du taux de promotion des salariés âgés de plus de 50 ans.

Chapitre II

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

La gestion des carrières pour les seniors rend nécessaire la mise en place dans les entreprises d'entretiens spécifiques dits «de seconde partie de carrière», qui peuvent avoir lieu à partir de 45, 50 ou 55 ans, selon les situations, au choix des entreprises et après avis des instances représentatives du personnel.

Par la suite, tous les 5 ans, le salarié qui le souhaite bénéficie d'un nouvel entretien de deuxième partie de carrière.

À partir de 60 ans, ces entretiens pourront avoir lieu tous les 3 ans, à la demande des salariés qui le souhaitent.

Au cours de ces entretiens sont notamment examinés, en liaison avec les actions prévues aux articles ci-dessous afin de favoriser leur maintien dans l'emploi :

- le projet professionnel du salarié en prenant en compte l'expérience professionnelle acquise
- la participation éventuelle à des actions de tutorat permettant la transmission des connaissances et des savoir-faire
- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation professionnelle et à la formation, les conditions de réalisation de la formation
- les objectifs de professionnalisation du salarié.
- l'amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité (aménagement des horaires, prise en compte de la santé au travail...)
- l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

À cette fin les partenaires sociaux demandent aux entreprises de prévoir qu'au terme des 3 ans de l'accord, au moins 75 % de la population éligible ait eu un entretien de «seconde partie de carrière».

Chapitre III

Développement des compétences et accès à la formation

Chapitre III-1 - Accès à la formation professionnelle continue

Les partenaires sociaux veilleront et demandent aux entreprises de veiller particulièrement à l'accès aux formations professionnelles en suivant la proportion des salariés, de 50 ans et plus, accédant aux périodes de professionnalisation, prises en charge par l'OPCA.

Chapitre III-2 - Bilan de compétences

Afin de favoriser la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de sa carrière, après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^{ème} anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 5 ans, d'un bilan de compétences.

Chapitre III-3 - Validation des acquis de l'expérience

La VAE est un dispositif particulièrement adapté à la problématique des seniors. Les entreprises pourront apporter une aide matérielle et logistique, notamment par aménagement du temps de travail, au salarié engageant une VAE, selon des modalités définies avec elles.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche de se doter d'un indicateur de suivi des actions de formation concernant la population des salariés de 50 ans et plus, l'objectif fixé étant qu'à l'issue des 3 ans de l'accord, 20 % au moins de la population éligible ait bénéficié d'au moins une action de formation.

Chapitre IV

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Les actions sur les conditions de travail doivent avoir pour objectif d'abaisser les contraintes physiques et environnementales pour que le plus grand nombre de postes puisse être tenu par tous les salariés, et plus particulièrement par ceux de plus de 45 ans.

Des aménagements d'horaires ainsi que des adaptations d'emploi comme des actions de tutorat auprès de nouveaux salariés, notamment les enseignants, pourront être proposés prenant en compte l'expérience professionnelle du salarié concerné.

Il s'agit aussi d'explorer les pistes concernant les aménagements de l'organisation du travail dont bénéficieront les salariés.

Les actions portent principalement sur les implantations, l'adaptation des équipements, les modes opératoires, les gestes et postures et les conditions de travail.

Chapitre V

Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

Chapitre V-1 - Organisation de formations spécifiques

Afin de faciliter l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite, des actions de formation spécifiques seront organisées avec l'aide des partenaires sociaux de la branche.

Elles porteront notamment sur :

- l'aide à la construction d'un projet de deuxième partie de carrière professionnelle ;
- l'anticipation des fins de carrière pour les plus de 55 ans ;
- la transmission des savoirs et l'accompagnement tutorial.

Chapitre V-2 - Modalités d'aménagement des fins de carrière

À l'occasion d'un entretien de seconde partie de carrière, au vu des informations qui lui sont fournies par les régimes de sécurité sociale, le salarié de 55 ans et plus, qui le souhaite, peut examiner les modalités d'aménagement de fin de carrière disponibles dans l'entreprise qui l'emploie, notamment les possibilités de travail à temps partiel d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

Par ailleurs, les entreprises, selon des modalités qui leur sont propres, mettent à disposition des salariés, de 55 ans et plus, des informations sur le groupement d'intérêt public (GIP Info Retraite) qui regroupe les organismes de retraite assurant la gestion des régimes légalement obligatoires.

Chapitre VI

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Les partenaires sociaux soulignent qu'il est essentiel pour les entreprises de la branche de conserver l'expérience acquise par leurs collaborateurs aînés et de permettre par le dialogue et le respect de chacun, une meilleure coexistence entre les générations en activité. La rapidité des mutations économiques et techniques oblige les entreprises à prévoir une mise à niveau constante des compétences de leurs collaborateurs. Il convient d'assurer le maintien et le développement des missions confiées aux seniors afin de favoriser la transmission de leurs savoirs auprès des plus jeunes, tout particulièrement dans le cadre du tutorat.

L'exercice d'une mission de tutorat confiée à un salarié senior sera pris en compte dans le cadre de la gestion de carrière des salariés.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche de se doter d'un indicateur de suivi des missions de tutorat confiées à des seniors (de 55 ans et plus), l'objectif étant qu'à l'issue des 2 premières années de l'accord, un senior sur quatre ait eu une mission de tutorat, et qu'à l'issue des 3 années de l'accord, un senior sur trois ait eu une telle mission.

Durée

En application du décret n° 2009-560 du 20 mai 2009, les dispositions relatives à l'emploi des seniors sont prises à durée déterminée, pour une durée de 3 ans à compter de sa signature.

Il prendra effet à compter de sa signature et fera l'objet d'une demande d'extension ainsi que d'une demande d'avis auprès des services centraux du ministre chargé de l'emploi, conformément aux dispositions de l'article R. 138-30 du code de la sécurité sociale.

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance.

Entretien d'évaluation
Avenant n° 10 du 30 juin 2005

[Non étendu, applicable à compter de la date de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CTFC ;

SYNAP CFE CGC ;

FNEC FP FO.

La Commission Paritaire Nationale s'est réunie le 30 juin 2005 afin de finaliser un accord sur les objectifs et les modalités de l'entretien professionnel.

Conscientes des enjeux de la professionnalisation et de la formation professionnelle auxquelles l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 et la Loi du 4 mai 2004 ont donné une nouvelle impulsion, les parties signataires sont convenues d'apporter des précisions sur les objectifs et les modalités de l'entretien professionnel qui est un moment privilégié de dialogue entre le salarié et sa hiérarchie.

Article 1

Tout salarié ayant au moins deux années d'activité dans une même entreprise relevant de la Convention collective de l'enseignement privé à distance, bénéficiera, chaque année, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise, afin de lui permettre notamment d'élaborer son projet professionnel en fonction de ses souhaits, de ses aptitudes et de la situation de l'entreprise.

Cet entretien professionnel est dénommé «entretien annuel d'évaluation».

Il a lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant et, si l'employeur le souhaite, avec un concours technique extérieur.

Article 2

Afin de faciliter la mise en œuvre et l'efficacité de cet entretien, les recommandations suivantes sont apportées quant aux objectifs et modalités de réalisation de cet entretien.

A
Définition des objectifs

L'entretien annuel d'évaluation doit permettre :

- d'apporter un éclairage adéquat sur la situation et l'évolution de l'entreprise,
- d'établir, pour la période passée, un bilan du travail du salarié et de l'atteinte de ses objectifs, par exemple en matière d'acquisition de qualification, d'autonomie, d'expertise,
- de définir, pour la période à venir, les attentes et les objectifs à atteindre,
- une réflexion commune sur l'évolution possible du salarié,
- une analyse des possibilités et modalités d'évolution, notamment en ce qui concerne la formation.

B
Méthode et modalités de mise en œuvre

La réussite et l'efficacité de l'entretien annuel d'évaluation impliquent une préparation de cet entretien et un déroulement favorisant le dialogue :

- exploitation par la Direction ou le supérieur hiérarchique de la démarche d'entretien d'évaluation auprès des salariés,
- préparation de l'entretien par le supérieur hiérarchique,
- prise de rendez-vous avec le salarié suffisamment à l'avance pour qu'il puisse lui aussi préparer cet entretien, une trame d'entretien pouvant être mise à disposition du salarié,
- entretien en tête à tête,

-
- liberté d'expression et écoute réciproque, de façon à permettre un véritable dialogue,
 - formalisation de l'entretien, de préférence par un compte rendu.

Cet avenant fera l'objet d'une demande d'extension et entrera en application à la date de l'arrêté ministériel d'extension.

Entretiens professionnels **Accord du 21 juin 2016**

[Non étendu, applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CTFC ;

SYNAP CFE CGC ;

FNEC FP FO.

Préambule

Le présent accord est pris en application de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Il complète l'accord du 4 décembre 2006 relatif à la formation professionnelle dans la branche de l'enseignement privé à distance.

Par la signature de cet accord, les partenaires sociaux de la branche de l'enseignement privé à distance souhaitent réaffirmer les particularités du secteur de l'enseignement privé à distance, rendant nécessaire l'adaptation des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail dans sa nouvelle rédaction issue de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle.

En effet, les salariés de la branche de l'enseignement privé à distance sont susceptibles de relever d'une situation particulière, les modalités et le temps de travail de certains personnels pédagogiques impliquant une présence rare dans les locaux de leur établissement de rattachement.

La formation et les entretiens professionnels visés à l'article L. 6315-1 du code du travail ont pour objectifs de :

- développer et renforcer les savoirs fondamentaux,
- assurer le maintien dans l'emploi des salariés en apportant les compétences professionnelles nécessaires à leur activité,
- leur permettre d'évoluer professionnellement au sein de parcours clairement identifiés,
- sécuriser les carrières professionnelles en développant une employabilité la plus large possible.

Les entretiens professionnels tels que prévus par l'article L. 6315-1 constituent l'outil incontournable permettant de dresser un bilan individualisé et de formaliser les actions à mettre en place pour atteindre ces objectifs. Ces entretiens ne portent pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Le présent accord a pour finalité de tenir compte de ces spécificités tout en permettant d'atteindre les différents objectifs mentionnés ci-dessus pour les salariés employés à temps très partiel, les salariés à distance, ainsi que pour ceux se trouvant en situation de salariat auprès de plusieurs employeurs.

Il est pris en vue de préciser et d'adapter les dispositions de l'article L. 6315-1 au code du travail.

Ainsi, l'accord prévoit-il :

- la possibilité de procéder aux entretiens professionnels à distance, pour certains salariés ;
- les modalités dans lesquelles se déroulent les entretiens professionnels à distance ;
- la possibilité de réaliser des formations professionnelles à distance ;
- les modalités de formation professionnelle à distance.

Article 1

Principe des entretiens professionnels à distance

Pour les correcteurs à domicile et pour les personnels pédagogiques effectuant moins de 144 heures par an, de 12 heures par mois ou de 2,77 heures par semaine, l'entretien professionnel visé à l'article L. 6315-1 du code du travail peut être réalisé à distance, par tout moyen de communication téléphonique ou électronique permettant une

conversation verbale.

Les salariés visés au premier alinéa de cet article pourront demander à effectuer l'entretien professionnel en présentiel s'ils préfèrent cette modalité d'entretien.

Le temps ainsi consacré par le salarié à l'entretien visé à l'alinéa précédent sera comptabilisé comme du temps de travail effectif.

Article 2

Modalités des entretiens professionnels à distance

Pour les besoins de l'organisation des entretiens professionnels des catégories de salariés visés à l'article 1, l'employeur, d'un commun accord conviendra d'une date avec le salarié et fera droit à la demande du salarié qui souhaiterait effectuer l'entretien avec un autre cadre que le cadre N + 1. L'employeur adressera alors une invitation au plus tard 10 jours calendaires avant l'entretien, accompagné de l'ensemble des documents nécessaires à la réalisation de l'entretien dans les conditions définies à l'article L. 6315-1 du code du travail.

L'employeur prend à sa charge les éventuels frais postaux exposés par le salarié en vue de permettre l'acheminement de la documentation relative aux entretiens professionnels. Ces documents pourront néanmoins être échangés par voie électronique.

Cet entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié par tous moyens, y compris numériques.

Article 3

Principe des formations professionnelles à distance

Les catégories de salariés visés à l'article 1 pourront se voir dispenser les formations professionnelles, visées à l'article L. 6315-1 du code du travail, à distance, dans le cadre du Plan de Formation.

Article 4

Modalités des formations professionnelles à distance

Les formations éligibles devront donner lieu à une attestation de suivi de la formation et des connaissances acquises.

Article 5

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur au jour de sa signature et pour une durée indéterminée.

Il est applicable immédiatement pour les adhérents de la Chaned et fera l'objet d'une demande d'extension.

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, sera applicable à compter de la date de l'arrêté d'extension.

SALAIRES

(Voir Annexe I de la convention collective)

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Nouvelle dénomination de la convention collective

Avenant n° 29 du 24 novembre 2015

[Étendu par arr. 3 mars 2017, JO 15 mars, applicable à compter de la date de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNPEFP CGT ;

SNEPL CTFC ;

SYNEP CFE CGC ;

FNEC FP FO.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Les partenaires signataires de la Convention Collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007, IDCC n° 2691, constatent que le champ professionnel de l'enseignement privé est désormais principalement constitué :

— d'établissements d'enseignement supérieur qui sont investis dans le développement des formations conduisant à des titres certifiés relevant de la Commission nationale de la certification professionnelle dépendant du Ministère du Travail et de la formation professionnelle ;

— d'établissements d'enseignement supérieur privés relevant des articles L 731-1 à 731-18 du code de l'Éducation. Ainsi une appellation plus précise et pertinente ne faisant plus référence, a contrario, aux contrats d'association issus des lois Debré-Guermeur des 31 décembre 1959 et 27 novembre 1977 permettra d'éviter toute confusion avec les établissements assurant également une activité d'enseignement.

Les partenaires signataires de la convention collective décident, donc, de modifier le nom de ladite convention et de la nommer désormais :

Convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant.

Article 2

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 3

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Article 4

Durée - Entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, sera applicable à compter de la date de l'arrêté d'extension.

Article 5

Extension

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension au Ministre chargé du travail.

Fusion des branches professionnelles de l'enseignement privé hors contrat et de l'enseignement privé à distance

Accord du 19 octobre 2016

[Étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai, applicable dès sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CHANED ;

FNEP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEP CFDT ;
SNPEFP CGT ;
SNEPL CTFC ;
SYNEP CFE CGC ;
FNEC FP FO.

Préambule

Le présent accord (ci-après «l'Accord de Fusion de Branches») a pour unique objectif de définir les rapports entre les employeurs et les salariés à la suite de la fusion des branches de l'enseignement privé indépendant (ou hors contrat) - IDCC 2691 - d'une part, et de l'enseignement privé à distance - IDCC 2101 - d'autre part. Le rapprochement de ces deux branches professionnelles est rendu possible par l'annexion de la convention collective de l'enseignement privé à distance du 21 juin 1999, de ses accords, avenants et annexes applicables - IDCC 2101 - (ci-après «la Convention Annexée») à la convention de l'enseignement privé indépendant (ou hors-contrat) du 27 novembre 2007, en ce inclus ses accords, avenants et annexes applicables (ci-après «la Convention EPI (ou HC)»).

Les organisations patronales informent les organisations salariales de la fusion-absorption des organisations patronales signataires du présent accord collectif.

Le texte issu de l'annexion de la Convention Annexée à la Convention EPI (ou HC) constituera la convention collective de la branche enseignement privé indépendant (ou hors contrat) (ci-après «la Convention Fusionnée»).

Conscientes des conséquences inhérentes à une telle fusion, désireuses d'en planifier ses effets et eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, les parties à l'Accord de Fusion de Branches conviennent de limiter l'application de chacune des conventions collectives d'origine aux salariés relevant de son champ d'application pendant une durée déterminée.

Ainsi, les parties à l'Accord de Fusion de Branches ont expressément convenu de procéder à la fusion en deux temps :

— Une première période durant laquelle la Convention Annexée est simplement annexée à la Convention EPI (ou HC). Durant cette période, la Convention Annexée n'aura vocation à s'appliquer qu'aux salariés relevant du champ d'application défini à l'article 1 de ladite Convention Annexée.

Pour leur part, les salariés relevant du champ d'application de la Convention EPI (ou HC) continueront d'être régis par les seules stipulations de ladite Convention EPI (ou HC), à l'exclusion des stipulations de la Convention Annexée.

Durant cette période, les évolutions négociées de la Convention EPI (ou HC) par avenant ou accord seront applicables à l'ensemble des salariés relevant du champ d'application de la Convention Annexée à la Convention EPI (ou HC), sauf stipulations contraires prévues dans lesdits avenants ou accords.

Ces avenants ou accords pourront entraîner la modification ou la suppression de stipulations de la Convention Annexée.

Cette première période est fixée à deux années, au cours de laquelle les parties s'engagent à renégocier l'ensemble des stipulations de la Convention Annexée en vue de leur intégration dans le corps principal de la Convention EPI (ou HC).

Dans ce contexte et en vue de favoriser le bon déroulement des négociations postérieurement à la Fusion de Branches, les parties à l'Accord de Fusion de Branches ont décidé de fixer un calendrier indicatif de négociation, indiquant les thèmes à aborder, les dates butoirs de négociation, ainsi que le nombre estimatif de réunions paritaires à organiser (ci-après «le Calendrier Indicatif de Négociation»).

— Une seconde période durant laquelle la Convention EPI (ou HC) devra s'appliquer à l'ensemble des salariés relevant du nouveau champ d'application de la Convention EPI (ou HC), à savoir les champs d'application des deux conventions collectives fusionnées : enseignement privé indépendant (ou hors contrat) et enseignement privé à distance.

Article 1

Objet de l'Accord de Fusion des Branches

La Convention Annexée est intégrée en annexe à la Convention EPI (ou HC), sans modification, à l'exception des adaptations apportées par les articles suivants.

Par l'effet de cette intégration, les salariés relevant des champs d'application de la Convention EPI (ou HC) et de la Convention Annexée sont réunis dans une seule et même branche.

Article 2 **Conditions de la Fusion des Branches**

Article 2.1 **Champ d'application de la Convention Fusionnée**

Dès le jour de la fusion des branches professionnelles, la Convention Annexée s'appliquera à tous les salariés des entreprises relevant de son champ d'application tel que défini en son article 1.

Les dispositions de la Convention Annexée ne pourront en aucun cas être appliquées aux salariés d'entreprises relevant du champ d'application de la Convention EPI (ou HC) tel que défini antérieurement à la Fusion de Branche.

Durant la première période :

— certaines dispositions de la CCN EPI (ou HC) pourront par avenant ou accord être applicables aux salariés qui relèvent du champ d'application de la branche de l'enseignement privé à distance tel que défini antérieurement à la signature du présent accord ;

— les évolutions négociées de la Convention EPI (ou HC) par avenant ou accord seront applicables à l'ensemble des salariés relevant du champ d'application de la Convention Annexée à la Convention EPI (ou HC), sauf stipulations contraires prévues dans lesdits avenants ou accords.

À l'issue de cette première période la Convention EPI (ou HC) s'appliquera à l'ensemble des salariés relevant du nouveau champ d'application de la Convention EPI (ou HC), à savoir les champs d'application des deux conventions collectives fusionnées : enseignement privé indépendant (ou hors contrat) et enseignement privé à distance.

Article 2.2 **Harmonisation de la Convention Fusionnée**

Les parties à l'Accord de Fusion de Branches conviennent dès à présent que la Convention Annexée sera intégrée à la Convention EPI (ou HC).

Dans ces conditions, les parties conviennent expressément de renégocier les stipulations de la Convention Fusionnée nécessaires à l'obtention d'un texte harmonisé dans un délai de deux ans à compter de la signature du présent accord.

Les parties à l'Accord de Fusion de Branches conviennent qu'il pourra être décidé, tout au long de la première période, par avenant soumis à l'extension, que toute partie de la Convention EPI (ou HC) pourra être appliquée aux salariés relevant du champ de la Convention Annexée.

Article 2.3 **Cas particulier des métiers propres à l'enseignement privé à distance**

Les parties à l'Accord de Fusion de Branches conviennent d'ores et déjà que la négociation impliquera une fusion des classifications professionnelles de la Convention EPI (ou HC) et de la Convention Annexée, pour l'ensemble des métiers.

Nonobstant leur intégration dans la classification professionnelle Convention EPI (ou HC), il est d'ores et déjà précisé que seules les stipulations relatives aux métiers communs aux deux conventions collectives feront l'objet d'une adaptation.

Durant la première période de deux ans, les métiers spécifiques à l'enseignement privé à distance continueront de se voir appliquer la Convention Annexée, telle que définie au jour de la signature du présent accord, sous réserve des modifications impératives relevant de négociations annuelles rendues obligatoires par la loi ou la réglementation en vigueur ou d'avenant les concernant soumis à extension.

Article 2.4 **Calendrier Indicatif de Négociation**

Les parties à l'Accord de Fusion de Branches conviennent que l'harmonisation de la Convention Fusionnée sera réalisée selon le Calendrier Indicatif de Négociation suivant :

Thématiques abordées		Date butoir de négociation	Nombre de réunions paritaires
Classifications professionnelles		31 décembre 2016	4
Temps de travail	Temps complet, annualisation, modulation, «temps partiel enseignant», temps partiel, correcteur de copie, intermittence CDI, CDD d'usage, travail hors de l'entreprise, modification du contrat de travail pour motif économique, travail de nuit, forfait jours	31 mars 2017	4
Contrat de travail et indemnités	Ancienneté, avancement, remplacement, période d'essai, préavis licenciement, préavis démission, retraite, licenciement	30 juin 2017	4
Congés, absences et maladies	«suspension du contrat de travail», congés payés, ancienneté, jours fériés, congés familiaux, «congés enfant malade», «heures de délégation»	31 décembre 2017	4

Article 3

Qualité de signataire de la Convention Annexée

À la date de signature du présent accord, les parties constatent que, par accord entre la FNEP et la CHANED, la FNEP devient désormais l'unique négociateur patronal reprenant l'ensemble des droits et obligations découlant de la qualité de signataire de la Convention Annexée.

Article 4

Modification du corps de la Convention EPI (ou HC)

En vue d'intégrer dans le champ d'application de la Convention Fusionnée les entreprises relevant actuellement du champ d'application de la Convention Annexée, la Commission paritaire de la convention collective EPI (ou HC) signera un avenant portant modification de son article 1.1 en reprenant les stipulations suivantes.

Article 4.1

Modifications du champ de la Convention EPI (ou HC)

Le champ d'application de la branche professionnelle de l'enseignement privé indépendant (ou hors contrat) dans un nouvel article 1.1.1, sera modifié :

— par intégration d'un nouveau champ : «- les établissements d'enseignement privé à distance relevant de la loi N° 71-556 du 12 juillet 1971» ;

— par suppression de l'exclusion : «- les établissements d'enseignement privé à distance relevant de la loi du 12 juillet 1971».

Article 4.2

Création d'une annexe à la Convention EPI (ou HC)

Un nouvel article 1.1.2 lié au champ de la Convention EPI (ou HC) permettant d'intégrer des annexes reprendra les stipulations suivantes :

«- Les établissements privés d'enseignement à distance, ouverts sous le régime de loi n° 71-556 du 12 juillet 1971 se voient appliquer exclusivement les stipulations de l'annexe «Dispositions transitoires pour les établissements privés d'enseignement à distance», y compris ses accords, avenants et annexes, pendant une durée maximale de deux ans à compter de la date de signature de l'avenant modifiant le champ de la CCN EPI (ou HC), sauf accord ou avenants les concernant et soumis à extension.»

Article 5

Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur dès sa signature.

Article 6

Dépôt

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 7 Extension

Les signataires du présent accord s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Travail à temps partiel Accord du 23 juin 2014

[Étendu par arr. 13 nov. 2014, JO 28 nov., applicable à compter de sa date d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE-CGC ;

FNEC FP FO.

Mod. par Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 1, 19 oct. 2020, étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 16 nov., applicable à compter du jour de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT.

Préambule

Conformément à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, après avoir constaté que plus du tiers de l'effectif de la branche professionnelle de l'enseignement privé (hors contrat) occupe un emploi à temps partiel, les partenaires sociaux ont décidé d'ouvrir les négociations sur les modalités d'organisation du temps partiel le 23 octobre 2013.

Les partenaires sociaux entendent aussi s'appuyer sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et qualifications de la branche pour sécuriser les parcours professionnels des salariés, favoriser l'aménagement d'un éventuel pluri-emploi et valoriser leur investissement professionnel.

Conformément aux principes d'organisation du travail à temps partiel des salariés de la branche professionnelle de l'enseignement privé (hors contrat), les parties à la présente négociation réitèrent leur souhait de rechercher une conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, tout en cherchant à adapter les conditions d'emploi des salariés à temps partiel en fonction des nécessités de fonctionnement des Écoles.

Les modalités de mise en œuvre du temps partiel doivent faire l'objet d'un consensus entre le salarié et l'employeur. Compte tenu de sa durée de travail et de son ancienneté dans l'entreprise, la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise.

Afin de maintenir l'équilibre du dispositif conventionnel de travail à temps partiel, les partenaires sociaux de la branche entendent négocier sur les modalités complémentaires d'organisation du temps partiel.

Cet accord est normatif dans son application : aucune dérogation ne sera possible dans un sens défavorable aux salariés.

Article 1

Champ d'application

Mod. par Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFE CGC.

(Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) Le présent accord est applicable aux salariés des entreprises incluses dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de l'Enseignement privé «indépendant».

Toutefois, les salariés au forfait annuel en jours n'entrent pas dans le champ d'application de l'accord.

(Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) - Les correcteurs(trices) à domicile de l'enseignement privé à distance, dont les spécificités sont reconnues dans la convention collective nationale ne sont pas astreints à un horaire particulier pour effectuer les corrections de copies et devoirs et compte-tenu de leur mode de rémunération et de décompte de leurs activités à la pièce, n'entrent pas dans le champ d'application du présent accord et aucun minimum de durée de travail ne leur est applicable.

Article 2

Définition du temps partiel

Mod. par Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFE CGC.

(Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) Est considéré comme salarié à temps partiel, le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement par la branche, soit, pour l'enseignement privé «indépendant», 1534 heures de travail effectif pour le personnel enseignant et 1569 heures de travail effectif pour les autres catégories de personnel (personnel administratif et de service et personnel d'encadrement pédagogique).

Article 3

Passage du temps partiel au temps complet et du temps complet au temps partiel

Les parties signataires entendent promouvoir et organiser le passage volontaire du temps partiel au temps complet et inversement.

Le salarié sollicitant le passage d'un temps complet à un temps partiel, ou le passage d'un temps partiel à temps complet ou à un temps partiel avec un volume horaire supérieur ou inférieur doit formuler sa demande par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

L'employeur doit apporter une réponse écrite dans les mêmes formes dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la première présentation de la lettre recommandée avec avis de réception ou de la remise de la lettre en main propre contre décharge.

En cas de refus, l'employeur doit expliquer les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande.

Si l'employeur accepte la demande, les nouvelles modalités d'exécution du contrat de travail sont formalisées dans un avenant à ce contrat.

Article 4

Priorité légale ou conventionnelle d'accès à un emploi à temps plein ou à temps partiel et conditions de

rémunération

Mod. par Avenant n° 1, 19 oct. 2020, étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 16 nov., applicable à compter du jour de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT.

4.1

Priorité légale ou conventionnelle

L'employeur devra porter à la connaissance de ses salariés, par tous moyens utiles, la liste des heures et des emplois libérés ou créés au sein de l'établissement.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ou un emploi à temps partiel avec un volume horaire supérieur ainsi que les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou qui souhaitent l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent, bénéficient d'une priorité d'accès. La priorité d'accès créée à la charge de l'employeur l'obligation d'accéder à la demande du salarié si celui-ci remplit les conditions pour occuper le poste à pourvoir.

En cas d'exercice du droit de priorité d'accès, le salarié confirmera sa volonté à l'employeur par écrit, suivant les modalités décrites à l'article 3 du présent accord.

4.2

En cas d'avenant pour complément d'heures

Lorsqu'un volume d'activité supplémentaire ne présente pas un caractère pérenne, il doit être prioritairement proposé aux salariés à temps partiel présents au sein de l'établissement, par voie d'avenant pour complément d'heures conclu en application de l'article L. 3123-22 du code du travail. Si plusieurs salariés sont susceptibles d'assurer ce volume d'activité supplémentaire, il sera d'abord proposé aux salariés bénéficiant de l'ancienneté la plus importante au sein de l'établissement.

Le nombre maximal d'avenants pour complément d'heures pouvant être conclus est fixé à cinq par an^(*) et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié nommément désigné et temporairement absent. Sauf cas de remplacement, les heures faisant l'objet des avenants sont majorées :

() l'année au sens du présent article s'entend du 1^{er} septembre au 31 août de l'année suivante, sauf accord d'entreprise ayant déterminé une période de référence différente.*

— à hauteur de 10 % pour les trois premiers ;

— à hauteur de 25 % pour les deux suivants.

4.3

En l'absence d'avenant pour complément d'heures

En l'absence d'un tel avenant, les heures effectuées non prévues contractuellement et quelle que soit leur nature (connexes ou autre) constituent des heures complémentaires donnant lieu à une majoration de salaire. Ces heures sont majorées conformément aux dispositions conventionnelles fixées à l'article 13 du présent accord.

Article 5

Contrat de travail : cas général

Le contrat de travail du salarié à temps partiel (hors répartition plurihebdomadaire du temps travail) doit être écrit et répondre aux conditions de forme définies à l'article 3.3 de la CCN.

Article 6

Période d'essai

La période d'essai d'un salarié à temps partiel est identique à celle d'un salarié à temps complet, dans les mêmes conditions d'emploi.

Article 7

Ancienneté

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour le salarié à temps partiel comme s'il avait été occupé à temps complet.

Article 8

Temps de travail des salariés à temps partiel pour le personnel administratif et de service

Mod. par Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFE CGC.

8.1

Durées et modalités d'aménagement du temps de travail à temps partiel du personnel administratif

8.1.1

Durées minimales du temps de travail

(Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) Pour tenir compte des spécificités de la branche de l'enseignement privé «indépendant» et de la diversité de l'organisation des Écoles, les parties signataires conviennent que la durée de travail du personnel administratif est au minimum de 12 heures par semaine ou, le cas échéant, de 52 heures minimum par mois.

(Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) L'organisation, le cas échéant, du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à 4 semaines, doit être effectuée dans le respect des prescriptions du code du travail.

8.1.2

Modalités d'aménagement de la durée du travail

Dans le cas où la durée de travail d'un salarié serait inférieure à 24 heures hebdomadaires ou à l'équivalent mensuel de cette durée, et pour lui permettre d'assurer un service dans d'autres entreprises, les horaires de travail seront regroupés par demi-journée(s) selon les dispositions suivantes :

jusques à 3 heures de travail hebdomadaires	une seule demi-journée dans la semaine
jusques à 6 heures de travail hebdomadaires	au plus 2 demi-journées dans la semaine
jusques à 9 heures de travail hebdomadaires	au plus 3 demi-journées dans la semaine
jusques à 12 heures de travail hebdomadaires	au plus 4 demi-journées dans la semaine
jusques à 15 heures de travail hebdomadaires	au plus 5 demi-journées dans la semaine
jusques à 21 heures de travail hebdomadaires	au plus 6 demi-journées dans la semaine
jusques à 24 heures de travail hebdomadaires	au plus 7 demi-journées dans la semaine

8.2

Durées et modalités d'aménagement du temps de travail à temps partiel du personnel de service (hors personnel d'entretien)

8.2.1

Durées minimales du temps de travail

(Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) Pour tenir compte des spécificités de la branche de l'enseignement privé «indépendant» et de la diversité de l'organisation des Écoles, les parties signataires conviennent que la durée de travail du personnel de service (hors personnel d'entretien) est au minimum de 12 heures par semaine ou, le cas échéant, de 52 heures minimum par mois.

8.2.2

Modalités d'aménagement du temps de travail

S'agissant des personnels de service visés à l'article 4.2.2, 4^{ème} paragraphe de la CCN (personnel de cuisine, de jardinage, de gardiennage, chauffeurs) autres que le personnel d'entretien, l'employeur doit :

- procéder au regroupement des heures de travail par tranches de 2 heures minimum,
- déterminer les interventions de ces salariés sur des périodes fixes dans le cadre d'une planification annuelle com-

muniquée au plus tard 15 jours avant le début de la période de référence. Toute modification ne pourra être faite qu'avec l'accord du salarié et moyennant le respect d'un délai de prévenance de 7 jours. Le refus du salarié ne constituera ni une faute ni un motif de licenciement.

— satisfaire aux modalités d'interruption de séquence de travail ou coupures fixées à l'article 8.4 ci-dessous.

8.3

Durées et modalités d'aménagement du temps de travail à temps partiel du personnel d'entretien

8.3.1

Durées minimales du temps de travail

S'agissant du personnel d'entretien visé à l'article 4.4.2, 4^{ème} paragraphe de la CCN, la durée minimale est fixée à 6 heures par semaine ou, le cas échéant, à 26 heures minimum par mois.

8.3.2

Modalités d'aménagement du temps de travail

Pour le personnel d'entretien les entreprises devront :

- procéder au regroupement des heures de travail par tranches de 1 heure minimum,
- déterminer les interventions de ces salariés sur des périodes fixes dans le cadre d'une planification annuelle communiquée au plus tard 15 jours avant le début de la période de référence. Toute modification ne pourra être faite qu'avec l'accord du salarié et moyennant le respect d'un délai de prévenance de 7 jours. Le refus du salarié ne constituera ni une faute ni un motif de licenciement ;
- pour les salariés n'effectuant que le minimum de 6 heures hebdomadaires, organiser leurs plannings sur au maximum 5 interventions par semaine sans interruption d'activité au sein de chaque journée travaillée. Dans les autres cas, les dispositions de l'article 8.4 s'appliquent.

8.4

Interruption de séquence de travail journalière d'un salarié à temps partiel

Pour les personnels visés aux articles 8.2 et 8.3 ci-dessus, les horaires de travail d'une journée peuvent être organisés en prévoyant une coupure d'une durée maximale de deux heures, sauf si le salarié souhaite une organisation différente acceptée par l'employeur et faisant l'objet d'un avenant.

Article 9

Temps de travail des salariés à temps partiel pour le personnel d'encadrement pédagogique

Mod. par Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFE CGC.

9.1

Durées et modalités d'aménagement du temps de travail à temps partiel du personnel d'encadrement pédagogique (hors surveillants)

9.1.1

Durées minimales du temps de travail

(Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) Pour tenir compte des spécificités de la branche de l'enseignement privé «indépendant» et de la diversité de l'organisation des Écoles, les parties signataires conviennent que la durée de travail du personnel d'encadrement pédagogique - hors surveillants des externats et surveillants des internats - est au minimum de 12 heures par semaine ou, le cas échéant, de 52 heures minimum par mois.

(Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) L'organisation, le cas échéant, du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à 4 semaines, doit être effectuée dans le respect des prescriptions du code du travail.

9.1.2

Modalités d'aménagement de la durée du travail

Dans le cas où la durée de travail d'un salarié serait inférieure à 24 heures hebdomadaires ou à l'équivalent mensuel de cette durée, et pour lui permettre d'assurer un service dans d'autres entreprises, les horaires de travail seront

regroupés par demi-journée(s) selon les dispositions suivantes :

jusques à 3 heures de travail hebdomadaires	une seule demi-journée dans la semaine
jusques à 6 heures de travail hebdomadaires	au plus 2 demi-journées dans la semaine
jusques à 9 heures de travail hebdomadaires	au plus 3 demi-journées dans la semaine
jusques à 12 heures de travail hebdomadaires	au plus 4 demi-journées dans la semaine
jusques à 15 heures de travail hebdomadaires	au plus 5 demi-journées dans la semaine
jusques à 21 heures de travail hebdomadaires	au plus 6 demi-journées dans la semaine
jusques à 24 heures de travail hebdomadaires	au plus 7 demi-journées dans la semaine

9.2

Durées et modalités d'aménagement du temps de travail à temps partiel des surveillants

9.2.1

Les dispositions relatives aux surveillants des internats

En matière de durée annuelle du travail, d'organisation du travail et d'équivalence en temps de travail effectif pour travail de nuit, relèvent des articles 4.3.1 d), 4.3.5. b) et 4.5.1 de la CCN.

9.2.2

Dispositions relatives aux surveillants d'externat

(Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) Pour tenir compte des spécificités de la branche de l'enseignement privé «indépendant» et de la diversité de l'organisation des Écoles, les parties signataires conviennent que la durée minimale de travail d'un surveillant d'externat à temps partiel est fixée à 6 heures hebdomadaires ou, le cas échéant, à 26 heures minimum par mois. Toutefois, dans les établissements employant moins de 10 salariés en équivalent temps plein (ETP), cette durée minimale est fixée à 2 heures hebdomadaires ou, le cas échéant, à 10 heures par mois.

Pour les surveillants d'externat, l'employeur doit :

- procéder au regroupement des heures de travail par tranches de 2 heures minimum ;
- déterminer les interventions de ces salariés sur des périodes fixes dans le cadre d'une planification semestrielle ou au plus annuelle communiquée au plus tard 15 jours avant le début de la période de référence. Toute modification ne pourra être faite qu'avec l'accord du salarié et moyennant le respect d'un délai de prévenance de 7 jours. Le refus du salarié ne constituera ni une faute ni un motif de licenciement ;
- organiser les journées de travail de chaque salarié dans la limite d'une seule coupure de 2 heures maximum, sauf demande expresse du salarié et avenant au contrat de travail.

Article 10

Temps de travail des salariés à temps partiel pour le personnel enseignant

Mod. par Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFE CGC.

10.1

Spécificités du personnel enseignant

(Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) Au regard de la diversité et de la spécificité de situations du personnel enseignant dans la branche de l'enseignement privé «indépendant», la fixation d'une durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle pour cette catégorie de personnel apparaît inadaptée.

Une référence annuelle a donc été retenue, justifiée au regard :

- de la diversité des modalités d'intervention des enseignants, selon notamment la nature ou le niveau des enseignements dispensés;

— de la diversité de l'organisation et des méthodes pédagogiques des Écoles, gage de leur succès auprès des familles, des élèves et des étudiants comme de leurs futurs employeurs, et donc moteur de développement de l'emploi dans la branche ;

— et de la liberté dont les enseignants et les enseignants-chercheurs disposent dans l'organisation et la planification des activités induites (préparation des cours, correction des copies, etc.) et des activités connexes et/ou de recherche (toutes activités faisant partie intégrante de leur temps de travail telles que définies à l'article 4.4.1 de la CCN), et qui représentent de l'ordre de 30 % à 75 % du temps de travail effectif de l'enseignant.

10.2

Durées minimales et modalités d'aménagement de la durée du travail pour le personnel enseignant

10.2.1

Durées minimales de travail pour le personnel enseignant

Au regard de la définition légale du temps plein de travail, l'équivalent du plancher de 24 heures hebdomadaires s'établit à 1 102 heures de travail annuelles, lesquelles incluent, conformément aux dispositions de l'article 4.4.1 de la CCN, les heures de cours et, forfaitairement, les activités induites.

En raison des particularités exposées à l'article 10.1 et de la volonté des partenaires sociaux de privilégier l'emploi salarié au travail indépendant et l'emploi salarié pérenne au travail précaire, les durées minimales de travail pour le personnel enseignant sont fixées de la façon suivante :

1^o Sur la base des heures de cours dispensés :

— enseignants dont les cours sont planifiés sur au plus un trimestre* : 20 heures de cours annuelles ;

* Il s'agit des trimestres ou semestres scolaires ou universitaires et non calendaires.

— enseignants dont les cours sont planifiés sur au plus un semestre* : 40 heures de cours annuelles ;

* Il s'agit des trimestres ou semestres scolaires ou universitaires et non calendaires.

— enseignants dont les cours sont planifiés sur une période supérieure au semestre* : 60 heures de cours annuelles.

* Il s'agit des trimestres ou semestres scolaires ou universitaires et non calendaires.

2^o Sur la base de la durée effective de travail correspondante (incluant notamment les activités induites) :

Volume d'heures de cours annuel minimal avec application des coefficients d'activités⁽¹⁾ pour la détermination du volume horaire annuel de travail effectif :

⁽¹⁾ Les coefficients d'activités induites, auxquelles peuvent s'ajouter les activités connexes et de recherche pour les enseignants concernés, sont mentionnés à l'Annexe II-B de la CCN de l'EPHC et à l'article 14 de l'avenant n° 21 du 19 juin 2013 (étendu).

Niveau d'intervention et Coefficient applicable ⁽¹⁾ / Volume heures de cours annuel minimal	. Préélémentaire . Cours de rattrapage	. Secondaire général . Enseignement technique secondaire et supérieur . Formation diplômante par alternance	. Secondaire (enseignants en sport, dessin, musique et danse)	. Enseignement supérieur (avec ou sans recherche)	. Formation qualifiante par alternance . Moniteurs techniques
	1,5782	1,7755	1,6147	2,0453	1,3696
20 h	31,60 h	35,50 h	32,30 h	40,91 h	27,39 h
40 h	63,10 h	71 h	64,60 h	81,81 h	54,78 h
60 h	95,70 h	106,50 h	96,90 h	122,72 h	82,18 h

⁽¹⁾ (Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) Les coefficients d'activités induites, auxquelles peuvent s'ajouter les activités connexes et de recherche pour les enseignants concernés, sont mentionnés à l'Annexe II-B de la CCN de l'EPI et à l'article 14 de l'avenant n° 21 du 19 juin 2013 (étendu).

10.2.2

Modalités d'aménagement de la durée du travail pour le personnel enseignant

(Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) Conformément aux dispositions légales et réglementaires du Code du travail, il peut être dérogé à la durée de 1 102 heures précitée à condition de regrouper les horaires de travail de l'enseignant sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes, selon les modalités suivantes :

Semaines où des heures de cours de l'enseignant sont planifiées	Modalités du regroupement
jusques à 2 heures de cours	regroupement des heures de cours sur une seule demi-journée dans la semaine
jusques à 4 heures de cours	regroupement des heures de cours sur au plus 2 demi-journées dans la semaine
jusques à 7 heures de cours	regroupement des heures de cours sur au plus 3 demi-journées dans la semaine
jusques à 10 heures de cours	regroupement des heures de cours sur au plus 4 demi-journées dans la semaine
jusques à 12 heures de cours	regroupement des heures de cours sur au plus 5 demi-journées dans la semaine
jusques à 15 heures de cours	regroupement des heures de cours sur au plus 6 demi-journées dans la semaine
jusques à 18 heures de cours	regroupement des heures de cours sur au plus 7 demi-journées dans la semaine

10.2.3

Interruption de séquence de travail journalière d'un salarié à temps partiel

Pour le personnel enseignant, par dérogation aux dispositions légales, une coupure de six heures maximum ou deux coupures de trois heures maximum chacune peut être autorisée à la demande de l'enseignant et notamment en cas d'emplois multiples ou pour raisons familiales.

(Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) «En application des dispositions légales et réglementaires», les Écoles pourront faire appel à leur personnel enseignant de l'ouverture à la fermeture de l'établissement dans le respect, notamment, des règles sur l'amplitude de la journée de travail.

Dans le cas de coupure(s) dérogatoire(s) aux dispositions légales, l'employeur doit mettre à la disposition de l'enseignant un lieu de travail équipé.

Lorsque de telles coupures dérogatoires seront à l'initiative de l'employeur, l'enseignant percevra en outre, pour chaque heure de coupure excédant 2 heures, une contrepartie financière égale à 20 % de son taux horaire de base tel que défini par l'article 7.6 de la CCN. Toute heure de cours placée dans le cadre des demandes exprimées par le salarié dans une fiche de vœux tels qu'évoqués par la Convention collective (art. 4.4.3, c) sera réputée être à l'initiative du salarié.

10.3

(Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) - Durées minimales et modalités d'aménagement du travail pour le personnel enseignant des entreprises de l'enseignement privé à distance

Le personnel enseignant des entreprises ou d'établissements ayant une activité principale d'enseignement privé à distance se voit appliquer les règles de l'article 9.1.1 du présent accord pour les durées minimales du temps de travail, à l'exception du personnel enseignant assurant des permanences dans les locaux de l'établissement, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 1 heure hebdomadaire ou son équivalent mensuel.

Les modalités d'aménagement de la durée du travail de l'article 9.1.2 du présent accord sont applicables aux enseignants des entreprises de l'enseignement privé à distance. Pour les regroupements, la demi-journée est une période d'une amplitude de 3 heures consécutives quel que soit son positionnement dans la journée.

Article 11

Temps partiel plurihebdomadaire sur au plus l'année pour les enseignants

Mod. par Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFE CGC.

(Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) «L'accord» de branche en matière de temps partiel plurihebdomadaire s'applique à partir du 1^{er} juillet 2014.

Tous les enseignants à temps partiel peuvent bénéficier d'une répartition plurihebdomadaire et/ou au maximum annuelle de leur temps de travail sur l'année.

Les employeurs proposeront, par écrit, aux enseignants déjà titulaires d'un contrat de travail à temps partiel une répartition plurihebdomadaire et/ou au maximum annuelle de leur temps de travail. Les employeurs devront laisser aux salariés concernés un délai de réflexion d'un mois.

La demande de l'employeur ainsi que la réponse du ou des salariés concernés se feront par écrit par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Le refus par le salarié de ce mode d'organisation ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

En cas d'acceptation, un avenant au contrat de travail sera établi.

11.1

Répartition annuelle du temps de travail

La répartition plurihebdomadaire du temps de travail à temps partiel est faite sur une période de référence fixée dans le contrat de travail ou l'un de ses avenants, à défaut, elle sera faite du 1^{er} septembre au 31 août de chaque année.

La répartition de la durée plurihebdomadaire contractuelle de travail et des horaires de travail donne lieu à une programmation dont la périodicité est au maximum annuelle. Cette programmation fait l'objet d'un document écrit communiqué au salarié au plus tard 15 jours avant le début de la période de référence définie ci-dessus.

Toute modification de cette programmation sera notifiée par écrit en respectant un délai de prévenance d'un mois en cas de programmation annuelle, quinze jours pour une programmation semestrielle et sept jours pour une programmation inférieure.

Ce délai peut être réduit jusqu'à un minimum de 3 jours ouvrés. En pareil cas, le salarié devra bénéficier, à son choix, d'une contrepartie en repos ou financière équivalente à 5 % des heures ainsi effectuées.

Il est expressément convenu que le refus d'accepter une modification de la programmation en raison d'obligations familiales impérieuses, d'une période d'activité fixée chez un autre employeur, du suivi d'un enseignement, d'une activité professionnelle non salariée ou d'un mandat de représentation syndicale en dehors de l'entreprise, ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

En pareil cas, les heures qui viendraient ainsi à ne pas être assurées seront néanmoins réputées faites et rémunérées comme telles.

11.2

Heures complémentaires en cas de temps partiel pluri-hebdomadaire

Les heures complémentaires pouvant être effectuées sont limitées au tiers de la durée contractuelle.

Elles sont décomptées sur la période définie à l'article 11-1 du présent accord. Sont considérées comme des heures complémentaires les heures accomplies au-delà de la durée fixée au contrat.

Les heures complémentaires accomplies dans la limite de 10 % de la durée contractuelle donnent lieu à une majoration de salaire de 10 %. Celles accomplies au-delà dans la limite du tiers de la durée moyenne contractuelle sont majorées au taux de 25 %.

Par dérogation au décompte pluri-hebdomadaire des heures complémentaires, il est convenu que les heures dépassant de 10 % la durée du travail mensuelle prévue sur la programmation notifiée, éventuellement modifiée, sont considérées comme heures complémentaires et rémunérées comme telles le mois suivant leur accomplissement.

Les éventuelles heures complémentaires ainsi rémunérées viennent en déduction des heures complémentaires calculées en fin d'exercice.

Le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur, au-delà des limites fixées par le contrat, ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

11.3

Rémunération

La rémunération mensuelle des salariés est lissée sur la base de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat de travail.

Les absences, que celles-ci soient indemnisées ou non, seront comptabilisées pour leur durée initialement prévue au planning. Les absences non rémunérées donnent lieu à une réduction de rémunération. Celle-ci sera proportionnelle au nombre d'heures d'absence constatées par rapport au nombre d'heures réelles du mois considéré et par rapport à la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié, du fait de son embauche ou d'une rupture du contrat de travail, n'a pas travaillé pendant toute la période visée à l'article 12.1, du présent accord, une régularisation est opérée en fin d'exercice ou à la date de la rupture du contrat de travail, selon les modalités suivantes :

— s'il apparaît que le salarié a accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalent à la différence de rémunération entre celles correspondant aux heures réellement effectuées et celles rémunérées. La régularisation est effectuée sur la base du taux horaire normal.

— si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une régularisation est faite entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent soit sur la dernière paye en cas de rupture, soit le mois suivant la fin de l'exercice au cours de laquelle l'embauche est intervenue.

11.4

Contrat de travail des salariés à temps partiel pluri-hebdomadaire

Le contrat de travail du salarié à temps partiel pluri-hebdomadaire doit être écrit et répondre aux conditions de forme définies à l'article 3.3 de la CCN.

Il devra en outre préciser la ventilation de la durée contractuelle de travail entre les activités de cours, les activités induites et, le cas échéant, les activités annexes, périscolaires et connexes.

(Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) Compte tenu de l'aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail, le contrat n'a toutefois pas à préciser la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Cette répartition résulte de la programmation définie et encadrée par l'article 11.1 du présent accord.

Le contrat devra se référer au présent accord autorisant cette répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail.

Article 12

Réajustement du contrat en cas d'augmentation régulière du temps de travail

Mod. par Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFE CGC.

(Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) «Conformément aux dispositions légales et réglementaires», lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines ou sur la période prévue par un accord collectif si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé. L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajouté la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

Article 13

Heures complémentaires : cas général

Les heures complémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée prévue dans le contrat de travail. La répartition du temps de travail doit être précisée dans le contrat de travail, elle s'effectue sur la semaine ou sur le mois. Les heures complémentaires s'apprécient donc de façon hebdomadaire ou mensuelle, selon les cas.

Les heures complémentaires peuvent être réalisées jusqu'au tiers au-delà de la durée contractuelle de travail prévue dans le contrat de travail.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail.

Les heures complémentaires accomplies dans la limite de 10 % de la durée contractuelle donnent lieu à une majoration de salaire de 10 %. Celles accomplies au-delà dans la limite du tiers de la durée moyenne contractuelle sont majorées au taux de 25 %.

Le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur, au-delà des limites fixées par le contrat, ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Article 14

Modification de la répartition de la durée du travail

Toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée par écrit au salarié 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. Ce délai peut être réduit jusqu'à un minimum de 3 jours ouvrés. En pareil cas, le salarié devra bénéficier d'une contrepartie à son choix en repos ou financière équivalente à 5 % des heures ainsi effectuées.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définies dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur, avec une activité professionnelle non salariée ou un mandat de représentation syndicale en dehors de l'entreprise.

Article 15

Cumul d'emplois

Un salarié peut légalement exercer plusieurs activités professionnelles, au service d'employeurs différents, de manière occasionnelle ou régulière, à condition toutefois que la durée totale de ses travaux rémunérés ne dépasse pas la durée maximale du travail autorisée, qu'il s'agisse des durées maximales hebdomadaires ou quotidiennes de travail.

Pour répondre aux obligations de l'employeur quant à la santé des salariés au travail et celles relatives à la sécurité et la qualité des services à rendre aux élèves, aux étudiants et à leur famille, le contrat de travail d'un salarié à temps partiel devra mentionner la possibilité d'exercer plusieurs activités professionnelles et les obligations qui y sont attachées conformément à l'alinéa ci-dessus.

Si l'employeur est informé que le salarié ne respecte pas, par son cumul d'emploi, les règles relatives aux durées de travail maximales, il doit inviter, par écrit, le salarié à réduire ses activités afin de respecter les durées de travail autorisées et cela sous un délai bref. Le salarié devra lui signifier par écrit qu'il a pris en compte cette demande et confirmera cette réduction de temps de travail au moyen d'une déclaration sur l'honneur écrite.

Article 16

Temps partiel modulé

Mod. par Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFE CGC.

(Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) Les contrats de travail à temps partiel modulé en cours à la date du présent accord resteront soumis à la Convention collective nationale de l'enseignement privé «indépendant», dans ses dispositions propres à ce type de contrat.

Néanmoins, afin d'accroître les garanties des salariés, les horaires de travail des salariés sous contrat de travail à temps partiel modulé devront être regroupés selon les modalités définies par le présent accord.

Article 17

Information et consultation des représentants du personnel

Le Comité d'entreprise ou, à défaut, les Délégués du personnel devront être informés et consultés, chaque année, sur les conditions de recours au travail à temps partiel. À cet effet, ils recevront par écrit un bilan annuel chiffré portant notamment sur le nombre, le sexe, la catégorie et la qualification des salariés concernés, ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués.

Article 18

Cotisations d'assurance vieillesse

Conformément aux dispositions de l'article L. 241-3-1 du Code de la sécurité sociale, les cotisations d'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale des salariés à temps partiel pourront, sur option, être calculées sur

le salaire correspondant au temps plein. Cette option devra résulter d'un accord écrit du salarié et de l'employeur et pourra, si elle le précise, porter également sur les cotisations de retraite complémentaire.

Article 19

Articulation du présent accord avec la convention collective nationale de branche

Mod. par Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFE CGC.

(Avenant n° 42, 4 oct. 2018, étendu) Dans son champ d'application tel que défini par l'article 1 du présent accord, les dispositions de ce dernier prévalent sur celles éventuellement contraires de la Convention collective nationale de l'enseignement privé «indépendant».

Article 20

Date d'entrée en vigueur

Sous réserve des dispositions contraires de la loi ou du présent accord collectif de branche, ce dernier, qui fera l'objet d'une demande d'extension, sera applicable à compter de la date de l'arrêté d'extension.

Article 21

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 22

Formalités de dépôt

Au terme du délai d'opposition de quinze jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la Direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Dans le même temps, une demande d'extension de cet accord est déposée auprès de la Direction Générale du Travail.

Activité partielle de longue durée (APLD)

Accord du 10 décembre 2020

[Étendu par arr. 10 févr. 2021, JO 11 févr., applicable à compter du lendemain du jour de la parution au journal officiel de son arrêté d'extension et pour une durée déterminée. Il expire le 30 juin 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CFDT.

Préambule

Par le présent accord, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité mettre en place le dispositif spécifique d'activité partielle institué par la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, afin de faire face aux conséquences économiques de la crise sanitaire du Covid-19 dans la branche de l'EPI. Le dispositif spécifique d'activité partielle, créé pour aider les entreprises connaissant une baisse d'activité durable mais qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité, autorise une réduction d'horaires dans la limite de 40 % de la durée légale du travail sous réserve d'engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle de la part de l'entreprise.

Dans des cas exceptionnels, avec accord de l'autorité administrative, la limite pourra être fixée jusqu'à 50 % de la durée légale du travail.

Le présent accord de branche permet le recours à l'activité partielle de longue durée en l'absence d'accord collectif d'établissement d'entreprise ou de groupe, par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement. À ce titre, le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours sur ce thème qui doivent se poursuivre loyalement. Les signataires conviennent que le présent accord expirera à la fin du premier semestre 2025.

La reprise de l'activité pourrait connaître des fluctuations à la hausse ou à la baisse sur la période et, de ce fait, nécessiter la mise en œuvre de ce dispositif selon les situations rencontrées par les entreprises. En fixant cette échéance au 30 juin 2025, les signataires permettent à l'accord de branche de couvrir l'ensemble des documents élaborés et transmis à l'autorité administrative à fin d'homologation au 30 juin 2022 au plus tard, et ce, quelles que soient leur durée et leur date de mise en œuvre.

Les partenaires sociaux encouragent le recours au dispositif d'activité partielle longue durée afin d'éviter au maximum des licenciements économiques. En dernier ressort, la mise en œuvre de mesures alternatives, concomitamment à l'application de ce dispositif pourra être envisagée, telles que les départs volontaires à la retraite.

Une enquête menée en septembre 2020 par la CPME sur les conséquences de la crise de la Covid-19 auprès des entreprises de la branche a montré que 11 % d'entre elles accusent une baisse de chiffre d'affaires de 26 % par rapport à l'année 2019. Cette étude confirme un net ralentissement dans les TPE. Dans la branche de l'EPI, des pans d'activité sont impactés comme notamment celui des écoles qui forment en alternance des salariés des secteurs d'activité du tourisme, du voyage, de l'évènementiel, de l'hôtellerie et de la restauration, des arts et de la culture, ou des établissements d'enseignement technique et technologique pour lesquels l'enseignement à distance est partiellement impossible, ou encore des entreprises dont le cœur de métier est d'accueillir des étudiants en provenance de l'étranger.

Titre 1

Mise en œuvre du dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi par la voie d'un document homologué

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent accord de branche permet le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée pour le maintien dans l'emploi, sous réserve de la production d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Les partenaires sociaux de la branche appellent les entreprises à avoir le sens des responsabilités et à faire preuve de justice en prenant part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel.

Article 1

Élaboration d'un document par l'employeur à fin d'homologation

Le document précise les conditions de recours à l'activité partielle de longue durée, dans le respect des stipulations du présent accord et conformément à l'article 1^{er} du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

Il comporte un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et ses perspectives d'activité, et mentionne obligatoirement :

1. La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
2. Les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ainsi que le nombre d'heures chômées prévisionnelles ;
3. La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;
4. Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
5. Les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les trois mois.

Le document comporte, le cas échéant :

- les modalités d'indemnisation des salariés en activité partielle de longue durée ;
- la décision, prise par l'employeur, au regard de la faculté que l'établissement ou l'entreprise a, de décider, ou non, d'appliquer aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif. En cas d'efforts appliqués, le document mentionne ces efforts.

Le document est élaboré par l'employeur après information et consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe.

Ce document est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique,

lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par le document unilatéral de l'employeur. À défaut d'avis exprimé dans le délai déterminé dans le cadre des modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors jointe à la demande transmise à l'autorité administrative.

Article 2 **Précisions relatives au contenu du document**

Article 2.1

Diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et perspectives d'activité

Le document, élaboré par l'employeur, dans le respect de l'article 1^{er} du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, comprend un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et des perspectives d'activité permettant de justifier la nécessité de réduire, de manière durable, son activité pour assurer sa pérennité.

Ce diagnostic peut être réalisé, notamment, à partir des informations contenues dans la base des données économiques et sociales. Ce diagnostic réalisé par l'employeur est présenté, s'il existe, au comité social et économique et, plus généralement, aux instances représentatives du personnel, lors de l'information-consultation visée à l'article 1.

Il peut, par exemple comporter des éléments relatifs :

- à la baisse des effectifs accueillis et/ou attendus ;
- à la baisse du chiffre d'affaires constaté ou prévisionnel ;
- à la hausse de frais liés à la gestion de la crise sanitaire ;
- à des impayés significatifs.

Article 2.2

Activités et salariés concernés de l'établissement ou de l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, définit les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité partielle de longue durée, en cas de réduction durable d'activité.

En application du présent accord, la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée concerne tous les salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective EPI (IDCC 2691).

En outre, le dispositif ne peut pas être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle défini à l'article L. 5122-1 du Code du travail.

Article 2.3

Réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise.

En application du présent accord, la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise est applicable à chaque salarié concerné et ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale (pouvant être portée à 50 % maximum dans certains cas exceptionnels).

La réduction de l'horaire de travail s'apprécie sur la durée d'application de l'activité partielle de longue durée, telle que prévue dans le document en application de l'article 2.7. Son application ne peut conduire à la suspension totale de l'activité pour plus de deux mois consécutifs, sauf dans les services de restauration, d'entretien, de services généraux (coursiers, gardiens, agents de réception et de conciergerie...), de maintenance ou de reprographie.

La limite maximale visée au précédent alinéa peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise. La situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise est précisée dans le document visé à l'article 1, lequel peut être adapté, le cas échéant, à cette fin. Toutefois, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale.

Les entreprises veilleront à ce que la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs des salariés soient adaptés, du fait de la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée.

Article 2.4

Indemnisation et conséquences de l'entrée dans le dispositif des salariés en activité partielle de longue durée pour le maintien dans l'emploi dans l'établissement ou l'entreprise

En application du présent accord, le salarié placé en activité partielle de longue durée reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, dans les conditions fixées par la loi et par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Une régularisation de l'indemnité versée au salarié placé en activité partielle de longue durée, peut intervenir au terme de la période de référence, si nécessaire. Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur examine la possibilité, pour améliorer l'indemnisation des salariés concernés, de maintenir totalement ou partiellement la rémunération.

Sont intégralement maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif d'activité partielle longue durée selon les dispositions légales, réglementaires, conventionnelles ou celles d'accords d'entreprise en vigueur :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'ouverture des droits à pension de retraite ;
- garanties de prévoyance et de complémentaire santé ;
- les droits à la formation ;
- la participation et l'intéressement dans le respect des dispositions et termes des accords collectifs ;
- l'acquisition de l'ancienneté.

Les périodes de recours à l'activité partielle de longue durée sont également prises en compte pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation chômage.

Compte tenu des spécificités de la branche et de la notion de bloc estival, il convient de porter une attention particulière dans l'articulation entre le dispositif de l'activité partielle de longue durée et l'organisation de la prise des congés payés.

Article 2.5

Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière d'emploi

Le document élaboré par l'employeur détermine le périmètre des emplois concernés, ainsi que la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi.

En application du présent accord, les engagements de maintien dans l'emploi concernent tous les salariés de l'entreprise et s'appliquent pendant une durée au minimum égale à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie à l'article 2.7.

Article 2.6

Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière de formation professionnelle

Les parties signataires conviennent de l'importance de continuer à former les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité dans les entreprises. Il s'agit, notamment, de former les salariés aux compétences de demain afin de sécuriser leur parcours professionnel et de permettre aux entreprises de continuer à innover pour répondre, en particulier, aux défis technologiques.

Elles insistent sur l'importance de recourir à la formation des salariés placés dans le dispositif d'activité partielle longue durée et tiennent à rappeler que tout salarié placé en activité partielle de longue durée conserve ses droits à la formation professionnelle et doit, le cas échéant, être pleinement intégré au plan de développement des compétences défini par l'entreprise.

À ce titre, les partenaires sociaux sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité partielle de longue durée pour maintenir et développer les compétences des salariés. Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, des actions de formation certifiantes visant une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les entreprises de la branche au cours de cette période.

Les entreprises sont également invitées à mettre en œuvre des projets de formations certifiantes dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences.

À ces fins, les partenaires sociaux signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'OPCO et de la branche, ainsi que France compétences et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-formation, FSE, autres...), pour le financement des coûts de formation, engagés par les entreprises, en particulier dans les TPE et PME, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, 3° du Code du travail.

En cas de nécessité, il est rappelé que, sous réserve de l'accord du salarié, le compte personnel de formation de ce dernier peut aussi être mobilisé dans une démarche de co-construction sous réserve d'éligibilité de l'action envisagée au regard des textes régissant le compte personnel de formation

Le comité social et économique est informé, tous les trois mois, des demandes et des départs effectifs en formation des salariés placés en activité partielle de longue durée.

Article 2.7

Date de début et durée d'application de l'activité partielle de longue durée dans l'établissement ou l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la date de début et la durée d'application de l'activité partielle de longue durée dans l'établissement ou l'entreprise. La date de début ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative.

En application du présent accord, la durée d'application de l'activité réduite est fixée dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle de longue durée de six mois visée à l'article 3, l'employeur transmet à l'autorité administrative, en vue du renouvellement de l'autorisation, un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de la réduction d'activité, définis aux articles 2.5, 2.6 et au présent article. Ce bilan est accompagné du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée, du diagnostic actualisé sur la situation économique et les perspectives financières et sociales d'activité de l'établissement ou de l'entreprise.

Article 3

Procédure d'homologation

Le document élaboré par l'employeur est transmis à l'autorité administrative, par voie dématérialisée accompagné de l'avis préalable du comité social et économique lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation. À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée, en cas de réduction d'activité durable, la décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan mentionné à l'article 2.8.

La procédure d'homologation s'applique en cas de reconduction du document lorsque la durée pour laquelle il a été initialement conclu arrive à échéance, ainsi que, en cas d'adaptation du document lorsque l'employeur envisage d'en modifier le contenu. Le conseil social et économique, s'il existe, est alors informé et consulté, dans les conditions prévues au 1^{er} alinéa du présent article.

Lorsque le document fait l'objet d'une homologation expresse ou implicite par l'autorité administrative, l'employeur en informe le comité social et économique en transmettant la décision d'autorisation. En l'hypothèse d'une homologation implicite, l'employeur transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au conseil social et économique.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut, s'il le souhaite, reprendre son projet, présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et informé et consulté le conseil social et économique, s'il existe.

La décision d'homologation, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information, et ce, en présence ou en l'absence de CSE.

Titre II

Dispositions finales

Article 4

Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de l'EPI (IDCC 2691). Il s'applique aux établissements et entreprises qui ont recours au dispositif d'activité partielle de longue durée par la voie d'un document homologué, en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Article 5

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il expire le 30 juin 2025. Il couvre ainsi les documents visés à l'article 1, élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au plus tard le 30 juin 2022.

Article 6

Extension et entrée en vigueur

Les partenaires sociaux demandent l'extension du présent accord auprès du ministre du Travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure d'extension des accords de branche applicable en vertu du décret n° 2020-441 du 17 avril 2020 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la prorogation de l'épidémie de la Covid-19. Il entrera en vigueur le lendemain du jour de la parution au journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 7

Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant. Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

Article 8

Modalités d'information, de suivi et bilan de l'application du présent accord

Conformément au 1, 5° de l'article 1^{er} du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, l'information et le suivi de l'application du présent accord sont confiés à la CPPNIC.

Les partenaires sociaux s'engagent à se réunir dans les six mois de la signature pour évaluer l'application du présent accord, puis ensuite au minimum une fois tous les ans.

En outre, les établissements et les entreprises qui ont recours au dispositif d'activité partielle mis en place en application du présent accord de branche en informent la CPPNIC, sise FNEP 9 rue de Turbigo - 75001 Paris

Article 9

Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires conviennent que les clauses du présent accord ne justifient pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail. En tout état de cause, elles veilleront à ce que les services et outils de la branche mis à disposition des entreprises soient adaptés à toutes les entreprises quels que soient leurs effectifs.

Article 10

Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives. À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Régime frais de santé

Accord du 22 septembre 2015

[Étendu par arr. 11 déc. 2015, JO 17 déc., applicable le 1^{er} janv. 2016]

(Annulé et remplacé par Accord du 4 juillet 2017)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNEPL CFTC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFTD ;

SYNEP CFE CGC ;

FNEC FP FO.

Mod. par Avenant n° 1, 29 juin 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 30 avr., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale (s) :

FNEP.

Préambule

Dans le cadre et conformément à la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux se sont rencontrés et entendus pour créer un régime de remboursements des frais de santé au sein de la branche, complétant ainsi leur politique en matière de protection sociale.

Grâce à la mutualisation des risques organisée au niveau de la branche dans le cadre de la recommandation prévue à l'article L. 912-1 du code de la Sécurité sociale, les partenaires sociaux instaurent un régime de qualité au meilleur coût pour les entreprises et salariés de la branche qui garantit :

- l'accès aux garanties collectives pour tous les salariés, sans condition d'ancienneté et sans considération notamment de l'âge, de l'état de santé ou de la situation de famille ;
- un niveau de couverture adéquat reposant sur les garanties les plus pertinentes compte-tenu des besoins sociaux et contraintes économiques de la branche ;
- le bénéfice, pour chaque entreprise et salarié de la branche, de garanties minimales identiques, de taux de cotisations négociés et maintenus pendant 2 ans, ainsi que d'engagements sur la qualité de service ;
- un pilotage paritaire du régime permettant d'en contrôler l'application, l'évolution et d'en assurer la pérennité.

Le régime professionnel «frais de santé» développe également un degré élevé de solidarité destiné à promouvoir une politique active de prévention, d'action sociale pour les populations les plus fragiles et de maintien des garanties pour certains salariés ou anciens salariés dans des conditions privilégiées.

La mise en œuvre d'une procédure de mise en concurrence impartiale et transparente assurant l'égalité des candidats dans le respect de la législation a permis le choix par les partenaires sociaux de l'organisme assureur le mieux-disant.

En outre, le présent accord permet aujourd'hui de proposer une couverture «frais de santé» respectant la réglementation des contrats responsables. Il inclut le financement du maintien temporaire de la couverture au bénéfice des anciens salariés indemnisés par l'assurance chômage, dénommé portabilité santé.

Il répond aussi des obligations liées à généralisation de la complémentaire santé d'entreprise à effet du 1^{er} janvier 2016 et facilite ainsi les démarches des entreprises, particulièrement les TPE/PME, pour la mise en place d'une couverture complémentaire.

Article 1 **Objet et champ d'application**

Suite à l'appel à concurrence mené début 2015 conformément à la procédure définie par le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015, le présent accord instaure un régime professionnel de remboursement des frais de santé (dénommé régime professionnel de santé) au sein des entreprises entrant dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective de l'enseignement privé hors contrat (code IDCC 2691).

Il définit les garanties, les cotisations et leur répartition, la solidarité professionnelle mise en œuvre ainsi que l'organisme recommandé pour l'assurance et la gestion dudit régime dans le cadre de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale.

Les entreprises au sens du présent accord s'entendent des entreprises dont l'activité principale au 1^{er} janvier 2016 relève du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective, tel qu'il est défini à l'article 1.1 de la convention collective nationale du 27 novembre 2007.

Article 2 **Hiérarchie des normes et accords d'entreprise**

Conformément aux articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du Code du travail, l'accord de complémentaire santé d'une branche professionnelle est un thème de négociation auquel il ne peut pas être dérogé. En conséquence, aucun accord d'entreprise ne pourrait venir diminuer les droits et obligations nés du régime professionnel de santé visé par le présent accord.

Partie I

Le régime professionnel de santé

Article 3

«Bénéficiaires à titre obligatoire du régime professionnel de santé, dispenses d'affiliation, cas particuliers et versement santé»

Mod. par Avenant n° 1, 29 juin 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 30 avr., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNPEFP CGT ;

SYNEP CFE CGC ;

FNEC FP FO.

Article 3.1

Bénéficiaires à titre obligatoire

Le présent régime et l'ensemble de ses garanties s'appliquent obligatoirement à l'ensemble des salariés de la totalité des entreprises relevant du champ d'application du présent accord dès la date d'effet de ce dernier ou dès leur date d'embauché si celle-ci est postérieure.

Sont concernés les salariés en activité, les salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident indemnisés par la sécurité sociale, les salariés durant leur congé de maternité ou de paternité ainsi que les salariés en formation.

Conformément à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, des dispenses d'affiliation peuvent être demandées par les salariés dans des cas limitatifs. Elles sont définies à l'article 3.2 et mises en œuvre selon les modalités de l'article 3.3.

Article 3.2

Dispenses admises pour les bénéficiaires à titre obligatoire

En application de l'article R. 242-1-6 du code de la Sécurité sociale, peuvent demander, par écrit, à l'employeur une dispense d'affiliation à la garantie «frais de santé» :

— les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

— les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour le même type de garanties ;

— Les salariés à temps partiel et apprentis dont la cotisation au régime serait au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

— les salariés bénéficiaires de la CMU-C en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du même code. La dispense prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de cette couverture ou ne perçoit plus cette aide ;

— les salariés déjà couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut jouer que jusqu'à l'échéance annuelle du contrat individuel même en cas de clause de renouvellement tacite ;

— à condition d'en justifier chaque année, les salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 (JO du 8 mai 2012), notamment pour les salariés à employeurs multiples couverts par ailleurs et à titre obligatoire.

En application de la législation en vigueur, aucun autre cas de dispense ne pourra être accordé.

Article 3.3

Modalités de mise en œuvre des dispenses

Pour l'application des cas de dispenses de l'article 3.2, l'employeur devra se faire remettre un écrit signé par chacun des salariés demandant une dispense d'affiliation. Cet écrit précise obligatoirement leur refus d'adhésion et le motif exact de ce refus parmi les cas listés à l'article 3.2 et sera accompagné de tous les justificatifs nécessaires. Il devra parvenir à l'employeur dans les 15 jours suivant la date à laquelle son affiliation aurait dû prendre effet en application de l'article 3.1 ci-dessus.

Ces salariés pourront à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur adhésion aux garanties du régime professionnel de santé. Dans ce cas, leur adhésion prendra effet le premier jour

du mois qui suit leur demande. Cette adhésion sera révocable, sur justificatifs, à dates fixes : le 1^{er} janvier ou le 1^{er} septembre de chaque année.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus d'adhérer et de cotiser à la garantie «frais de santé» lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

Article 3.4 **Cas particuliers de bénéficiaire à titre gratuit**

Les enfants handicapés de salariés (enfant légitime, naturel ou adoptif atteint d'une infirmité physique et/ou mentale qui l'empêche soit de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle d'un niveau normal) bénéficient de la prise en charge totale de leur cotisation par la solidarité du régime professionnel de santé (article 8 du présent accord).

Article 3.5 **(Avenant n° 1, 29 juin 2016, étendu) Mise en œuvre de la faculté à demander le bénéfice du versement santé**

Dans le respect de l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale, les salariés dont la durée du contrat de travail ou du contrat de mission est inférieure ou égale à trois mois ou ceux dont la durée effective du travail prévue par ce contrat est inférieure ou égale à 15 heures par semaine ont la faculté, en lieu et place du bénéfice du régime professionnel de santé, de demander le bénéfice d'un versement par leur employeur d'une somme déterminée par l'article D. 911-8 du code de la sécurité sociale, sous réserve de justifier d'une couverture individuelle conforme à celle définie par le II de l'article L. 911-7-1 dudit code.

Cependant, au regard de l'accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel sein de la branche, et de l'article 4.4.1 de la Convention collective définissant le temps de travail des enseignants, la faculté à demander le bénéfice du versement santé sera accordée, pour le personnel enseignant à temps partiel, si la durée de travail de leur contrat est inférieure ou égale à 65 heures d'activité par mois. Cette durée mensuelle est appréciée sur la durée totale du contrat pour les contrats de moins de 12 mois ou la durée annuelle du contrat pour les contrats de 12 mois et plus.

Article 4 **Les garanties du régime professionnel de santé**

Les garanties prévues par le régime professionnel de santé comprennent des prestations santé couvrant le remboursement des frais de santé, des actes de prévention ainsi qu'une garantie assistance santé établis respectivement aux articles 4.1, 4.2 et 4.3.

Excepté pour les garanties assistance, les seules limites ou exclusions de garanties sont mentionnées à l'article 4.1.2.

La cotisation à la garantie santé du régime fait bénéficier le participant de l'ensemble des garanties proposées par le régime professionnel de santé (garantie santé + actes de prévention + garantie assistance).

Pour ouvrir droit aux prestations, le salarié doit faire partie de la population couverte telle que définie à l'article 3 du présent accord.

Ouverture des droits aux garanties du régime professionnel de santé. Concernant les salariés, les droits à garantie sont ouverts pour tous les frais engagés au cours de la période de garantie, et ce quelle que soit la date de la maladie ou de l'accident qui est à l'origine des soins.

Article 4.1 **La garantie frais de santé du régime professionnel de santé**

Article 4.1.1 **Liste des prestations de la garantie santé du régime professionnel de santé**

Les prestations du tableau ci-dessous sont exprimées sous déduction des prestations de la sécurité sociale hormis pour la garantie Optique.

	Base obligatoire Régime professionnel de santé
Hospitalisation (médicale, chirurgicale)*	
Frais de séjour en établissement conventionné ou non	100 % BR
Honoraires facturés par un médecin en secteur 1, adhérent ou non au CAS**	100 % BR
Forfait journalier hospitalier	100 % FR

	Base obligatoire Régime professionnel de santé
Participation forfaitaire actes lourds	100 % FR
Transport accepté par la Sécurité sociale	100 % BR
Soins courants*	
Consultations / visites médecins	100 % BR
Petite chirurgie / Actes techniques médicaux	100 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR
Radiologie, imagerie médicale, échographie	100 % BR
Analyses et examens de laboratoire	100 % BR
Pharmacie*	
Pharmacie prise en charge par la Sécurité sociale	100 % BR
Dentaire*	
Soins dentaires hors inlays / onlays remboursés par la Sécurité sociale	100 % BR
Prothèses dentaires / inlays onlays remboursés par la Sécurité sociale	340 % BR
Orthodontie acceptée par la Sécurité sociale	340 % BR
Optique* - 1 remboursement tous les 2 ans pour les adultes sauf évolution de la vision médicalement constatée (hors enfant de - de 18 ans) ***	
A - Verres dits simples avec monture***	100 €
B - Verres dits complexes avec monture***	200 €
C - Verres dits très complexes avec monture***	
Lentilles acceptées par la Sécurité sociale ou non / an	100 €
Autres actes*	
Cure thermale acceptée par la Sécurité sociale	100 % BR
Prothèses médicales, orthopédiques et autres	100 % BR
Prothèses auditives	100 % BR
FR : Frais réels BR : Base de remboursement de la Sécurité sociale (reconstitué pour actes non acceptés) * : remboursements limités aux dépenses engagées et effectuées dans le respect des contrats responsables - prise en charge au minimum du ticket modérateur sur l'ensemble des actes remboursés par la sécurité sociale ** : Contrat d'Accès aux Soins conclu entre l'Assurance maladie et les médecins exerçant en secteur 2 ou qui sont titulaires d'un droit à dépassement permanent ainsi que certains médecins exerçant en secteur 1 *** : L'équipement optique complet (2 verres + monture) est limité à 1 remboursement tous les 2 ans sauf évolution de la vision médicalement constatée et hors enfant de moins de 18 ans. Dans ces deux cas, il est fait application d'un remboursement tous les ans. La part prise en charge pour la monture dans l'équipement optique ne peut excéder 150 €. En cas d'équipement mixte composé d'un verre A et B, A et C ou B et C, il est fait application de la moyenne des 2 niveaux de remboursement. On entend : - par «verres simples» les verres simple foyer dont la sphère est comprise entre – 6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries ; - par «verres complexes» les verres simple foyer dont la sphère est hors zone de – 6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre est supérieure + 4,00 dioptries et à verres multifocaux ou progressifs ; - par «verres très complexes» les verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de – 8,00 à + 8,00 dioptries ou les verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de – 4,00 à + 4,00 dioptries.	

Article 4.1.2 Limites et exclusions de garanties

La garantie santé du régime professionnel de santé telle que définie précédemment ne s'applique pas dans les deux cas suivants :

— les cures, traitements et opérations de rajeunissement ainsi que les traitements et opérations de chirurgie esthé-

tique qui ne donnent pas lieu à prise en charge par la sécurité sociale ;

— les dépassements d'honoraires non déclarés à la Sécurité sociale ou pratiqués par un professionnel de santé non autorisé à effectuer de tels dépassements qui ne sont pas pris en charge.

Par ailleurs, la garantie frais de santé respecte les conditions énumérées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale. Dès lors, les pénalités financières appliquées hors parcours de soins, la contribution forfaitaire et les franchises médicales ne donnent pas lieu à remboursement.

En outre, sont exclues de la garantie toutes les dépenses, soins ou interventions, non prises en charge par la sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans le tableau de garanties.

Le total des remboursements du régime de base de la sécurité sociale, du présent régime complémentaire et de tout autre organisme complémentaire ainsi que les pénalités financières et la contribution forfaitaire ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées.

Article 4.2

Les actes de prévention du régime professionnel de santé

Le régime professionnel de santé prend en charge, pour chaque bénéficiaire, l'ensemble des actes de prévention à la hauteur du ticket modérateur. Ainsi les actes définis dans le tableau ci-dessous sont pris en charge.

	Base obligatoire régime professionnel de santé
Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8)	Oui
Un détartrage annuel complet sus- et sous-gingival en 2 séances maximum (SC12)	Oui
Bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO24) (enfant de moins de quatorze ans)	Oui
Dépistage de l'hépatite B (codes NABM 4713, 4714, 0323, 0351)	Oui
Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de + de 50 ans pour un des actes prévus : <ul style="list-style-type: none">- Audiométrie tonale ou vocale- Audiométrie tonale avec tympanométrie- Audiométrie vocale dans le bruit- Audiométrie tonale ou vocale- Audiométrie tonale ou vocale avec tympanométrie	Oui
Acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire limitée aux femmes de plus de 50 ans, 1 fois tous les 6 ans	Oui
Les vaccinations suivantes seules ou combinées : <ul style="list-style-type: none">a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âgesb) Coqueluche : avant 14 ansc) Hépatite B : avant 14 ansd) BCG : avant 6 anse) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfantf) Haemophilus influenzae Bg) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de dix-huit mois	Oui

Afin d'assurer l'équilibre structurel des garanties de la branche, le régime professionnel de santé met en œuvre une politique active de prévention dont les orientations sont définies à l'article 8 dans le cadre de la solidarité du régime professionnel de santé.

Article 4.3

La garantie assistance santé du régime professionnel de santé

Chaque bénéficiaire du régime professionnel de santé bénéficie d'une garantie dite «assistance santé» notamment en cas d'hospitalisation imprévue, d'immobilisation, de décès. Elle permet aussi l'accès à des conseils en cas de litiges suite à un acte médical ou un produit de santé.

Article 5

Maintiens et conditions de suspension des garanties du régime professionnel de santé

Article 5.1

Maintien des garanties du régime professionnel de santé dans le cadre de la portabilité

Les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage (dispositif appelé «portabilité santé») dans les conditions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale :

- le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur.
- Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.
- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
- l'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;
- l'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

Pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'employeur doit adresser à ce dernier une demande nominative de maintien de garantie pour chaque ancien salarié.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse à la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période de maintien de couverture (notamment en cas de reprise d'une activité professionnelle, de retraite, de radiation des listes du Pôle Emploi, de décès).

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

Article 5.2

Maintien des garanties du régime professionnel de santé aux anciens salariés non bénéficiaires de la portabilité ou ayants droit

Article 5.2.1

Bénéficiaires de ce maintien

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi Évin, les garanties du régime professionnel de santé peuvent être maintenues, sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux, au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

Le régime professionnel de santé élargit le bénéfice du maintien des garanties au profit des anciens salariés privés d'emploi non bénéficiaires d'un revenu de remplacement.

Article 5.2.2

Conditions de ce maintien

Les taux de cotisations des bénéficiaires visés à l'article ci-dessus sont définis au point 2 de l'article 6.1 du présent

accord.

Une partie des bénéficiaires voit leur cotisation réduite par rapport aux prescriptions légales grâce à la solidarité mise en œuvre par le régime professionnel de santé telle que définie à l'article 8.

Sous réserve d'être informé, par l'employeur, lors de la cessation du contrat de travail, ou lors du décès du salarié, l'organisme assureur adressera la proposition de maintien individuel de la couverture aux intéressés au plus tard dans le délai de deux mois à compter de la date de cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties au titre du dispositif de portabilité santé exposé à l'article 5.1, ou du décès du salarié.

Les intéressés peuvent en faire directement la demande auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois suivant la cessation du contrat de travail ou le décès du salarié ou, le cas échéant, à l'issue de la période de portabilité santé telle que mentionnée à l'article 5.1.

Par ailleurs, les prestations maintenues seront identiques à celles prévues par le présent accord au profit des salariés. Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande.

Article 5.3

Conditions de maintien des garanties du régime professionnel de santé en cas de suspension du contrat de travail

Article 5.3.1

Suspension des garanties du régime professionnel de santé

En dehors des cas exposés à l'article 5.3.2, le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

La suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé, sous réserve que l'organisme assureur en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise. À défaut, les garanties ne prendront effet qu'à compter de la réception par l'organisme assureur de la déclaration faite par l'entreprise.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Article 5.3.2

Cas de maintien des garanties du régime professionnel de santé

Les garanties prévues par le présent régime sont maintenues au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu :

- pour arrêt de travail, à la condition qu'il soit pris en charge par la Sécurité sociale ;
- pour congé maternité, congé paternité ou formation.

Dans ce cas, il est précisé que l'employeur continue d'appeler et de verser les cotisations correspondantes selon les mêmes règles de répartition des contributions salariales et patronales.

En outre, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande des salariés dont le contrat de travail a été suspendu en dehors des cas mentionnés ci-dessus. Dans ce cas, les garanties du régime professionnel de santé seront accordées moyennant le versement de la totalité des cotisations du régime (salariales + patronales) par le salarié dans les conditions tarifaires au point 2 de l'article 6.1 et sous réserve qu'il en fasse la demande dans les 15 jours qui suivent le début de la suspension de son contrat de travail auprès de l'organisme assureur.

Article 6

Cotisations

Article 6.1

Taux de cotisation du régime professionnel de santé

La cotisation des salariés diffère en fonction de leur régime d'affiliation : soit ils relèvent du régime général d'assurance maladie, soit ils relèvent du régime local d'Alsace-Moselle.

Afin de maintenir un niveau de couverture global, régime de base plus régime complémentaire, identique pour tout salarié en France, quel que soit le département dans lequel il exerce ses fonctions, les cotisations des salariés bénéficiaires du régime local Alsace-Moselle sont réduites en conséquence.

1

La cotisation aux garanties du régime professionnel de santé (incluant le financement de la Portabilité santé défini à l'article 5.1), exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale est égale à :

	Régime général	Régime local
	Cotisation due par personne assurée	Cotisation due par personne assurée
	Base obligatoire	Base obligatoire
Salarié seul en obligatoire	1,09 %	0,60 %
Enfant handicapé	Gratuite	Gratuite

50 % de la cotisation du salarié seul sont pris en charge par l'employeur sur la «base obligatoire» du régime professionnel de santé.

2

La cotisation aux garanties du régime professionnel de santé pour les anciens salariés et bénéficiaires visés par les articles 5.2.1 et 5.3 est égale à :

	Régime général	Régime local
	Cotisations dues par personne assurée	Cotisations dues par personne assurée
	Base obligatoire	Base obligatoire
Salarié en suspension de contrat de travail non rémunéré	1,09 %	0,60 %
Ancien salarié bénéficiaire d'une pension d'invalidité, d'incapacité ou en pré-retraite	1,41 %	0,78 %
Ancien salarié privé d'emploi bénéficiaire ou non d'un revenu de remplacement	1,25 %	0,69 %
Ancien salarié bénéficiaire d'une pension de retraite	1,63 %	0,90 %

Les cotisations susmentionnées sont à la charge des personnes souhaitant bénéficier du maintien des garanties du régime. Elles peuvent bénéficier d'un financement au titre de la solidarité du régime professionnel de santé (article 8).

Article 6.2 Assiette de calcul des cotisations

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (valeur indicative pour 2015 de 3 170 €)

Article 7

Règles relatives à l'instauration du régime professionnel de santé en fonction de la situation de l'entreprise

Tous les salariés compris dans le cadre collectif défini à l'article 3 doivent, à la date du 1^{er} janvier 2016, bénéficier des garanties prévues à l'article 4.

À cet effet, toutes les entreprises sont tenues d'adhérer au plus tard le 1^{er} janvier 2016 à un organisme d'assurance (mentionné à l'article 1^{er} de la loi du 31 décembre 1989) pour se conformer aux obligations du présent régime professionnel qui entre en vigueur à cette date.

Le choix de l'organisme recommandé visé à l'article 10.1 garantit à l'entreprise et à ses salariés le respect de l'ensemble des prescriptions du régime professionnel en matière de couverture santé : bénéficiaires, garanties, maintiens, droits non contributifs...

L'entreprise rejoignant l'organisme recommandé est affiliée pour toute la durée de la recommandation du régime professionnel de santé définie à l'article 10.2 ce conformément à l'alinéa 2 de l'article L. 932-12 du code de la sécurité sociale.

Les entreprises n'ayant pas rejoint l'organisme recommandé ne peuvent changer d'assureur ni modifier le contrat couvrant les salariés que dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Article 7.1

Cas de l'entreprise n'ayant pas mis en place de garanties santé avant le 1^{er} janvier 2016

Lorsqu'aucune garantie santé n'a été mise en place dans l'entreprise avant le 1^{er} janvier 2016, l'employeur a l'obli-

gation de mettre en place un régime respectant, a minima, l'ensemble des prescriptions du régime professionnel de santé instauré par le présent accord, au plus tard au 1^{er} janvier 2016.

Lorsque le chef d'entreprise envisage des garanties supérieures en tout ou partie à celles définies par le régime professionnel ou financées pour plus de 50 % par l'entreprise, les garanties santé et leur financement sont déterminés selon l'une ou l'autre des modalités visées à l'article L. 911-1 du code de la Sécurité Sociale.

Article 7.2

Cas de l'entreprise ayant mis en place des garanties santé avant le 1^{er} janvier 2016

En présence d'une couverture santé antérieure au 1^{er} janvier 2016, l'employeur devra vérifier que celle-ci est conforme aux prescriptions du régime professionnel de santé.

À ce titre, il devra notamment veiller à ce que :

- chaque garantie interne à l'entreprise soit supérieure ou égale aux garanties du régime professionnel de santé ;
- la participation patronale au régime interne à l'entreprise soit au moins égale à 50 % de la cotisation du régime professionnel de santé «Base minimum conventionnelle obligatoire» pour le salarié seul (50 % de la cotisation fixée au point 1 de l'article 6.1) ;
- le régime interne respecte bien les dispositions de l'article 8 et propose notamment les actions de solidarité spécifiques ;
- le bénéfice des garanties du régime professionnel de santé à titre gratuit pour les enfants handicapés du salarié (article 3) ;
- les conditions de bénéfice et de maintien des garanties y compris pour les anciens salariés soient au moins aussi favorables que celles du régime professionnel de santé.

Article 7.3

Détermination de la conformité d'une couverture antérieure

En présence d'une couverture antérieure au 1^{er} janvier 2016, l'employeur devra vérifier que celle-ci est conforme aux prescriptions du régime professionnel de santé (article 7.2) et l'adapter conformément aux dispositions suivantes :

1

Le contrat couvrant l'entreprise doit garantir tous les salariés présents et futurs tels que définis par le présent accord (absence de condition d'ancienneté minimale, dispenses d'affiliation) ;

2

La couverture doit être solidaire et responsable selon les définitions du régime professionnel de santé ;

3

La situation individuelle de tout salarié couvert antérieurement au 1^{er} janvier 2016 doit être comparée aux dispositions du régime professionnel de santé défini par le présent accord :

- s'il ne bénéficie pas d'une prestation prévue par le régime professionnel, il faudra inclure celle-ci dans le contrat collectif dont la part patronale est égale à 50 % ;
- lorsqu'un poste de garantie composé des prestations définies par le régime professionnel existe déjà, il faudra comparer son quantum (tableaux des garanties Santé du régime professionnel de santé de l'article 4) et son financement en fonction de la ventilation par poste définie ci-après :
 - a. Si le quantum est inférieur au barème conventionnel, il doit être mis à niveau dans le contrat collectif dont la part patronale, égale à 50 %, doit être le cas échéant augmentée ;
 - b. Si le quantum est supérieur au barème conventionnel, il doit être maintenu et la part patronale correspondant au barème conventionnel doit être, le cas échéant, augmentée pour respecter la règle du financement à 50/50 ;
- les prestations précédemment en place et non prévues dans le panier conventionnel sont maintenues ainsi que leur mode de financement ;
- si des prestations précédemment en place correspondent partiellement à ce que prévoit le régime professionnel, soit en raison d'un intitulé différent, soit en raison de l'utilisation d'un barème différent, il sera nécessaire de modifier le contrat pour permettre la comparaison.

Libellé du poste	Ventilation en pourcentage de la cotisation de la base obligatoire du régime professionnel de santé pour le salarié seul	
	Régime général	Régime local
Hospitalisation	13 %	3 %

	Ventilation en pourcentage de la cotisation de la base obligatoire du régime professionnel de santé pour le salarié seul	
Soins courants	22 %	17 %
Pharmacie	26 %	12 %
Dentaire	29 %	49 %
Optique	9 %	18 %
Autres	1 %	1 %

4

Les vérifications ci-dessus permettent d'isoler la part des prestations prévues par le contrat qui demeure supérieure au minimum défini par le régime professionnel ainsi que le financement correspondant ; le niveau antérieur de prestation pourra, le cas échéant, être conservé par la souscription de garanties optionnelles ouvertes à tous les salariés ou à des catégories objectives préalablement définies et dont le financement est librement déterminé.

Les vérifications ci-dessus seront normalement effectuées dans la même forme que celles qui avaient présidé à la mise en place initiale de la couverture, déterminée selon l'une ou l'autre des modalités visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. En présence de délégués syndicaux, elles peuvent donner lieu à une négociation tendant à l'adaptation des couvertures antérieures au vu des dispositions du régime professionnel.

Article 8 Degré élevé de solidarité du régime professionnel de santé

Le régime professionnel de santé prévoit l'obligation de proposer à tous les salariés qui bénéficient des garanties de la branche professionnelle le bénéfice d'une action sociale dite institutionnelle, sur présentation de dossiers dûment motivés par des situations difficiles.

Elle est mise en œuvre et financée par l'organisme en charge de l'assurance du régime de l'entreprise.

Au-delà de l'action sociale institutionnelle, un degré élevé de solidarité, spécifique au régime professionnel de santé, est mis en œuvre.

La solidarité mise en œuvre par le régime professionnel de santé prévoit :

- le bénéfice des garanties du régime professionnel de santé à titre gratuit pour les enfants handicapés de salarié (comme définie au sein de l'article 3) ;
- le bénéfice de conditions tarifaires plus favorables que les prescriptions légales pour les anciens salariés non retraités bénéficiaires de la structure d'accueil au titre de la Loi Evvin comme défini à l'article 5 ;
- l'élargissement de la structure d'accueil précédemment décrite aux salariés privés d'emploi non bénéficiaires d'un revenu de remplacement et aux salariés en suspension de contrat de travail non rémunérés tel que le prévoit l'article 5 ;
- le financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique notamment des campagnes nationales d'information ou de programme de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés. Les actions de prévention peuvent prendre la forme de formations, de réunions d'information, de guides pratiques, d'affiches, d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité, et comportements en termes de consommation médicale ;
- la prise en charge de prestations d'action sociale pouvant comprendre notamment :
 - à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés, et ayants droits ;
 - à titre collectif : des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit, ou des aidants familiaux.

Article 9 Commission paritaire de surveillance

Il est institué au sein de la profession une commission paritaire de surveillance du régime professionnel de santé composée d'un membre de chaque organisation syndicale représentative des salariés et autant de membres représentant le collège patronal, chaque partie ayant le même nombre de voix.

La commission paritaire de surveillance exerce ses fonctions sous le contrôle et sous la direction de la Commission paritaire nationale qui reste seule compétente pour négocier et conclure des avenants relatifs au présent accord.

La présidence de cette commission et la fonction de secrétaire sont assurées par le Président de la commission paritaire nationale ou par un représentant désigné par lui pour le remplacer.

La commission paritaire de surveillance définira son fonctionnement dans le cadre d'un règlement intérieur le cas échéant.

Article 9.1 **Rôle de la commission paritaire de surveillance**

La commission paritaire de surveillance a notamment pour rôle :

- l'application et l'interprétation du présent accord instaurant le régime professionnel de santé ainsi que ses dispositions contractuelles ;
- l'étude de l'évolution de la garantie santé et des conditions de maintiens de celle-ci ;
- l'examen des comptes de résultats et bilan financier produits par l'organisme assureur ;
- le contrôle des opérations administratives, financières et techniques du régime ;
- le choix de l'organisme paritaire recommandé ;
- la négociation avec l'organisme paritaire recommandé notamment sur l'évolution annuelle des cotisations et/ou la révision des prestations ;
- l'étude pour favoriser l'accès des entreprises adhérentes à la branche professionnelle ;
- l'étude des statistiques demandées à l'organisme recommandé pour la qualité de service et gestion ;
- la décision d'affectation pour améliorer les résultats financiers du régime de la branche ;
- la définition du degré élevé de solidarité du régime professionnel de santé et son pilotage mis en œuvre par l'organisme recommandé ;
- l'éventuelle étude des cas sociaux difficiles.

Pour toutes ces tâches, la commission paritaire de surveillance peut demander l'aide d'experts financés dans des conditions déterminées contractuellement.

Article 9.2 **Réunions**

La commission paritaire se réunit au minimum deux fois par an sur convocation du secrétariat confié à l'organisation employeur de la branche, les décisions se prenant à la majorité des voix.

Article 9.3 **Application du régime professionnel de santé**

L'organisme recommandé par les partenaires sociaux à l'article 10.1 peut être mandaté par le présent accord pour accomplir les démarches nécessaires au nom de l'ensemble des organisations représentatives signataires afin de garantir l'application du régime professionnel aux salariés et entreprises de la branche.

À la demande du comité paritaire de surveillance ci-dessus, il peut vérifier la situation des entreprises qui n'ont pas souscrit la garantie santé frais de santé auprès de lui à la date du 1^{er} janvier 2016.

Le comité paritaire de surveillance, suite aux vérifications, peut, le cas échéant, informer les organismes assureurs ayant en portefeuille des contrats non conformes aux prescriptions du présent accord.

L'organisme recommandé est fondé, sur décision du comité paritaire de surveillance, à intenter toute action en justice en vue d'obtenir l'exécution du présent accord par application des articles L. 2261-15 et L. 2262-1 du code du travail, sans préjudice des actions que les organisations signataires peuvent exercer concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession par application de l'article L. 2132-3 du même code.

Les organisations professionnelles et syndicales de salariés liées par le présent accord ainsi que leurs membres adhérents sont fondés à obtenir en justice l'exécution du présent accord conformément aux articles L. 2262-4 et L. 2262-9 et suivants du code du travail.

Partie II

L'organisme recommandé

Article 10

La mutualisation professionnelle

Article 10.1

Organisme recommandé pour la mutualisation professionnelle

L'organisme recommandé pour l'assurance des garanties frais de santé ainsi que pour la gestion de l'ensemble des garanties est l'Institution de Prévoyance régie par le Titre No. III du livre IX du Code de la Sécurité Sociale :

Humanis Prévoyance,

dont le siège social est à PARIS (75116), 7 rue de Magdebourg.

L'organisme recommandé est chargé de poursuivre un objectif de couverture effective de l'ensemble des salariés de la branche et s'oblige à exécuter l'intégralité des dispositions du présent accord, ce qui entraîne notamment les conséquences suivantes :

— il s'oblige à accepter l'adhésion de toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, y compris les entreprises qui ne pourraient trouver auprès des autres assureurs l'application de la couverture de la branche au tarif proposé en raison de l'état de santé ou de la situation des salariés qu'elle emploie ;

— il s'interdit de suspendre la couverture des salariés en raison de la défaillance de l'entreprise dans le paiement des cotisations.

L'organisme recommandé est mandaté par les partenaires sociaux pour contrôler l'application du régime professionnel de la branche dans les conditions définies à l'article 9.3 du présent accord.

Toute entreprise est en capacité de souscrire auprès d'Humanis Prévoyance, dès le dépôt légal du présent accord, la garantie frais de santé conforme aux prescriptions du régime professionnel de la branche.

Humanis Prévoyance est choisi pour gérer, pour les entreprises ayant adhérees auprès d'elle, sur délégation des partenaires sociaux, le fond de solidarité défini à l'article 11.

Article 10.2

Durée et conditions de réexamen de la mutualisation professionnelle

L'organisme est recommandé pour une durée de 2 ans. Cependant, le choix de l'organisme recommandé peut être modifié par la commission paritaire de surveillance, à la majorité de ses membres, tous les ans au 1^{er} janvier après notification à l'organisme recommandé, par lettre recommandée avec avis de réception, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Conformément à l'article L. 912-1 du code la sécurité sociale, les parties signataires procéderont au réexamen des conditions de mutualisation des garanties et à une mise en concurrence au plus tard dans les 2 ans à partir de l'entrée en vigueur du régime professionnel de santé au 1^{er} janvier 2016.

Article 10.3

Comptes de résultats et rapport annuel

Chaque année, au plus tard le 31 mai, l'organisme assureur recommandé soumet à l'approbation de la Commission paritaire les comptes détaillés de l'exercice clos le 31 décembre précédent, ainsi que d'une manière générale tous les documents ou informations nécessaires à l'exercice de cette mission.

Une fois les comptes approuvés, la Commission paritaire propose aux assureurs l'affectation des éventuels excédents après constitution des provisions et réserves légales et conventionnelles.

Les éléments financiers permettant d'établir les comptes de résultat en conformité avec les dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, sont détaillés dans les engagements contractuels signés entre les parties signataires du présent accord et l'organisme recommandé pour l'assurance et la gestion du régime professionnel de santé.

L'organisme recommandé produit également, pour approbation par les partenaires sociaux, le rapport annuel sur la mise en œuvre du régime, le contenu des éléments de solidarité et son équilibre prévu par l'alinéa 3 de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Article 11

Fonds de solidarité

Un fonds de solidarité est financé par un prélèvement de 3 % sur les cotisations définies à l'article 6.1 versées par les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et ayant choisi l'organisme assureur recommandé à l'article 10.1.

Il garantit la mise en œuvre des actions de solidarité spécifiques du régime professionnel de santé définies par

l'article 8.

Le fonds de solidarité bénéficie aux seules entreprises ayant rejoint l'organisme assureur recommandé à charge, pour les autres entreprises, de veiller au respect des actions de solidarités spécifiques du régime professionnel de santé notamment auprès de leur organisme assureur.

Chaque année, le financement du fonds de solidarité est réexaminé, en fonction des comptes de résultat défini à l'article 10.3, sur décision annuelle de la Commission paritaire de surveillance après concertation avec l'organisme assureur recommandé.

Un règlement est établi entre l'organisme recommandé et les partenaires sociaux de la branche afin de permettre notamment :

- la mise à disposition de moyens humains et matériels par l'organisme pour la gestion du fonds mis à disposition de la commission paritaire ;
- de déterminer les modalités notamment les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale librement décidées par les partenaires sociaux de la branche.
- la réalisation de la politique d'action sociale, de secours et d'entraide auprès des salariés, ayants-droit et anciens salarié de la branche et de prévention dans le respect de la solidarité du régime professionnel de santé déterminée à l'article 8.

Article 12

Couvertures complémentaires facultatives

Des couvertures complémentaires ont été définies par les partenaires sociaux. Elles bénéficient de conditions tarifaires privilégiées car négociées auprès de l'organisme recommandé.

L'accès et la mise en œuvre de ces couvertures font l'objet d'une contractualisation avec l'organisme assureur recommandé (règle de souscription, définition des bénéficiaires...).

On entend par «couvertures complémentaires facultatives»:

- Les ayants droit du salarié tels que définis par le contrat avec l'organisme assureur recommandé ;

Pour le salarié ayant demandé que ses ayants droit bénéficient du régime professionnel de santé au même niveau de garantie que lui, les cotisations correspondantes sont à sa charge exclusive et s'ajoute à sa cotisation due au titre du régime obligatoire.

- Les garanties supplémentaires aux garanties prévues dans la base obligatoire du régime professionnel de santé dénommées l'«Option».

Si le salarié choisit d'être garanti au titre de l'«Option», les cotisations s'ajoutent à la cotisation de la base obligatoire. Elles sont alors à la charge exclusive du salarié.

S'il le souhaite, et à sa charge exclusive, le salarié peut également demander que ses ayants droit, tels que définis par le présent accord, bénéficient des garanties de l'«Option». Les cotisations au titre de l'«Option» sont dues par personne assurée et s'ajoutent à la cotisation due pour le salarié.

Si l'entreprise le souhaite, elle peut également choisir, conformément aux dispositions de l'acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives dans l'entreprise, d'améliorer la couverture obligatoire du régime professionnel de santé en souscrivant «l'Option» à titre obligatoire au sein de l'entreprise pour le salarié seul.

Les conditions tarifaires et garanties des couvertures complémentaires facultatives sont présentées en annexe de cet accord.

Article 13

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans.

Article 14

Entrée en vigueur

Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Article 15

Notification - Dépôt - Extension

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

Annexe

Tableau des garanties

Les prestations du tableau ci-dessous sont exprimées sous déduction des prestations de la sécurité sociale hormis pour la garantie Optique.

	Rappel Base obligatoire régime profession- nel de santé	Option (sous déduction de la base obliga- toire)
Hospitalisation (médicale, chirurgicale)*		
Frais de séjour en établissement conventionné ou non	100 % BR	100 % BR
Honoraires facturés par un médecin Secteur 1 ou adhérent au CAS**	100 % BR	200 % BR
Honoraires facturés par un médecin non adhérent au CAS**	100 % BR	100 % BR
Forfait journalier hospitalier	100 % FR	100 % FR
Participation forfaitaire actes lourds	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière hors maternité	-	100 €/jour
Lit accompagnant pour un enfant de moins de 12 ans	-	50 €/jour
Transport accepté par la Sécurité sociale	100 % BR	100 % BR
Soins courants*		
Consultations / visites médecins ¹	100 % BR	200 % BR
Petite chirurgie / Actes techniques médicaux ¹	100 % BR	200 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR	300 % BR
Radiologie, imagerie médicale, échographie ¹	100 % BR	200 % BR
Analyses et examens de laboratoire	100 % BR	300 % BR
¹ Complément pour les médecins Secteur 1 ou adhérents au CAS**	-	+ 100 % BR
Pharmacie*		
Pharmacie prise en charge par la Sécurité sociale	100 % BR	100 % BR
Dentaire*		
Soins dentaires hors inlays / onlays remboursés par la Sécurité sociale	100 % BR	100 % BR
Prothèses dentaires / inlays onlays remboursés par la Sécurité sociale	340 % BR	500 % BR
Orthodontie acceptée par la Sécurité sociale	340 % BR	500 % BR
Implants refusés par la Sécurité sociale (par an et par personne)	-	500 €
Optique* - 1 remboursement tous les 2 ans pour les adultes sauf évolution de la vision médicalement constatée (hors enfant de - 18 ans) ***		
A - Verres dits simples avec monture***	100 €	470 €
B - Verres dits complexes avec monture***	200 €	750 €
C - Verres dits très complexes avec monture***		850 €
Lentilles acceptées par la Sécurité sociale ou non / an	100 €	250 €
Chirurgie réfractive (pour les 2 yeux / an)	-	500 €
Maternité*		
Forfait naissance	-	300 €
Adoption d'un enfant de moins de 12 ans	-	300 €
Chambre particulière	-	100 €/jour

	Rappel Base obligatoire régime profession- nel de santé	Option (sous déduction de la base obliga- toire)
Autres actes*		
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue et psychomotri- cien, consultation diététicien prescrite par un médecin	-	Forfait de 400 €/ an
Sur prescription médicale :		
- pharmacie non remboursée pour les moyens contraceptifs - sevrage tabagique, - ostéodensitométrie non remboursée par la Sécurité sociale	-	Forfait de 400 €/ an
Cure thermale acceptée par la Sécurité sociale	100 % BR	500 % BR
Prothèses médicales, orthopédiques et autres	100 % BR	500 % BR
Prothèses auditives	100 % BR	500 € par oreille tous les 2 ans
FR : Frais réels BR : Base de remboursement de la Sécurité sociale (reconstitué pour actes non acceptés) * : remboursements limités aux dépenses engagées et effectuées dans le respect des contrats responsables - prise en charge au minimum du ticket modé- rateur sur l'ensemble des actes remboursés par la sécurité sociale ** : Contrat d'Accès aux Soins conclu entre l'Assurance maladie et les médecins exerçant en secteur 2 ou qui sont titulaires d'un droit à dépassement permanent ainsi que certains médecins exerçant en secteur 1 *** : L'équipement optique complet (2 verres + monture) est limité à 1 remboursement tous les 2 ans sauf évolution de la vision médicalement constatée et hors enfant de moins de 18 ans. Dans ces deux cas, il est fait application d'un remboursement tous les ans. La part prise en charge pour la monture dans l'équipement optique ne peut excéder 150 €. En cas d'équipement mixte composé d'un verre A et B, A et C ou B et C, il est fait application de la moyenne des 2 niveaux de remboursement. On entend : - par «verres simples» les verres simple foyer dont la sphère est comprise entre – 6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries; - par «verres complexes» les verres simple foyer dont la sphère est hors zone de – 6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries et à verres multifocaux ou progressifs ; - par «verres très complexes» les verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de – 8,00 à + 8,00 dioptries ou les verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de – 4,00 à + 4,00 dioptries.		

Tableaux des cotisations des couvertures complémentaires

Cotisations facultatives du salarié pour lui-même et ses ayants droits

	Régime général		Régime local	
	Cotisations dues par personne assurée		Cotisations dues par personne assurée	
	Base	Option En surcoût de la base	Base	Option En surcoût de la base
Salarié seul	Article 6 de l'accord	+ 1,62 %	Article 6 de l'accord	+ 1,62 %
Affiliation facultative conjoint, pacsé, concu- bin	+ 1,20 %	+ 1,78 %	+ 0,66 %	+ 1,78 %
Affiliation facultative par enfant à charge*	+ 0,71 %	+ 1,04 %	+ 0,39 %	+ 1,04 %
*gratuité de la cotisation à partir du 3 ^{ème} enfant				

Cotisation de l'entreprise pour une couverture de l'«option» à titre obligatoire et extensions

facultatives du salarié à ses ayants-droits

	Régime général	Régime local
	Cotisations dues par personne assurée	Cotisations dues par personne assurée
	Option Obligatoire dans l'entreprise	Option Obligatoire dans l'entreprise
Salarié seul en obligatoire	2,68 %	2,22 %
Affiliation facultative conjoint, pacsé, concubin	+ 2,94 %	+ 2,45 %
Affiliation facultative par enfant à charge*	+ 1,71 %	+ 1,42 %
*gratuité de la cotisation à partir du 3 ^{ème} enfant		

Accord du 4 juillet 2017

[Étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., mod. par arr. 3 janv. 2022, JO 18 janv., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018 et jusqu'au 31 déc. 2022]

(Annulé et remplacé par Accord du 27 novembre 2023)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CTFC ;

SYNEP CFE CGC ;

FNEC FP FO.

Mod. par Avenant n° 1, 27 sept. 2019, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CTFC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 2, 5 févr. 2021, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021 et jusqu'au 31 déc. 2021⁽¹⁾

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFE-CGC ;

CTFC ;

CFDT.

Mod. par Avenant n° 3, 15 déc. 2022, étendu par arr. 26 sept. 2023, JO 20 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023 et jusqu'au 31 déc. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

Préambule

Les partenaires sociaux se sont rencontrés et entendus pour faire évoluer le régime précédent de remboursements des frais de santé au sein de la branche. Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions de l'accord de branche du 22 septembre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé conclu pour la période du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2017 et intègrent l'avenant n° 1 dudit accord en date du 29 juin 2016.

Grâce à la mutualisation des risques organisée au niveau de la branche dans le cadre de la recommandation prévue à l'article L. 912-1 du code de la Sécurité sociale, les partenaires sociaux conservent un régime de qualité au meilleur coût pour les entreprises et salariés de la branche qui garantît :

- l'accès aux garanties collectives pour tous les salariés, sans condition d'ancienneté et sans considération notamment de l'âge, de l'état de santé ou de la situation de famille ;
- un niveau de couverture adéquat reposant sur les garanties les plus pertinentes compte-tenu des besoins sociaux et contraintes économiques de la branche ;
- le bénéfice, pour chaque entreprise et salarié de la branche, de garanties minimales identiques, de taux de cotisations négociés et maintenus pendant 3 ans, ainsi que d'engagements sur la qualité de service ;
- un pilotage paritaire du régime permettant d'en contrôler l'application, d'en assurer le meilleur rapport coût/prestations ainsi que la pérennité.

Le régime professionnel «frais de santé» développe également un degré élevé de solidarité destiné à promouvoir une politique active de prévention, d'action sociale et de solidarité pour les populations les plus fragiles en y consacrant 3 % de toutes les cotisations.

La mise en œuvre d'une procédure de mise en concurrence impartiale et transparente assurant l'égalité des candidats dans le respect de la législation a permis le choix par les partenaires sociaux des deux organismes assureurs les mieux disant, conformément au cahier des charges publié le 30 mars 2017 sur Marchés Online.com, le 1^{er} avril 2017 au Journal Officiel de l'Union Européenne et le 7 avril 2017 dans l'Argus de l'assurance.

En outre, le présent accord permet aujourd'hui de proposer une couverture «frais de santé» respectant la réglementation des contrats responsables. Il inclut le financement du maintien temporaire de la couverture du présent régime au bénéfice des anciens salariés dont la cessation d'activité ouvre droit à l'assurance chômage, sauf faute lourde, dénommé portabilité, et adapte les modalités du versement santé aux spécificités du secteur d'activité.

Ce régime, conclu pour une durée de 5 ans à compter du 1^{er} janvier 2018, propose :

- 4 niveaux de garanties pour le salarié et/ou l'employeur ;
- Le choix, pour l'employeur qui le souhaite, d'une cotisation «famille» à tous les niveaux ;
- le choix pour le salarié de couvrir, à ses frais, ses ayants-droits ainsi que d'adhérer, le cas échéant, à une option supérieure à celle choisie par son employeur.

Les partenaires sociaux rappellent que les instances de représentation du personnel doivent être informées et consultées en amont pour les choix que l'employeur peut être amené à faire (organisme assureur, niveau de couverture obligatoire, cotisation famille...).

Article 1

Objet et champ d'application

Suite à l'appel à concurrence mené début 2017 conformément à la procédure définie par le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015, le présent accord fait évoluer l'actuel régime professionnel de remboursement des frais de santé (dénommé régime professionnel de santé), créé par accord de branche du 22 septembre 2015 au sein des entreprises entrant dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective de l'enseignement privé indépendant (code IDCC 2691).

Il définit les garanties, les cotisations et leur répartition, la solidarité professionnelle mise en œuvre ainsi que les organismes recommandés pour l'assurance et la gestion dudit régime dans le cadre de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale.

Les entreprises au sens du présent accord s'entendent des entreprises dont l'activité principale *au 1^{er} janvier 2018 (termes exclus de l'extension par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc.)* relève du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective tel qu'il est défini à l'article 1.1.1 de la convention collective nationale du 27 novembre 2007. Les entreprises relevant de l'enseignement à distance sont intégrées au présent accord.

Article 2

Hiérarchie des normes et accords d'entreprise

Conformément aux articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du Code du travail, l'accord de complémentaire santé d'une branche professionnelle est un thème de négociation auquel il ne peut pas être dérogé. En conséquence, aucun accord d'entreprise ne pourrait venir diminuer les droits et obligations nés du régime professionnel de santé visé par le présent accord.

Partie I

Le régime professionnel obligatoire de santé

Article 3

Bénéficiaires à titre obligatoire du régime professionnel de santé et dispenses d'affiliation, versement santé

Article 3.1

Bénéficiaires à titre obligatoire

Le présent régime et l'ensemble de ses garanties s'appliquent obligatoirement à l'ensemble des salariés de la totalité des entreprises relevant du champ d'application du présent accord dès la date d'effet de ce dernier ou dès leur date d'embauche si celle-ci est postérieure.

Sont concernés les salariés en activité, les salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident indemnisés par la sécurité sociale, les salariés durant leur congé de maternité ou de paternité ainsi que les salariés en formation.

Conformément à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, des demandes de dispenses d'affiliation peuvent être faites par les salariés dans des cas limitatifs. Elles sont définies à l'article 3.2 et mises en œuvre selon des modalités de l'article 3.3.

Article 3.2

Dispenses admises pour les bénéficiaires à titre obligatoire

En application de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, peuvent demander, par écrit, à l'employeur une dispense d'affiliation à la garantie «frais de santé» :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour le même type de garanties ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont la cotisation au régime serait au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés en contrat court ou à temps très partiel bénéficiant du versement santé dans les conditions de l'article 3.4 ci-après.
- les salariés bénéficiaires de la CMU-C en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du même code. La dispense prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de cette couverture ou ne perçoit plus cette aide ;
- les salariés déjà couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de leur embauche. La dispense ne peut jouer que jusqu'à l'échéance annuelle du contrat individuel même en cas de clause de renouvellement tacite ;
- à condition d'en justifier chaque année, les salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 (JO du 8 mai 2012), notamment pour les salariés à employeurs multiples couverts par ailleurs et à titre obligatoire ;

La liste des dispenses ci-dessus reprend celle de la législation en vigueur. Tout cas de dispense d'ordre public qui viendrait à être créé postérieurement à la signature de cet accord pourra être accordé.

Article 3.3

Modalités de mise en œuvre des dispenses

Pour l'application des cas de dispenses de l'article 3.2, l'employeur devra se faire remettre un écrit signé par chacun des salariés demandant une dispense d'affiliation. Cet écrit précise obligatoirement leur refus d'adhésion et le motif exact de ce refus parmi les cas listés à l'article 3.2 et sera accompagné de tous les justificatifs nécessaires. Il devra parvenir à l'employeur dans les 15 jours suivant la date à laquelle son affiliation aurait dû prendre effet en application de l'article 3.1 ci-dessus.

Ces salariés pourront à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur adhésion aux garanties du régime professionnel de santé.

Dans ce cas, leur adhésion prendra effet le premier jour du mois qui suit leur demande.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus d'adhérer et de cotiser à la garantie «frais de santé» lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

Article 3.4

Mise en œuvre de la faculté à demander le bénéfice du versement santé (conforme à l'avenant n° 1 du 29 juin 2016 à l'accord du 22 septembre 2015 étendu par arrêté du 28 avril 2017)

Dans le respect de l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale, les salariés dont la durée du contrat de travail ou du contrat de mission est inférieure ou égale à trois mois ou ceux dont la durée effective du travail prévue par ce contrat est inférieure ou égale à 15 heures par semaine ont la faculté, en lieu et place du bénéfice du régime professionnel de santé, de demander le bénéfice d'un versement par leur employeur d'une somme déterminée par l'article D. 911-8 du code de la sécurité sociale, sous réserve de justifier d'une couverture individuelle conforme à celle définie par le II de l'article L. 911-7-1 dudit code.

Cependant, au regard de l'accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel au sein de la branche, et de l'article 4.4.1 de la collective définissant le temps de travail des enseignants, la faculté à demander le bénéfice du versement santé sera accordée, pour le personnel enseignant à temps partiel, si la durée de travail de leur contrat est inférieure ou égale à 65 heures d'activité par mois.

Cette durée mensuelle est appréciée sur la durée totale du contrat pour les contrats de moins de 12 mois ou la durée annuelle du contrat pour les contrats de 12 mois et plus.

Article 4

Cas particuliers de bénéficiaires à titre gratuit

Mod. par Avenant n° 1, 27 sept. 2019, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 2, 5 févr. 2021, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021 et jusqu'au 31 déc. 2021⁽¹⁾

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CFDT.

Sont bénéficiaires à titre gratuit :

A) (Avenant n° 2, 5 févr. 2021, étendu) Les enfants handicapés de salariés (atteints d'une infirmité physique et/ou mentale qui les empêche soit de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'ils sont âgés de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle d'un niveau normal) bénéficient de la prise en charge totale de leur cotisation par la solidarité du régime professionnel de santé (article 9).

B) Les salarié(e)s en congé parental à temps plein, défini par les articles L. 1225-47 et suivants du code du travail bénéficient de la prise en charge totale de leur cotisation obligatoire par la solidarité du régime professionnel de santé (article 9) pendant 1 an.

C) Les salariés en contrat apprentissage définis par les articles L. 6221-1 et suivants du code du travail et en contrat de professionnalisation définis par les articles L. 6325-1 et suivants du code du travail, bénéficient de la prise en charge de leur part de cotisation obligatoire par la solidarité du régime professionnel (article 9) pendant la durée de leur période d'alternance qui ne peut excéder 3 ans, la part patronale restant à la charge de l'employeur.

Article 5

Les garanties obligatoires du régime professionnel de santé

Mod. par Avenant n° 1, 27 sept. 2019, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 2, 5 févr. 2021, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021 et jusqu'au 31 déc. 2021⁽¹⁾

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CFDT.

Mod. par Avenant n° 3, 15 déc. 2022, étendu par arr. 26 sept. 2023, JO 20 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023 et jusqu'au 31 déc. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE CGC.

Les garanties prévues par le régime professionnel de santé comprennent des prestations santé couvrant le remboursement des frais de santé, des actes de prévention ainsi qu'une garantie assistance santé établis respectivement aux articles 5.1, 5.2 et 5.3.

Excepté pour les garanties assistance, les seules limites ou exclusions de garanties sont mentionnées à l'article 5.1.2.

La cotisation à la garantie santé du régime fait bénéficier le participant de l'ensemble des garanties proposées par le régime professionnel de santé (garantie santé + actes de prévention + garantie assistance).

Pour ouvrir droit aux prestations, le salarié doit faire partie de la population couverte telle que définie à l'article 3 du présent accord.

Les droits à garantie sont ouverts pour tous les frais engagés au cours de la période de garantie, et ce quelle que soit la date de la maladie ou de l'accident qui est à l'origine des soins.

Article 5.1

La garantie obligatoire frais de santé du régime professionnel de santé

Article 5.1.1

Liste des prestations de la garantie obligatoire santé du régime professionnel de santé

(Avenant n° 1, 27 sept. 2019, étendu) Les prestations du tableau ci-dessous sont exprimées y compris le remboursement de la sécurité sociale.

		Base obligatoire régime professionnel de santé
Hospitalisation	Hospitalisation (médicale, chirurgicale et à domicile y compris maternité)*	
	Frais de séjour en établissement conventionné ou non	100 % BR
	Honoraires (médicale, chirurgicale et à domicile y compris maternité)	
	Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée**	100 % BR
	Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée**	100 % BR
	Forfait journalier hospitalier (1)	100 % FR
	Participation forfaitaire pour les actes coûteux (2)	100 % FR
	Transport accepté par la Sécurité sociale	100 % BR
Soins courants	Soins courants*	
	Honoraires médicaux	
	Consultations / visites médecins généralistes, consultations en ligne	
	Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée**	100 % BR
	Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée**	100 % BR
	Consultations / visites médecins spécialistes, consultations en ligne	
	Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée**	100 % BR
	Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée**	100 % BR
	Petite chirurgie / Actes techniques médicaux	
	Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée**	100 % BR
	Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée**	100 % BR
	Radiologie, imagerie médicale, échographie	
	Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée**	100 % BR
	Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée**	100 % BR
	Honoraires paramédicaux	
	Auxiliaires médicaux	100 % BR
	Analyses et examens de laboratoire	
	Analyses et examens de laboratoire	100 % BR
	Médicaments	
	Médicaments pris en charge par la sécurité sociale	100 % BR
	Pharmacie, hors médicament, prise en charge par la sécurité sociale sur prescription	100 % BR
	Matériel médical	
	Prothèses médicales, orthopédiques et autres remboursées par la Sécurité sociale	100 % BR
	Participation forfaitaire pour les actes coûteux (2)	100 % FR

		Base obligatoire régime professionnel de santé
Dentaire	Dentaire*	
	Soins	
	Soins dentaire pris en charge par la sécurité sociale	100 % BR
	Prothèses remboursées par la sécurité sociale	
	- prothèses et soins prothétiques dentaires 100 % santé	sans reste à payer (3)
	- prothèses et soins prothétiques dentaires à tarifs maîtrisés	
	. Prothèses fixes	150 % BR
	. Inlay-Core	150 % BR
	. Prothèses transitoires	150 % BR
	. Inlay onlay	150 % BR
	. Prothèses amovibles	150 % BR
	- prothèses et soins prothétiques dentaires à tarifs libres	
	. Prothèses fixes	150 % BR
	. Inlay-Core	150 % BR
	. Prothèses transitoires	150 % BR
	. Inlay onlay	150 % BR
	. Prothèses amovibles	150 % BR
	Orthodontie acceptée par la Sécurité sociale	150 % BR

		Base obligatoire régime professionnel de santé
Optique	Optique*	
	Limitation à un équipement Lunettes (1 monture + 2 verres) tous les 2 ans, sauf en cas d'évolution de la vue ou pour les enfants de moins de 16 ans (1 équipement tous les ans) (5) Équipement (1 monture + 2 verres) Adultes et Enfants avec un maximum de 100 € pour la monture	
	Équipements optique 100 % Santé (***) :	
	Lunettes (monture + 2 verres) de classe A	sans reste à payer (4)
	Prestations d'appairage pour les verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	sans reste à payer (4)
	Supplément pour verres avec filtres (Verres de classe A)	sans reste à payer (4)
	Lunettes (monture + 2 verres) de classe B :	
	(a) Équipement avec 2 verres simples (a) (6)	150 €
	(c) Équipement avec 2 verres complexes (c) (6)	300 €
	(f) Équipement avec 2 verres très complexes (f) (6)	400 €
	(b) Équipement avec 1 verre simple (a) et un verre complexe (c) (6)	225 €
	(d) Équipement avec 1 verre simple (a) et un verre très complexe (f) (6)	275 €
	(e) Équipement avec 1 verre complexe (c) et un verre très complexe (f) (6)	350 €
	Prestations supplémentaires portant sur un équipement optique de classe A ou B	
	Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement d'une ordonnance pour les verres de classe A	100 % BR dans la limite des PLV
	Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement d'une ordonnance pour les verres de classe B	100 % BR dans la limite des PLV
	Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme/système antiptosis/verres iséiconiques)	100 % BR dans la limite des PLV
	Supplément pour verres avec filtres (verres de classe B)	100 % BR dans la limite des PLV
	Lentilles acceptées par la Sécurité sociale ou non par an et par bénéficiaire (avec un minimum de 100 % BR pour les lentilles remboursées par la Sécurité sociale)	110 € en complément de la sécurité sociale
Aides auditives	Aides auditives*	
	Prothèses auditives remboursées par la Sécurité sociale	
	Jusqu'au 31 décembre 2020 :	100 % BR
	À compter du 1 ^{er} janvier 2021 : Renouvellement par appareil tous les 4 ans	
	- Équipement 100 % santé (Classe I)*** (3)	Prise en charge intégrale
	- Équipement Tarifs Libres (Classe II) À partir du 1 ^{er} janvier 2021, remboursement limité, pour chaque oreille, à 1 700 € y compris Sécurité sociale et à une audioprothèse tous les 4 ans comprenant le suivi du réglage et de l'adaptation de l'aide auditive	100 % BR
	- Accessoires et fournitures	100 % BR

		Base obligatoire régime professionnel de santé
Autres	Autres actes*	
	Vaccin anti grippe (1 par an)	100 % FR
	Cures thermales acceptées par la Sécurité sociale	100 % BR
<p>FR : Frais réels BR : Base de remboursement de la Sécurité sociale (reconstitué pour actes non acceptés) PLV : Prix limite de vente</p> <p>* : Remboursements limités aux dépenses engagées et effectuées dans le respect des contrats responsables - prise en charge au minimum du ticket modérateur sur l'ensemble des actes remboursés par la sécurité sociale</p> <p>** Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées OPTAM ou OPTAM-CO (en Chirurgie et Obstétrique) : en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, le site annuaire.sante.ameli.fr est à la disposition de tous.</p> <p>*** Tels que définis réglementairement : dispositif 100 % Santé par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximums fixés.</p> <p>(1) Hors établissements médico-sociaux (Maison d'Accueil Spécialisée, maison de retraite, EHPAD), tels que définis à l'Article L. 312-1 du Code de l'action sociale et des familles.</p> <p>(2) Tel que défini réglementairement au titre de la participation forfaitaire des assurés notamment pour les actes dont le tarif est supérieur ou égal à 120 euros ou ayant un coefficient supérieur ou égal à 60, ainsi qu'aux frais d'hospitalisation en établissement de santé au cours de laquelle est effectué un acte de santé dont le tarif est supérieur ou égal à 120 euros».</p> <p>(3) Tel que défini réglementairement, dans le respect des honoraires limites de facturation fixés par la réglementation.</p> <p>(4) Tel que défini réglementairement, dans le respect des prix limites de vente et des plafonds fixés par la réglementation.</p> <p>(5) (Avenant n° 2, 5 févr. 2021, étendu) La prise en charge complémentaire est limitée à 1 équipement (1 monture et deux verres) par période de 24 mois pour les bénéficiaires ayant 16 ans et plus ou à 1 équipement par période de 12 mois pour les enfants de moins de 16 ans. La période s'apprécie à compter de la date d'acquisition de l'équipement.</p> <p>Pour les bénéficiaires ayant 16 ans et plus, elle peut être réduite à 12 mois en cas d'évolution de la vue selon les conditions prévues par le contrat responsable. Un renouvellement tous les 6 mois est autorisé pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur.</p> <p>La période d'un an n'est pas opposable, pour les verres, aux enfants de moins de 16 ans en cas d'évolution de la vue objectivée par une nouvelle prescription médicale ophtalmologique, ni à tout bénéficiaire quel que soit l'âge, en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières définies réglementairement.</p> <p>Monture : remboursement limité à 100 € à partir du 1^{er} janvier 2020.</p> <p>(6) Verres simples</p> <p>Verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre - 6,00 et + 6,00 dioptries ;</p> <p>Verre unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre - 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries ;</p> <p>Verre unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6,00 dioptries.</p> <p>Verres complexes</p> <p>Verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de - 6,00 et + 6,00 dioptries ;</p> <p>Verre unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre - 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries ;</p> <p>Verre unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à - 6,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie ;</p> <p>Verre unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 6,00 dioptries ;</p> <p>Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre - 4,00 et + 4,00 dioptries ;</p> <p>Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre - 8,00 et 0,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries ;</p> <p>Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries.</p> <p>Verres très complexes</p> <p>Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de - 4,00 à + 4,00 dioptries ;</p> <p>Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre - 8,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries ;</p> <p>Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à - 8,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie ;</p> <p>Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8,00 dioptries».</p>		

(Avenant n° 3, 15 déc. 2022, étendu) Les remboursements indiqués s'entendent y compris le remboursement de la Sécurité sociale dans la limite des frais engagés.

	Base obligatoire Régime professionnel de santé
Hospitalisation (médicale, chirurgicale et à domicile y compris maternité) *	
Frais de séjour en établissement conventionné ou non	100 % BR
Honoraires (médicale, chirurgicale et à domicile y compris maternité)	

	Base obligatoire Régime professionnel de santé
• Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée **	100 % BR
• Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée **	100 % BR
Forfait journalier hospitalier (1)	100 % FR
Forfait patient urgence (1bis)	SRAP (3)
Participation forfaitaire pour les actes coûteux (2)	100 % FR
Chambre particulière hors maternité	Pas de prise en charge
Lit d'accompagnant (enfant de moins de 12 ans)	Pas de prise en charge
Transport accepté par la Sécurité sociale	100 % BR
Maternité	
• Forfait naissance (doublé en cas de naissance multiple)	Pas de prise en charge
• Adoption d'un enfant de moins de 12 ans	Pas de prise en charge
• Chambre particulière maternité	Pas de prise en charge
Soins courants *	
Honoraires médicaux	
Consultation / visites médecins généralistes, consultation en ligne	
• Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée **	100 % BR
• Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée **	100 % BR
Consultation / visites médecins spécialistes, consultation en ligne	
• Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée **	100 % BR
• Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée **	100 % BR
Petite chirurgie / Actes techniques médicaux	
• Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée **	100 % BR
• Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée **	100 % BR
Radiologie, imagerie médicale, échographie	
• Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée **	100 % BR
• Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée **	100 % BR
Honoraires paramédicaux	
Auxiliaires médicaux	100 % BR
Analyses et examens de laboratoire	100 % BR
Médicaments	
Médicaments pris en charge par la Sécurité sociale	100 % BR
Pharmacie, hors médicament, prise en charge par la Sécurité sociale	100 % BR
Matériel médical	
Prothèses médicales, orthopédiques et autres remboursées par la Sécurité sociale	100 % BR
Participation forfaitaire pour les actes coûteux (2)	100 % FR
Dentaire * (Soins et prothèses remboursés par la Sécurité sociale)	
Soins et prothèses dentaires 100 % Santé	SRAP (3)
Soins	100 % BR

	Base obligatoire Régime professionnel de santé
Prothèses et soins prothétiques dentaires à «tarifs maîtrisés» ou «tarifs libres» remboursés par la Sécurité sociale	
Prothèses fixes	150 % BR
Inlay core	150 % BR
Prothèses transitoires	150 % BR
Inlay-onlay	150 % BR
Prothèses amovibles	150 % BR
Orthodontie	
Acceptée par la Sécurité sociale	150 % BR
Implants, piliers implantaires refusés par la Sécurité sociale	
Forfait par an et par personne	Pas de prise en charge
Optique * (équipement = 1 monture + 2 verres) (5)	
Équipements optiques 100 % Santé ***	
Lunettes (1 monture + 2 verres) de classe A	SRAP (4)
Prestations d'appairage pour les verres de Classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	SRAP (4)
Supplément pour verres avec filtres (Verres de classe A)	SRAP (4)
Équipements optiques autre que 100 % Santé (monture + 2 verres de classe B)	
Par bénéficiaire	
• Équipement avec 2 verres simples (a) (6)	150 €
• Équipement avec 2 verres complexes (c) (6)	300 €
• Équipement avec 2 verres très complexes (f) (6)	400 €
• Équipement avec 1 verre simple (a) et 1 verre complexe (c) (6)	225 €
• Équipement avec 1 verre simple (a) et 1 verre très complexe (f) (6)	275 €
• Équipement avec 1 verre complexe (c) et 1 verre très complexe (f) (6)	350 €
Prestations supplémentaires portant sur un équipement optique de classe A ou B (dans la limite des PLV)	
• Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement d'une ordonnance pour les verres de classe A ou B	100 % BR
• Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme, système antiptosis, verres iséiconiques)	100 % BR
• Supplément pour verres avec filtres (verres de classe B)	100 % BR
Lentilles acceptées par la Sécurité sociale ou non	
Forfait par an et par bénéficiaire en complément de la Sécurité sociale avec un minimum de 100 % BR pour les lentilles remboursées par la Sécurité sociale	110 €
Chirurgie réfractive	
Forfait pour les 2 yeux par an et par bénéficiaire	Pas de prise en charge
Aides auditives * (Renouvellement par appareil tous les 4 ans)	
Équipement 100 % Santé (classe I) ***	SRAP (3)
Équipement tarifs libres (classe II)	

	Base obligatoire Régime professionnel de santé
Plafond pour chaque oreille y compris le remboursement de la Sécurité sociale	1 700 € TTC
Équipement comprenant le suivi du réglage et de l'adaptation de l'aide auditive	100 % BR
Accessoires et fournitures	100 % BR
Autres actes *	
Acupuncteur, chiropracteur, ostéopathe, psychologue et psychomotricien, consultation diététicien prescrite par un médecin (forfait / an / bénéficiaire)	Pas de prise en charge
Vaccin anti grippe (max : 1 vaccin par an et par bénéficiaire)	100 % FR
Sur prescription médicale (forfait / an / bénéficiaire) :	
<ul style="list-style-type: none"> • Pharmacie non remboursée pour les moyens contraceptifs • Sevrage tabagique • Ostéodensitométrie non remboursée SS 	Pas de prise en charge
Cures thermales remboursées par la Sécurité sociale	100 % BR
Actes de prévention (7)	Oui (8)
Dispositif MonPSY (8)	inclus

	Base obligatoire Régime professionnel de santé
Assistance	incluse
<p>FR : Frais réels. BR : Base de remboursement de la Sécurité sociale (reconstitué pour actes non acceptés). PLV : Prix limite de vente. SRAP : Sans reste à payer.</p> <p>(*) Remboursements limités aux dépenses engagées et effectuées dans le respect des contrats responsables - prise en charge au minimum du ticket modérateur sur l'ensemble des actes remboursés par la Sécurité sociale.</p> <p>(**) Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées OPTAM ou OPTAM-CO (en Chirurgie et Obstétrique) : en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, le site annuaire.sante.ameli.fr est à la disposition de tous.</p> <p>(***) Tels que définis réglementairement : dispositif 100 % Santé par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximums fixés.</p> <p>(1) Hors établissements médico-sociaux (Maison d'Accueil Spécialisée, maison de retraite, EHPAD), tels que définis à l'Article L. 312-1 du Code de l'action sociale et des familles.</p> <p>(1bis) Facturation forfaitaire des actes médicaux et soins réalisés lors du passage aux urgences n'entraînant pas d'hospitalisation.</p> <p>(2) Tel que défini réglementairement au titre de la participation forfaitaire des assurés notamment pour les actes dont le tarif est supérieur ou égal à 120 euros ou ayant un coefficient supérieur ou égal à 60, ainsi qu'aux frais d'hospitalisation en établissement de santé au cours de laquelle est effectué un acte de santé dont le tarif est supérieur ou égal à 120 euros.</p> <p>(3) Tel que défini réglementairement, dans le respect des honoraires limites de facturation fixés par la réglementation.</p> <p>(4) Tel que défini réglementairement, dans le respect des prix limites de vente et des plafonds fixés par la réglementation.</p> <p>(5) La prise en charge complémentaire est limitée à 1 équipement (1 monture et deux verres) par période de 24 mois pour les adultes ou à 1 équipement par période de 12 mois pour les enfants de moins de 16 ans. La période s'apprécie à compter de la date d'acquisition de l'équipement. Pour les bénéficiaires de plus de 16 ans elle peut être réduite à 12 mois en cas d'évolution de la vue selon les conditions prévues par le contrat responsable. Renouvellement tous les 6 mois pour les enfants de moins de 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage. La période d'un an n'est opposable, pour les verres, aux enfants de moins de 16 ans en cas d'évolution de la vue, ni à tout bénéficiaire quel que soit l'âge, en cas d'évolution de la réfection liée à des situations médicales particulières visées à l'article L. 165-1 du code de la Sécurité sociale. Monture : remboursement limité à 100 € à partir du 1^{er} janvier 2020.</p> <p>(6) Verres simples :</p> <p>Verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre – 6,00 et + 6,00 dioptries ;</p> <p>Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries ;</p> <p>Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6,00 dioptries.</p> <p>Verres complexes :</p> <p>Verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de – 6,00 à + 6,00 dioptries ;</p> <p>Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries ;</p> <p>Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à – 6,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie ;</p> <p>Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 6,00 dioptries ;</p> <p>Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre – 4,00 et + 4,00 dioptries ;</p> <p>Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 8,00 et 0,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries ;</p> <p>Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries.</p> <p>Verres très complexes :</p> <p>Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de – 4,00 à + 4,00 dioptries ;</p> <p>Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 8,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries ;</p> <p>Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à – 8,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie ;</p> <p>Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8,00 dioptries.</p> <p>(7) À titre indicatif, le détartrage est remboursé dans la limite prévue par le poste soins dentaires.</p> <p>(8) Accompagnement psychologique par un psychologue partenaire dans la limite de 8 séances par bénéficiaire et par an (les tarifs sont de 40 € pour l'entretien d'évaluation et de 30 € pour les séances de suivi).</p>	

Article 5.1.2 Limites et exclusions de garanties

La garantie santé du régime professionnel de santé telle que définie précédemment ne s'applique pas dans les deux cas suivants :

- les cures, traitements et opérations de rajeunissement ainsi que les traitements et opérations de chirurgie esthétique qui ne donnent pas lieu à prise en charge par la sécurité sociale ;
- les dépassements d'honoraires non déclarés à la Sécurité sociale ou pratiqués par un professionnel de santé non autorisé à effectuer de tels dépassements qui ne sont pas pris en charge.

Par ailleurs, la garantie frais de santé respecte les conditions énumérées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale. Dès lors, les pénalités financières appliquées hors parcours de soins, la contribution forfaitaire et les fran-

chises médicales ne donnent pas lieu à remboursement.

En outre, sont exclues de la garantie toutes les dépenses, soins ou interventions, non prises en charge par la sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans le tableau de garanties.

Le total des remboursements du régime de base de la sécurité sociale, du présent régime complémentaire et de tout autre organisme complémentaire ainsi que les pénalités financières et la contribution forfaitaire ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées.

Article 5.2

Les actes de prévention du régime professionnel de santé

Le régime professionnel de santé prend en charge, pour chaque bénéficiaire, l'ensemble des actes de prévention à la hauteur du ticket modérateur. Ainsi les actes définis dans le tableau ci-dessous sont pris en charge.

	Base obligatoire régime professionnel de santé
Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8)	Oui
Un détartrage annuel complet sus- et sous-gingival en 2 séances maximum (SC12)	Oui
Bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO24) (enfant de moins de quatorze ans)	Oui
Dépistage de l'hépatite B (codes NABM 4713, 4714, 0323, 0351)	Oui
Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de + de 50 ans pour un des actes prévus : - Audiométrie tonale ou vocale - Audiométrie tonale avec tympanométrie - Audiométrie vocale dans le bruit - Audiométrie tonale ou vocale - Audiométrie tonale ou vocale avec tympanométrie	Oui
Acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire limitée aux femmes de plus de 50 ans, 1 fois tous les 6 ans	Oui
Les vaccinations suivantes seules ou combinées : a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges b) Coqueluche : avant 14 ans c) Hépatite B : avant 14 ans d) BCG : avant 6 ans e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant f) Haemophilus influenzae B g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de dix-huit mois	Oui

Afin d'assurer l'équilibre structurel des garanties de la branche, le régime professionnel de santé met également en œuvre une politique active de prévention dont les orientations sont définies à l'article 9 dans le cadre de la solidarité du régime professionnel de santé.

Article 5.3

La garantie assistance santé du régime professionnel de santé

Chaque bénéficiaire du régime professionnel de santé bénéficie d'une garantie dite «assistance santé» notamment en cas d'hospitalisation imprévue ou d'immobilisation. Elle permet aussi l'accès à des conseils en cas de litiges suite à un acte médical ou un produit de santé.

Article 6

Maintiens et conditions de suspension des garanties du régime professionnel de santé

Mod. par Avenant n° 2, 5 févr. 2021, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021 et jusqu'au 31 déc. 2021⁽¹⁾

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CFDT.

Mod. par Avenant n° 3, 15 déc. 2022, étendu par arr. 26 sept. 2023, JO 20 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023 et jusqu'au 31 déc. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE CGC.

Article 6.1

Maintien des garanties du régime professionnel de santé dans le cadre de la portabilité (au titre de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi)

Les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage dans les conditions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale :

- le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur ;
- cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- l'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;
- l'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse à la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période de maintien de couverture (notamment en cas de reprise d'une activité professionnelle, de retraite, de radiation des listes du Pôle Emploi, de décès).

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

Article 6.2

Maintien des garanties du régime professionnel de santé aux anciens salariés non bénéficiaires de la portabilité ou ayants droit (Loi Evin)

Article 6.2.1

Bénéficiaires de ce maintien

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi Evin, les garanties du régime professionnel de santé peuvent être maintenues, sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux, au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;

- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

Article 6.2.2 **Conditions de ce maintien**

L'employeur informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail, notamment en cas de décès. L'organisme assureur adresse la proposition de maintien individuel de la couverture aux bénéficiaires visés à l'article 6.2.1 au plus tard dans le délai de deux mois à compter de la date de cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties au titre du dispositif de portabilité santé exposé à l'article 6.1, ou du décès du salarié.

Les bénéficiaires peuvent en faire directement la demande auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois suivant la cessation du contrat de travail ou le décès du salarié ou, le cas échéant, à l'issue de la période de portabilité santé telle que mentionnée à l'article 6.1.

Article 6.3 **Conditions de maintien des garanties du régime professionnel de santé en cas de suspension du contrat de travail**

Article 6.3.1 **Suspension des garanties du régime professionnel de santé**

En dehors des cas exposés à l'article 6.2.1 sous la responsabilité de l'organisme assureur ou du maintien à titre gratuit exposé au titre de la solidarité professionnelle de l'article 9, le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

La suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Article 6.3.2 **(Avenant n° 3, 15 déc. 2022, étendu) - Cas de maintien des garanties du régime professionnel de santé**

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien, total ou partiel, de salaire (quelle qu'en soit la dénomination), d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur :

— et bénéficiaire d'un revenu de remplacement ou d'un maintien total ou partiel de salaire (notamment en cas congé maternité, congé paternité ou congé formation (dont formation économique sociale et syndicale))

— ou bénéficiaire d'indemnités journalières de sécurité sociale, de rentes d'invalidité et/ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur et qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.

Pour activité partielle ou activité partielle de longue durée relevant des dispositions des articles L. 5122-1, R. 5122-1 et suivants du code du travail ou de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

Plus généralement s'il bénéficie d'un maintien de garanties prévu expressément par la réglementation ou la législation en vigueur.

Dans ces cas, il est précisé que l'employeur continue d'appeler et de verser les cotisations correspondantes selon les mêmes règles de répartition des contributions salariales et patronales.

En outre, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande des salariés dont le contrat de travail a été suspendu en dehors des cas mentionnés ci-dessus. Dans ce cas, les garanties du régime professionnel de santé seront accordées moyennant le versement de la totalité des cotisations du régime (salariales + patronales) par le salarié dans les conditions tarifaires de l'article 7.1 et sous réserve qu'il en fasse la demande dans les 15 jours qui suivent le début de la suspension de son contrat de travail auprès de l'organisme assureur.

Article 7 **Cotisations**

Mod. par Avenant n° 1, 27 sept. 2019, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
FNEP.
Syndicat(s) de salariés :
SNEPL CFTC ;

SNPEFP CGT ;
FEP CFDT ;
SYNEP CFE CGC.

7.1

(Avenant n° 1, 27 sept. 2019, étendu) - Taux de cotisation du régime professionnel obligatoire de santé

La cotisation des salariés diffère en fonction de leur régime d'affiliation : soit ils relèvent du régime général d'assurance maladie, soit ils relèvent du régime local d'Alsace-Moselle.

Afin de maintenir un niveau de couverture global, régime de base plus régime complémentaire, identique pour tout salarié en France, quel que soit le département dans lequel il exerce ses fonctions, les cotisations des salariés bénéficiaires du régime local Alsace-Moselle sont réduites en conséquence.

La cotisation mensuelle aux garanties du régime professionnel de santé (incluant le financement de la Portabilité défini à l'article 6.1), exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale est égale à:

	Régime générale	Régime local
	Base obligatoire	Base obligatoire
	Cotisation due par personne assurée	Cotisation due par personne assurée
Salarié seul en obligatoire	1,00 %	0,37 %

Au minimum 50 % de la cotisation pour le salarié seul est pris en charge par l'employeur au titre de la couverture obligatoire dans l'entreprise.

Pour le régime local, la part salariée de la cotisation correspond tout au plus à la différence entre le montant de la cotisation en vigueur pour le régime local et 50 % du montant de la cotisation en vigueur pour le régime général pris en charge par l'employeur.

Article 7.2

Assiette de calcul des cotisations

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (valeur indicative pour 2017 de 3 269 €).

Article 8

Règles relatives à l'application du régime professionnel de santé en fonction de la situation de l'entreprise

Mod. par Avenant n° 1, 27 sept. 2019, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFE CGC.

Toutes les entreprises sont tenues, depuis le 1^{er} janvier 2016 d'adhérer à un organisme d'assurance (mentionné à l'article 1^{er} de la loi du 31 décembre 1989) pour se conformer aux obligations du régime professionnel de santé instauré par l'accord de branche du 22 septembre 2015. Les entreprises sont tenues de se conformer aux dispositions du présent accord à partir du 1^{er} janvier 2018.

Le choix d'un organisme recommandé visé à l'article 11.1 garantit à l'entreprise et à ses salariés le respect de l'ensemble des prescriptions du régime professionnel en matière de couverture santé : bénéficiaires, garanties, maintiens, droits non contributifs...

L'entreprise rejoignant un des organismes recommandés est affiliée pour toute la durée de la recommandation du régime professionnel de santé définie à l'article 11.2 ce conformément à l'alinéa 2 de l'article L. 932-12 du code de la sécurité sociale.

Les entreprises n'ayant pas rejoint un des organismes recommandés ne peuvent changer d'assureur ni modifier le contrat couvrant les salariés que dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Article 8.1

Cas de l'entreprise ayant mis en place des garanties santé avant le 1^{er} janvier 2018

En présence d'une couverture santé antérieure au 1^{er} janvier 2018, l'employeur devra vérifier que celle-ci est conforme aux évolutions du régime professionnel de santé qui prendront effet au 1^{er} janvier 2018.

À ce titre, il devra notamment veiller à ce que :

- chaque garantie interne à l'entreprise soit supérieure ou égale aux garanties du régime professionnel de santé ;
- la participation patronale au régime interne à l'entreprise soit au moins égale à 50 % de la cotisation du régime professionnel de santé «Base obligatoire» pour le salarié seul (50 % de la cotisation fixée à l'article 7.1) ;
- 3 % du montant de la cotisation totale hors taxes du régime obligatoire de l'entreprise acquittée par l'employeur et le salarié soient affectés au financement des actions de solidarité définies par le régime professionnel de santé ;
- le régime interne respecte bien les dispositions de l'article 9 et propose notamment les actions de solidarité spécifiques ;
- le bénéfice des garanties du régime professionnel de santé à titre gratuit pour les enfants handicapés du salarié (article 4) ;
- le bénéfice des garanties du régime professionnel de santé à titre gratuit pour les salariés en congé parental à temps plein pendant 1 an (article 4) ;
- les conditions de bénéfice et de maintien des garanties y compris pour les anciens salariés soient au moins aussi favorables que celles du régime professionnel de santé.

(Avenant n° 1, 27 sept. 2019, étendu) À compter du 1^{er} janvier 2020, l'employeur devra veiller, en complément des précédentes dispositions, au bénéfice des garanties du régime professionnel de santé à titre gratuit pour les salariés en contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation pendant leur période d'alternance qui ne peut excéder 3 ans (article 4).

Article 8.2

Détermination de la conformité d'une couverture antérieure

En présence d'une couverture antérieure au 1^{er} janvier 2018, l'employeur devra vérifier que celle-ci est conforme aux prescriptions du Régime Professionnel de Santé (article 8.1) et l'adapter conformément aux dispositions suivantes :

1. le contrat couvrant l'entreprise doit garantir tous les salariés présents et futurs tels que définis par le présent accord (absence de condition d'ancienneté minimale, dispenses d'affiliation) ;
2. la couverture doit être solidaire et responsable selon les définitions du régime professionnel de santé ;
3. la situation individuelle de tout salarié couvert antérieurement au 1^{er} janvier 2018 doit être comparée aux dispositions du régime professionnel de santé défini par le présent accord :
 - s'il ne bénéficie pas d'une prestation prévue par le régime professionnel, il faudra inclure celle-ci dans le contrat collectif dont la part patronale est égale au moins à 50 % ;
 - lorsqu'un poste de garantie composé des prestations définies par le régime professionnel existe déjà, il faudra comparer son quantum (tableaux des garanties Santé du régime professionnel de santé de l'article 5) et son financement en fonction de la ventilation par poste définie ci-après :
 - a. si le quantum est inférieur au barème conventionnel, il doit être mis à niveau dans le contrat collectif dont la part patronale, égale au moins à 50 %, doit être le cas échéant augmentée ;
 - b. si le quantum est supérieur au barème conventionnel, il peut être maintenu et la part patronale correspondant au barème conventionnel doit être, le cas échéant, augmentée pour respecter la règle du financement à 50/50 ;
 - les prestations précédemment en place et non prévues dans le panier conventionnel sont maintenues ainsi que leur mode de financement ;
 - si des prestations précédemment en place correspondent partiellement à ce que prévoit le régime professionnel, soit en raison d'un intitulé différent, soit en raison de l'utilisation d'un barème différent, il sera nécessaire de modifier le contrat pour permettre la comparaison.

	Ventilation par poste de prestations en pourcentage de la cotisation de la base obligatoire du régime professionnel de santé pour le salarié seul	
Libellé du poste	Régime général	Régime local
Hospitalisation	11 %	2 %
Soins courants	26 %	16 %
Pharmacie	23 %	14 %

	Ventilation par poste de prestations en pourcentage de la cotisation de la base obligatoire du régime professionnel de santé pour le salarié seul	
Libellé du poste	Régime général	Régime local
Dentaire	15 %	22 %
Optique	23 %	45 %
Autres	2 %	1 %

4. Les vérifications ci-dessus permettent d'isoler la part des prestations prévues par le contrat qui demeure supérieure au minimum défini par le régime professionnel ainsi que le financement correspondant.

Les vérifications ci-dessus seront normalement effectuées dans la même forme que celles qui avaient présidé à la mise en place initiale de la couverture, déterminée selon l'une ou l'autre des modalités visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

En présence de délégués syndicaux, elles peuvent donner lieu à une négociation tendant à l'adaptation des couvertures antérieures au vu des dispositions du régime professionnel.

Les instances de représentation du personnel, lorsqu'elles existent, sont informées et consultées préalablement.

Article 9 **Degré élevé de solidarité du régime professionnel de santé**

Mod. par Avenant n° 1, 27 sept. 2019, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 2, 5 févr. 2021, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021 et jusqu'au 31 déc. 2021⁽¹⁾

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CFDT.

Le régime professionnel de santé prévoit l'obligation de proposer à tous les salariés qui bénéficient des garanties de la branche professionnelle le bénéfice d'une action sociale dite institutionnelle, sur présentation de dossiers dûment motivés par des situations difficiles.

Elle est mise en œuvre et financée par l'organisme en charge de l'assurance du régime de l'entreprise.

Au-delà de l'action sociale institutionnelle, un degré élevé de solidarité, spécifique au régime professionnel de santé, est mis en œuvre.

La solidarité mise en œuvre par le régime professionnel de santé prévoit :

— le bénéfice des garanties du régime obligatoire dont bénéficie le salarié à titre gratuit pour les enfants handicapés de salarié (comme défini au sein de l'article 4) ;

— le bénéfice du maintien pendant un an du régime obligatoire dans l'entreprise à titre gratuit pour les salarié(e)s en congé parental à temps plein (comme défini à l'article 4) ;

— le bénéfice des garanties du régime obligatoire dans l'entreprise à titre gratuit pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation pendant leur période d'alternance qui ne peut excéder 3 ans (comme défini à l'article 4) ;

— le financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique notamment des campagnes nationales d'information ou de programme de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés.

Les actions de prévention peuvent prendre la forme de formations, de réunions d'information, de guides pratiques, d'affiches, d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité, et comportements en termes de consommation médicale ;

— la prise en charge de prestations d'action sociale pouvant comprendre notamment :

m à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés, et ayants droits.

m à titre collectif : des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit, ou des aidants familiaux.

(Avenant n° 2, 5 févr. 2021, étendu) Une aide financière forfaitaire de 100 € est accordée aux salariés placés en activité partielle entre le 1^{er} septembre 2020 et le 31 décembre 2020 (inclus) et dont la rémunération n'a pas été maintenue à 100 % par l'employeur. Cette aide est accordée aux salariés qui percevaient le mois précédent leur mise en activité partielle une rémunération brute mensuelle inférieure à 2 300 € (pour un salarié à temps plein). Pour les salariés à temps partiels, ce plafond est proratisé en fonction de la quotité travaillée.

Pour les salariés dont l'employeur adhère au régime de branche via l'un des assureurs recommandés, cette action sera financée sur le fonds du degré élevé de solidarité.

Les salariés dont l'employeur n'adhère pas au régime bénéficient également de cette aide en vertu de l'article 12 du présent accord. L'employeur veille au respect du financement de 3 % de la cotisation hors taxes consacrée à la solidarité et au respect de cette action de solidarité spécifique du régime professionnel de santé notamment auprès de son organisme assureur.

Article 10

Commission paritaire nationale de prévoyance

La Commission paritaire nationale de prévoyance est instituée par l'article 2.3.4 de la convention collective de l'enseignement privé indépendant. Son rôle est élargi dans le cadre du présent accord.

Article 10.1

Rôle de la commission paritaire nationale de prévoyance pour le régime professionnel de santé

La commission paritaire nationale de prévoyance (CPNP) a notamment pour rôle :

- *l'application et l'interprétation du présent accord instaurant le régime professionnel de santé ainsi que ses dispositions contractuelles ;*

- *l'étude de l'évolution de la garantie santé et des conditions de maintiens de celle-ci ;*

- *l'examen des comptes de résultats et bilan financier produits par l'organisme assureur ;*

- *le contrôle des opérations administratives, financières et techniques du régime ;*

- *(Tiret exclu de l'extension par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc.) le choix du ou des organismes assureurs recommandés ;*

— la réflexion sur l'évolution des cotisations et/ou la révision des prestations et leur négociation ;

— l'étude pour favoriser l'accès des entreprises adhérentes à la branche professionnelle ;

— l'étude des statistiques demandées à ou aux organismes assureurs recommandés pour la qualité de service et gestion ;

— la décision d'affectation pour améliorer les résultats financiers du régime de la branche ;

— le pilotage du degré élevé de solidarité du régime professionnel de santé mis en œuvre par le ou les organismes assureurs recommandés et son évolution ;

— l'éventuelle étude des demandes d'actions sociales.

Pour toutes ces tâches, la CPNP peut demander l'aide d'experts financés dans des conditions déterminées contractuellement.

Article 10.2

Application du régime professionnel obligatoire de santé

Un prestataire peut être mandaté par les partenaires sociaux pour accomplir les démarches nécessaires au nom de l'ensemble des organisations représentatives signataires aux fins de garantir l'application du régime professionnel aux salariés et entreprises de la branche.

À la demande de la commission paritaire nationale de prévoyance, il peut vérifier la situation des entreprises qui n'ont pas souscrit la garantie santé frais de santé auprès des organismes assureurs recommandés.

La CPNP, suite aux vérifications, peut le cas échéant, informer les organismes assureurs qu'ils ont en portefeuille des contrats non conformes aux prescriptions du présent accord.

Les organisations professionnelles et syndicales de salariés liées par le présent accord ainsi que leurs membres adhérents sont fondées à obtenir en justice l'exécution du présent accord conformément aux articles L. 2262-4 et L. 2262-9 et suivants du code du travail.

Partie II

Les organismes recommandés

Article 11

La mutualisation professionnelle

Article 11.1

Organismes recommandés pour la mutualisation professionnelle

Les deux organismes assureurs recommandés pour l'assurance des garanties frais de santé ainsi que pour la gestion de l'ensemble des garanties sont :

- Humanis Prévoyance, Institution de Prévoyance régie par le Titre III du livre IX du Code de la Sécurité Sociale ;
- Harmonie Mutuelle, Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la Mutualité.

Ces organismes assureurs recommandés sont chargés de poursuivre un objectif de couverture effective de l'ensemble des salariés de la branche et s'obligent à exécuter l'intégralité des dispositions du présent accord, ce qui entraîne notamment les conséquences suivantes :

- ils s'obligent à accepter l'adhésion de toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, y compris les entreprises qui ne pourraient trouver auprès des autres assureurs l'application de la couverture de la branche au tarif proposé en raison de l'état de santé ou de la situation des salariés qu'elles emploient ;
- ils s'interdisent de suspendre la couverture des salariés en raison de la défaillance de l'entreprise dans le paiement des cotisations.

Toute entreprise est en capacité de souscrire auprès d'Humanis Prévoyance et d'Harmonie Mutuelle, dès le dépôt légal du présent accord, la garantie frais de santé conforme aux prescriptions du régime professionnel de la branche.

Article 11.2

Durée et conditions de réexamen de la mutualisation professionnelle

Les deux organismes sont recommandés pour une durée de 5 ans. Cependant, le choix d'un ou des deux organismes recommandés peut être modifié, par les partenaires sociaux siégeant en CPNP, tous les ans, à partir du 1^{er} janvier 2021, chaque 1^{er} janvier après notification à chaque organisme recommandé, par lettre recommandée avec avis de réception, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires procéderont au réexamen des conditions de mutualisation des garanties et à une mise en concurrence au plus tard dans les 5 ans à partir de la signature du présent accord.

Article 11.3

Comptes de résultats et rapport annuel

Chaque année, au plus tard le 31 mai, les organismes recommandés soumettent à l'approbation de la Commission paritaire les comptes détaillés de l'exercice clos le 31 décembre précédent, ainsi que d'une manière générale tous les documents ou informations nécessaires à l'exercice de leur mission.

Une fois les comptes approuvés, la Commission paritaire décide de l'affectation des éventuels excédents après constitution des réserves conventionnelles et des provisions.

Les éléments financiers permettant d'établir les comptes de résultat en conformité avec les dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, sont détaillés dans les engagements contractuels signés entre les parties signataires du présent accord et les organismes recommandés pour l'assurance et la gestion du régime professionnel de santé.

Les organismes recommandés produisent également, pour approbation par les partenaires sociaux, leur rapport annuel sur la mise en œuvre du régime, le contenu des éléments de solidarité et son équilibre prévu par l'alinéa 3 de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Article 12

Fonds de solidarité de branche

Un fonds de solidarité de branche est financé par un prélèvement de 3 % sur toutes les cotisations hors taxes versées par les entreprises et les salariés entrant dans le champ d'application du présent accord et ayant choisi l'un des organismes assureurs recommandés à l'article 11.1.

Ces organismes garantissent la mise en œuvre des actions de solidarité spécifiques du régime professionnel de santé

définies par l'article 9.

Le fonds de solidarité bénéficie aux seules entreprises ayant rejoint l'un des organismes assureurs recommandés à charge, pour les autres entreprises, de veiller au respect du financement de 3 % de la cotisation hors taxes consacrée à la solidarité et au respect des actions de solidarités spécifiques du régime professionnel de santé notamment auprès de leur organisme assureur.

Chaque année, le financement du fonds de solidarité est réexaminé, en fonction des comptes de résultat définis à l'article 11.3, sur décision annuelle de la CPNP.

Un règlement est établi entre les organismes recommandés et les partenaires sociaux de la branche afin de permettre notamment :

- la mise à disposition de moyens humains et matériels par les organismes pour la gestion du fonds mis à disposition de la commission paritaire ;
- de déterminer les modalités notamment les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale librement décidées par les partenaires sociaux de la branche ;
- la réalisation de la politique d'action sociale, de secours et d'entraide et de prévention de la branche dans le respect de la solidarité du régime professionnel de santé déterminée à l'article 9.

Article 13 **Couvertures complémentaires facultatives**

Mod. par Avenant n° 1, 27 sept. 2019, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 2, 5 févr. 2021, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021 et jusqu'au 31 déc. 2021⁽¹⁾

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CFDT.

Mod. par Avenant n° 3, 15 déc. 2022, étendu par arr. 26 sept. 2023, JO 20 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023 et jusqu'au 31 déc. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE CGC.

Des couvertures complémentaires facultatives ont été définies par les partenaires sociaux. Elles bénéficient de conditions tarifaires privilégiées car négociées auprès des organismes assureurs recommandés.

L'accès et la mise en oeuvre de ces couvertures font l'objet d'une contractualisation avec les organismes recommandés (règle de souscription, définition des bénéficiaires...).

Article 13.1 **Définition des couvertures complémentaires**

Article 13.1.1 **Couvertures complémentaires employeur**

Si l'entreprise le souhaite, elle peut choisir, conformément aux dispositions de l'acte juridique instituant ou modifiant

les garanties collectives dans l'entreprise d'améliorer la couverture obligatoire du régime professionnel de santé (A) en souscrivant, dans le cadre de sa cotisation obligatoire :

- à une des 3 options B, C ou D rendue obligatoire au sein de l'entreprise pour le salarié seul ;
- à la couverture des ayants-droit du salarié, tels que définis par le contrat avec les organismes recommandés, au régime de base A ou à une des options B, C ou D - de même niveau que le salarié ;
- à la cotisation dite «famille» telle que définie par le contrat avec les organismes recommandés au régime de base A ou à une des options B, C ou D.

Au minimum 50 % de la cotisation obligatoire est pris en charge par l'employeur au titre de la couverture obligatoire dans l'entreprise.

Article 13.1.2 **Couvertures complémentaires salariés**

Les couvertures complémentaires facultatives permettent au salarié :

- de choisir d'être garanti au-delà de la base obligatoire de son employeur au titre d'une des 3 options supérieures B, C ou D, les cotisations s'ajoutent à la cotisation de la base obligatoire de son entreprise. Elles sont alors à la charge exclusive du salarié ;
- de faire bénéficier ses ayants-droit de garanties qui sont obligatoirement les mêmes que celles dont il bénéficie. Les cotisations au titre de ces «options» B, C ou D sont dues par personne assurée, s'ajoutent à la cotisation due pour le salarié et sont à sa charge exclusive ;
- si l'employeur a opté pour le régime «famille» à titre obligatoire, d'être garanti, lui et sa famille au-delà du régime obligatoire de son employeur, la cotisation supplémentaire correspondante étant à sa charge exclusive.

Article 13.2 **(Avenant n° 1, 27 sept. 2019 étendu) - Tableau des garanties des couvertures complémentaires**

Sont mentionnées ci-dessous les garanties de la base obligatoire du régime professionnel de santé dites A, telles que définies à l'article 5.1.1, et les niveaux de couverture complémentaires facultatives B, C et D.

Les prestations du tableau ci-dessous sont exprimées y compris le remboursement de la sécurité sociale.

		Base obligatoire A Régime professionnel de santé	Option B (y compris la base obligatoire)	Option C (y compris la base obligatoire)	Option D (y compris la base obligatoire)
Hospitalisation	Hospitalisation (médicale, chirurgicale et à domicile y compris maternité)*				
	Frais de séjour en établissement conventionné ou non	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
	Honoraires (médicale, chirurgicale et à domicile y compris maternité)				
	Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée**	100 % BR	150 % BR	175 % BR	200 % BR
	Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée**	100 % BR	130 % BR	155 % BR	180 % BR
	Forfait journalier hospitalier (1)	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
	Participation forfaitaire pour les actes coûteux (2)	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
	Chambre particulière hors maternité	Pas de prise en charge	50 €/jour	75 €/jour	100 €/jour
	Lit accompagnant (enfant de moins de 12 ans)	Pas de prise en charge	30 €/jour	40 €/jour	50 €/jour
	Transport accepté par la Sécurité sociale	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
	Maternité				
	Forfait naissance (doublé en cas de naissance multiple)	Pas de prise en charge	Pas de prise en charge	150 €	300 €
	Adoption d'un enfant de moins de 12 ans	Pas de prise en charge	Pas de prise en charge	150 €	300 €
	Chambre particulière maternité	Pas de prise en charge	50 €/jour	75 €/jour	100 €/jour

		Base obliga- toire A Régime pro- fessionnel de santé	Option B (y compris la base obliga- toire)	Option C (y compris la base obliga- toire)	Option D (y compris la base obliga- toire)
Soins cou- rants	Soins courants*				
	Honoraires médicaux				
	Consultations / visites médecins généralistes, consultations en ligne,				
	Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée**	100 % BR	150 % BR	200 % BR	300 % BR
	Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée**	100 % BR	130 % BR	160 % BR	200 % BR
	Consultations / visites médecins spécialistes, consultations en ligne,				
	Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée**	100 % BR	160 % BR	220 % BR	300 % BR
	Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée**	100 % BR	140 % BR	180 % BR	200 % BR
	Petite chirurgie / Actes techniques médicaux				
	Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée**	100 % BR	150 % BR	200 % BR	300 % BR
	Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée**	100 % BR	130 % BR	160 % BR	200 % BR
	Radiologie, imagerie médicale, échographie				
	Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée**	100 % BR	150 % BR	200 % BR	300 % BR
	Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée**	100 % BR	130 % BR	160 % BR	200 % BR
	Honoraires paramédicaux				
	Auxiliaires médicaux	100 % BR	150 % BR	200 % BR	300 % BR
	Analyses et examens de laboratoire				
	Analyses et examens de laboratoire	100 % BR	150 % BR	200 % BR	300 % BR
	Médicaments				
	Médicaments pris en charge par la sécurité sociale	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
	Pharmacie, hors médicament, prise en charge par la sécurité sociale sur prescription	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
	Matériel médical				
	Prothèses médicales, orthopédiques et autres remboursées par la Sécurité sociale	100 % BR	150 % BR	300 % BR	500 % BR
	Participation forfaitaire pour les actes coûteux (2)	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR

		Base obliga- toire A Régime pro- fessionnel de santé	Option B (y compris la base obliga- toire)	Option C (y compris la base obliga- toire)	Option D (y compris la base obliga- toire)
Dentaire	Dentaire				
	Soins				
	Soins dentaire pris en charge par la sécurité sociale	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
	Prothèses remboursées par la sécurité sociale				
	- prothèses et soins prothétiques dentaires 100 % santé	sans reste à payer (3)	sans reste à payer (3)	sans reste à payer (3)	sans reste à payer (3)
	- prothèses et soins prothétiques dentaires à tarifs maîtrisés				
	. Prothèses fixes	150 % BR	340 % BR	420 % BR	500 % BR
	. Inlay-Core	150 % BR	340 % BR	420 % BR	500 % BR
	. Prothèses transitoires	150 % BR	340 % BR	420 % BR	500 % BR
	. Inlay onlay	150 % BR	340 % BR	420 % BR	500 % BR
	. Prothèses amovibles	150 % BR	340 % BR	420 % BR	500 % BR
	- prothèses et soins prothétiques dentaires à tarifs libres				
	. Prothèses fixes	150 % BR	340 % BR	420 % BR	500 % BR
	. Inlay-Core	150 % BR	340 % BR	420 % BR	500 % BR
	. Prothèses transitoires	150 % BR	340 % BR	420 % BR	500 % BR
	. Inlay onlay	150 % BR	340 % BR	420 % BR	500 % BR
	. Prothèses amovibles	150 % BR	340 % BR	420 % BR	500 % BR
	Orthodontie acceptée par la Sécurité sociale	150 % BR	340 % BR	420 % BR	500 % BR
	Implants, piliers implantaires refusés par la Sécurité sociale (par an et par personne)	Pas de prise en charge	Pas de prise en charge	250 €	500 €

		Base obliga- toire A Régime pro- fessionnel de santé	Option B (y compris la base obliga- toire)	Option C (y compris la base obliga- toire)	Option D (y compris la base obliga- toire)
Optique	Optique*				
	Limitation à un équipement Lunettes (1 monture + 2 verres) tous les 2 ans, sauf en cas d'évolution de la vue ou pour les enfants de moins de 16 ans (1 équipements tous les ans) (5) Équipement (1 monture + 2 verres) Adultes et Enfants avec un maximum de 100 € pour la monture				
	Équipements optique 100 % Santé (***) :				
	Lunettes (monture + 2 verres) de classe A	sans reste à payer (4)	sans reste à payer (4)	sans reste à payer (4)	sans reste à payer (4)
	Prestations d'appairage pour les verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	sans reste à payer (4)	sans reste à payer (4)	sans reste à payer (4)	sans reste à payer (4)
	Supplément pour verres avec filtres (Verres de classe A)	sans reste à payer (4)	sans reste à payer (4)	sans reste à payer (4)	sans reste à payer (4)
	Lunettes (monture + 2 verres) de classe B :				
	(a) Équipement avec 2 verres simples (a) (5)	150 €	200 €	340 €	420 €
	(c) Équipement avec 2 verres complexes (c) (5)	300 €	370 €	500 €	700 €
	(f) Équipement avec 2 verres très complexes (f) (5)	400 €	490 €	670 €	800 €
	(b) Équipement avec 1 verre simple (a) et un verre complexe (c) (6)	225 €	285 €	420 €	560 €
	(d) Équipement avec 1 verre simple (a) et un verre très com- plexe	275 €	345 €	505 €	610 €
	(e) Équipement avec 1 verre complexe (c) et un verre très com- plexe (f) (6)	350 €	430 €	585 €	750 €
	Prestations supplémentaires portant sur un équipement optique de classe A ou B				
	Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement d'une ordonnance pour les verres de classe A	100 % BR dans la limite des PLV	100 % BR dans la limite des PLV	100 % BR dans la limite des PLV	100 % BR dans la limite des PLV
	Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement d'une ordonnance pour les verres de classe B	100 % BR dans la limite des PLV	100 % BR dans la limite des PLV	100 % BR dans la limite des PLV	100 % BR dans la limite des PLV
	Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme/sys- tème antiphtosis/verres iséiconiques)	100 % BR dans la limite des PLV	100 % BR dans la limite des PLV	100 % BR dans la limite des PLV	100 % BR dans la limite des PLV
	Suppléments pour verres avec filtres (verres de classe B)	100 % BR dans la limite des PLV	100 % BR dans la limite des PLV	100 % BR dans la limite des PLV	100 % BR dans la limite des PLV
	Lentilles acceptées par la Sécurité sociale ou non par an et par bénéficiaire (avec un minimum de 100 % BR pour les lentilles remboursées par la Sécurité sociale)	110 € en complément de la sécurité sociale	140 € en complément de la sécurité sociale	180 € en complément de la sécurité sociale	250 € en complément de la sécurité sociale
	Chirurgie réfractive (pour les 2 yeux / an)	pas de prise en charge	330 €	410 €	500 €

		Base obliga- toire A Régime pro- fessionnel de santé	Option B (y compris la base obliga- toire)	Option C (y compris la base obliga- toire)	Option D (y compris la base obliga- toire)
Aides audi- tives	Aides auditives*				
	Prothèses auditives remboursées par la Sécurité sociale				
	Jusqu'au 31 décembre 2020 :	100 % BR	100 % BR + 250 €/Oreille tous les 2 ans	100 % BR + 600 €/Oreille tous les 2 ans	100 % BR +1000 €/Oreille tous les 2 ans
	À compter du 1 ^{er} janvier 2021 : Renouvellement par appareil tous les 4 ans				
	- Équipement 100 % santé (Classe I)*** (3)	Prise en charge inté- grale	Prise en charge inté- grale	Prise en charge inté- grale	Prise en charge inté- grale
	- Équipement Tarifs Libres (Classe II) À partir du 1 ^{er} janvier 2021, remboursement limité, pour chaque oreille, à 1700 € y compris Sécurité sociale et à une au- dioprothèse tous les 4 ans comprenant le suivi du réglage et de l'adaptation de l'aide auditive	100 % BR	100 % BR + 250 €/Oreille	100 % BR + 600 €/Oreille	100 % BR + 1000 €/Oreille
	- Accessoires et fournitures	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR

		Base obliga- toire A Régime pro- fessionnel de santé	Option B (y compris la base obliga- toire)	Option C (y compris la base obliga- toire)	Option D (y compris la base obliga- toire)
Autres	Autres actes*				
	Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue et psychomotricien, consultation diététicien prescrite par un médecin	pas de prise en charge	Forfait de 120 €/An	Forfait de 260 €/An	Forfait de 400 €/An
	Vaccin anti grippe (1 par an)	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
	Sur prescription médicale :	pas de prise en charge	Forfait de 60 €/An	Forfait de 120 €/An	Forfait de 400 €/An
	- pharmacie non remboursée pour les moyens contraceptifs				
	- sevrage tabagique,				
	- ostéodensitométrie non remboursée par la Sécurité sociale				
	Cures thermales acceptées par la Sécurité sociale	100 % BR	150 % BR	300 % BR	500 % BR
	Actes de prévention	100 % BR Détail des actes de prévention : Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8) Un détartrage annuel complet sus - et sous-gingival en 2 séances maximum (SC12) Bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO24) (enfant de moins de quatorze ans) Dépistage de l'hépatite B (codes NABM 4713, 4714, 0323, 0351) Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de + de 50 ans pour un des actes prévus : Audiométrie tonale ou vocale / Audiométrie tonale avec tympanométrie / Audiométrie vocale dans le bruit / Audiométrie tonale ou vocale / Audiométrie tonale ou vocale avec tympanométrie Acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire limitée aux femmes de plus de 50 ans, 1 fois tous les 6 ans Les vaccinations suivantes seules ou combinées : a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges b) Coqueluche : avant 14 ans c) Hépatite B : avant 14 ans d) BCG : avant 6 ans e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant f) Haemophilus influenzae B g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de dix-huit mois			
	Assistance Santé	Garantie incluse notamment en cas d'hospitalisation imprévue ou d'immobilisation et donnant accès à des conseils en cas de litige suite à un acte médical ou un produit de santé			

	Base obligatoire A Régime professionnel de santé	Option B (y compris la base obligatoire)	Option C (y compris la base obligatoire)	Option D (y compris la base obligatoire)
<p>FR : Frais réels</p> <p>BR : Base de remboursement de la Sécurité sociale (reconstitué pour les actes non acceptés)</p> <p>PLV : Prix limite de vente</p> <p>* : Remboursements limités aux dépenses engagées et effectuées dans le respect des contrats responsables - prise en charge au minimum du ticket modérateur sur l'ensemble des actes remboursés par la sécurité sociale</p> <p>** Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées OPTAM ou OPTAM-CO (en Chirurgie et Obstétrique) : en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, le site annuaire.sante.ameli.fr est à la disposition de tous.</p> <p>*** Tels que définis réglementairement : dispositif 100 % Santé par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximums fixés.</p> <p>(1) Hors établissements médico-sociaux (Maison d'Accueil Spécialisée, maison de retraite, EHPAD), tels que définis à l'Article L. 312-1 du Code de l'action sociale et des familles.</p> <p>(2) Tel que défini réglementairement au titre de la participation forfaitaire des assurés notamment pour les actes dont le tarif est supérieur ou égal à 120 euros ou ayant un coefficient supérieur ou égal à 60, ainsi qu'aux frais d'hospitalisation en établissement de santé au cours de laquelle est effectué un acte de santé dont le tarif est supérieur ou égal à 120 euros.</p> <p>(3) Tel que défini réglementairement, dans le respect des honoraires limites de facturation fixés par la réglementation.</p> <p>(4) Tel que défini réglementairement, dans le respect des prix limites de vente et des plafonds fixés par la réglementation.</p> <p>(5) (Avenant n° 2, 5 févr. 2021, étendu) La prise en charge complémentaire est limitée à 1 équipement (1 monture et deux verres) par période de 24 mois pour les bénéficiaires ayant 16 ans et plus ou à 1 équipement par période de 12 mois pour les enfants de moins de 16 ans. La période s'apprécie à compter de la date d'acquisition de l'équipement.</p> <p>Pour les bénéficiaires ayant 16 ans et plus, elle peut être réduite à 12 mois en cas d'évolution de la vue selon les conditions prévues par le contrat responsable. Un renouvellement tous les 6 mois est autorisé pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur.</p> <p>La période d'un an n'est pas opposable, pour les verres, aux enfants de moins de 16 ans en cas d'évolution de la vue objectivée par une nouvelle prescription médicale ophtalmologique, ni à tout bénéficiaire quel que soit l'âge, en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières définies réglementairement.</p> <p>Monture : remboursement limité à 100 € à partir du 1^{er} janvier 2020.</p> <p>(6) Verres simples</p> <p>Verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre – 6,00 et + 6,00 dioptries ;</p> <p>Verre unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries ;</p> <p>Verre unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6,00 dioptries.</p> <p>Verres complexes</p> <p>Verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de – 6,00 à + 6,00 dioptries ;</p> <p>Verre unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries ;</p> <p>Verre unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à – 6,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie ;</p> <p>Verre unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 6,00 dioptries ;</p> <p>Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre – 4,00 et + 4,00 dioptries ;</p> <p>Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 8,00 et 0,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries ;</p> <p>Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries.</p> <p>Verres très complexes</p> <p>Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de – 4,00 à + 4,00 dioptries ;</p> <p>Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 8,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries.</p> <p>Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à – 8,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie ;</p> <p>Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8,00 dioptries.</p>				

(Avenant n° 3, 15 déc. 2022, étendu) Les remboursements indiqués s'entendent y compris le remboursement de la Sécurité sociale dans la limite des frais engagés.

	Base obligatoire A Régime professionnel de santé	Option B (y compris la base obligatoire)	Option C (y compris la base obligatoire)	Option D (y compris la base obligatoire)
Hospitalisation (médicale, chirurgicale et à domicile y compris maternité) *				
Frais de séjour en établissement conventionné ou non	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR

	Base obliga- toire A Ré- gime professionnel de santé	Option B (y compris la base obliga- toire)	Option C (y compris la base obliga- toire)	Option D (y compris la base obliga- toire)
Honoraires (médicale, chirurgicale et à domicile y compris maternité)				
• Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée **	100 % BR	150 % BR	175 % BR	200 % BR
• Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée **	100 % BR	130 % BR	155 % BR	180 % BR
Forfait journalier hospitalier (1)	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Forfait patient urgence (1bis)	SRAP (3)	SRAP (3)	SRAP (3)	SRAP (3)
Participation forfaitaire pour les actes coûteux (2)	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière hors maternité	Pas de prise en charge	50 €/jour	75 €/jour	100 €/jour
Lit d'accompagnant (enfant de moins de 12 ans)	Pas de prise en charge	30 €/jour	40 €/jour	50 €/jour
Transport accepté par la Sécurité sociale	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Maternité				
• Forfait naissance (doublé en cas de naissance multiple)	Pas de prise en charge	Pas de prise en charge	150 €	300 €
• Adoption d'un enfant de moins de 12 ans	Pas de prise en charge	Pas de prise en charge	150 €	300 €
• Chambre particulière maternité	Pas de prise en charge	50 €/jour	75 €/jour	100 €/jour
Soins courants *				
Honoraires médicaux				
Consultation / visites médecins généralistes, consultation en ligne				
• Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée **	100 % BR	150 % BR	200 % BR	300 % BR
• Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée **	100 % BR	130 % BR	160 % BR	200 % BR
Consultation / visites médecins spécialistes, consultation en ligne				
• Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée **	100 % BR	160 % BR	220 % BR	300 % BR
• Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée **	100 % BR	140 % BR	180 % BR	200 % BR
Petite chirurgie / Actes techniques médicaux				
• Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée **	100 % BR	150 % BR	200 % BR	300 % BR
• Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée **	100 % BR	130 % BR	160 % BR	200 % BR
Radiologie, imagerie médicale, échographie				
• Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée **	100 % BR	150 % BR	200 % BR	300 % BR
• Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée **	100 % BR	130 % BR	160 % BR	200 % BR
Honoraires paramédicaux				
Auxiliaires médicaux	100 % BR	150 % BR	200 % BR	300 % BR
Analyses et examens de laboratoire	100 % BR	150 % BR	200 % BR	300 % BR
Médicaments				
Médicaments pris en charge par la Sécurité sociale	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Pharmacie, hors médicament, prise en charge par la Sécurité sociale	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Matériel médical				

	Base obligatoire A Régime professionnel de santé	Option B (y compris la base obligatoire)	Option C (y compris la base obligatoire)	Option D (y compris la base obligatoire)
Prothèses médicales, orthopédiques et autres remboursées par la Sécurité sociale	100 % BR	150 % BR	300 % BR	500 % BR
Participation forfaitaire pour les actes coûteux (2)	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Dentaire * (Soins et prothèses remboursés par la Sécurité sociale)				
Soins et prothèses dentaires 100 % Santé	SRAP (3)	SRAP (3)	SRAP (3)	SRAP (3)
Soins	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Prothèses et soins prothétiques dentaires à «tarifs maîtrisés» ou «tarifs libres» remboursées par la Sécurité sociale				
Prothèses fixes	150 % BR	340 % BR	420 % BR	500 % BR
Inlay core	150 % BR	340 % BR	420 % BR	500 % BR
Prothèses transitoires	150 % BR	340 % BR	420 % BR	500 % BR
Inlay-onlay	150 % BR	340 % BR	420 % BR	500 % BR
Prothèses amovibles	150 % BR	340 % BR	420 % BR	500 % BR
Orthodontie				
Acceptée par la Sécurité sociale	150 % BR	340 % BR	420 % BR	500 % BR
Implants, piliers implantaires refusés par la Sécurité sociale				
Forfait par an et par personne	Pas de prise en charge	Pas de prise en charge	250 €	500 €
Optique * (équipement = 1 monture + 2 verres) (5)				
Équipements optiques 100 % Santé ***				
Lunettes (1 monture + 2 verres) de classe A	SRAP (4)	SRAP (4)	SRAP (4)	SRAP (4)
Prestations d'appairage pour les verres de Classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	SRAP (4)	SRAP (4)	SRAP (4)	SRAP (4)
Supplément pour verres avec filtres (Verres de classe A)	SRAP (4)	SRAP (4)	SRAP (4)	SRAP (4)
Équipements optiques autre que 100 % Santé (monture + 2 verres de classe B)				
Par bénéficiaire				
• Équipement avec 2 verres simples (a) (6)	150 €	200 €	340 €	420 €
• Équipement avec 2 verres complexes (c) (6)	300 €	370 €	500 €	700 €
• Équipement avec 2 verres très complexes (f) (6)	400 €	490 €	670 €	800 €
• Équipement avec 1 verre simple (a) et 1 verre complexe (c) (6)	225 €	285 €	420 €	560 €
• Équipement avec 1 verre simple (a) et 1 verre très complexe (f) (6)	275 €	345 €	505 €	610 €
• Équipement avec 1 verre complexe (c) et 1 verre très complexe (f) (6)	350 €	430 €	585 €	750 €
Prestations supplémentaires portant sur un équipement optique de classe A ou B (dans la limite des PLV)				
• Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement d'une ordonnance pour les verres de classe A ou B	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
• Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme, système antiptosis, verres iséiconiques)	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
• Supplément pour verres avec filtres (verres de classe B)	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR

	Base obligatoire A Régime professionnel de santé	Option B (y compris la base obligatoire)	Option C (y compris la base obligatoire)	Option D (y compris la base obligatoire)
Lentilles acceptées par la Sécurité sociale ou non				
Forfait par an et par bénéficiaire en complément de la Sécurité sociale avec un minimum de 100 % BR pour les lentilles remboursées par la Sécurité sociale	110 €	140 €	180 €	250 €
Chirurgie réfractive				
Forfait pour les 2 yeux par an et par bénéficiaire	Pas de prise en charge	330 €	410 €	500 €
Aides Auditives * (Renouvellement par appareil tous les 4 ans)				
Équipement 100 % Santé (classe I) ***	SRAP (3)	SRAP (3)	SRAP (3)	SRAP (3)
Équipement tarifs libres (classe II)				
Plafond pour chaque oreille y compris le remboursement de la Sécurité sociale	1 700 € TTC	1 700 € TTC	1 700 € TTC	1 700 € TTC
Équipement comprenant le suivi du réglage et de l'adaptation de l'aide auditive	100 % BR	100 % BR + 250 €/oreille	100 % BR + 600 €/oreille	100 % BR + 1000 €/oreille
Accessoires et fournitures	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Autres actes *				
Acupuncteur, chiropracteur, ostéopathe, psychologue et psychomotricien, consultation diététicien prescrite par un médecin (forfait / an / bénéficiaire)	Pas de prise en charge	120 €	260 €	400 €
Vaccin anti grippe (max : 1 vaccin par an et par bénéficiaire)	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Sur prescription médicale (forfait / an / bénéficiaire) :				
<ul style="list-style-type: none"> • Pharmacie non remboursée pour les moyens contraceptifs • Sevrage tabagique • Ostéodensitométrie non remboursée SS 	Pas de prise en charge	60 €	120 €	400 €
Cures thermales remboursées par la Sécurité sociale	100 % BR	150 % BR	300 % BR	500 % BR
Actes de prévention (7)	Oui (8)	Oui (8)	Oui (8)	Oui (8)
Dispositif MonPSY (8)	inclus	inclus	inclus	inclus

	Base obligatoire A Régime professionnel de santé	Option B (y compris la base obligatoire)	Option C (y compris la base obligatoire)	Option D (y compris la base obligatoire)
Assistance	incluse	incluse	incluse	incluse

FR : Frais réels.
BR : Base de remboursement de la Sécurité sociale (reconstitué pour actes non acceptés).
PLV : Prix limite de vente.
SRAP : Sans reste à payer.

(*) Remboursements limités aux dépenses engagées et effectuées dans le respect des contrats responsables - prise en charge au minimum du ticket modérateur sur l'ensemble des actes remboursés par la Sécurité sociale.

(**) Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées OPTAM ou OPTAM-CO (en Chirurgie et Obstétrique) : en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, le site annuaire.sante.ameli.fr est à la disposition de tous.

(***) Tels que définis réglementairement : dispositif 100 % Santé par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximums fixés.

(1) Hors établissements médico-sociaux (Maison d'Accueil Spécialisée, maison de retraite, EHPAD), tels que définis à l'Article L. 312-1 du Code de l'action sociale et des familles. (1bis) Facturation forfaitaire des actes médicaux et soins réalisés lors du passage aux urgences n'entraînant pas d'hospitalisation.

(2) Tel que défini réglementairement au titre de la participation forfaitaire des assurés notamment pour les actes dont le tarif est supérieur ou égal à 120 euros ou ayant un coefficient supérieur ou égal à 60, ainsi qu'aux frais d'hospitalisation en établissement de santé au cours de laquelle est effectué un acte de santé dont le tarif est supérieur ou égal à 120 euros.

(3) Tel que défini réglementairement, dans le respect des honoraires limites de facturation fixés par la réglementation.

(4) Tel que défini réglementairement, dans le respect des prix limites de vente et des plafonds fixés par la réglementation.

(5) La prise en charge complémentaire est limitée à 1 équipement (1 monture et deux verres) par période de 24 mois pour les adultes ou à 1 équipement par période de 12 mois pour les enfants de moins de 16 ans. La période s'apprécie à compter de la date d'acquisition de l'équipement. Pour les bénéficiaires de plus de 16 ans elle peut être réduite à 12 mois en cas d'évolution de la vue selon les conditions prévues par le contrat responsable. Renouvellement tous les 6 mois pour les enfants de moins de 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage. La période d'un an n'est opposable, pour les verres, aux enfants de moins de 16 ans en cas d'évolution de la vue, ni à tout bénéficiaire quel que soit l'âge, en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières visées à l'article L. 165-1 du code de la Sécurité sociale. Monture : remboursement limité à 100 € à partir du 1^{er} janvier 2020.

(6) Verres simples :
Verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre – 6,00 et + 6,00 dioptries ;
Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries ;
Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6,00 dioptries.
Verres complexes :
Verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de – 6,00 à + 6,00 dioptries ;
Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries ;
Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à – 6,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie ;
Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 6,00 dioptries ;
Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre – 4,00 et + 4,00 dioptries ;
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 8,00 et 0,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries ;
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries.
Verres très complexes :
Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de – 4,00 à + 4,00 dioptries ;
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 8,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries ;
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à – 8,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie ;
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8,00 dioptries.

(7) A titre indicatif, le détartrage est remboursé dans la limite prévue par le poste soins dentaires.

(8) Accompagnement psychologique par un psychologue partenaire dans la limite de 8 séances par bénéficiaire et par an (les tarifs sont de 40 € pour l'entretien d'évaluation et de 30 € pour les séances de suivi).

Article 13.3

(Avenant n° 1, 27 sept. 2019, étendu) - Tableaux des couvertures complémentaires

Sont mentionnées ci-dessous les cotisations mensuelles de la base obligatoire du régime professionnel de santé dite A tels que définies à l'article 7.1 et les cotisations des niveaux de couverture complémentaires facultatives B, C et D en fonction du choix effectué par l'entreprise et/ou le salarié exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Article 13.3.1
Régime obligatoire de l'entreprise - Base A
Régime général de sécurité sociale

		Cotisation facultative supplémentaire salarié(e)		
		Option B	Option C	Option D
Structure de cotisation CCN : Salarié(e) seul en obligatoire	Base A obligatoire 1,00 %	+ 0,67 %	+ 1,07 %	+ 1,62 %
Facultatif conjoint, pacsé, concubin	1,08 %	+ 0,74 %	+ 1,16 %	+ 1,78 %
Facultatif enfant*	0,67 %	+ 0,47 %	+ 0,75 %	+ 1,14 %
Facultatif famille	2,77 %	+ 1,66 %	+ 2,56 %	+ 3,88 %
* gratuité de la cotisation à partir du 3 ^{ème} enfant				

		Cotisation facultative supplémentaire salarié(e)		
		Option B	Option C	Option D
Cotisation famille obligatoire	Base A obligatoire 1,77 %	+ 1,46 %	+ 2,44 %	+ 3,59 %

Régime local de sécurité sociale (Alsace Moselle)

		Cotisation facultative supplémentaire salarié(e)		
		Option B	Option C	Option D
Structure de cotisation CCN : Salarié(e) seul en obligatoire	Base A obligatoire 0,37 %	+ 0,67 %	+ 1,07 %	+ 1,62 %
Facultatif conjoint, pacsé, concubin	0,40 %	+ 0,74 %	+ 1,16 %	+ 1,78 %
Facultatif enfant*	0,24 %	+ 0,47 %	+ 0,75 %	+ 1,14 %
Facultatif famille	0,86 %	+ 1,66 %	+ 2,56 %	+ 3,88 %
* gratuité de la cotisation à partir du 3 ^{ème} enfant				

		Cotisation facultative supplémentaire salarié(e)		
		Option B	Option C	Option D
Cotisation famille obligatoire	Base A obligatoire 0,66 %	+ 1,46 %	+ 2,44 %	+ 3,59 %

Article 13.3.2
Régime obligatoire de l'entreprise - option B
Régime général de sécurité sociale

		Cotisation facultative supplémentaire salarié(e)	
		Option C	Option D
Structure de cotisation CCN : Salarié(e) seul en obligatoire	Option B obligatoire 1,74 %	+ 0,44 %	+ 0,98 %
Facultatif conjoint, pacsé, concubin	1,90 %	+ 0,48 %	+ 1,07 %
Facultatif enfant*	1,19 %	+ 0,31 %	+ 0,68 %

	Cotisation facultative supplémentaire salarié(e)		
	Option B obligatoire	Option C	Option D
Facultatif famille	4,03 %	+ 1,04 %	+ 2,29 %
* gratuité de la cotisation à partir du 3 ^{ème} enfant			

	Cotisation facultative supplémentaire salarié(e)		
	Option B obligatoire	Option C	Option D
Cotisation famille obligatoire	3,14 %	+ 0,83 %	+ 1,72 %

Régime local de sécurité sociale (Alsace Moselle)

	Cotisation facultative supplémentaire salarié(e)		
	Option B obligatoire	Option C	Option D
Structure de cotisation CCN : Salarié(e) seul en obligatoire	1,11 %	+ 0,44 %	+ 0,98 %
Facultatif conjoint, pacsé, concubin	1,22 %	+ 0,48 %	+ 1,07 %
Facultatif enfant*	0,76 %	+ 0,31 %	+ 0,68 %
Facultatif famille	2,62 %	+ 1,04 %	+ 2,29 %
* gratuité de la cotisation à partir du 3 ^{ème} enfant			

	Cotisation facultative supplémentaire salarié(e)		
	Option B obligatoire	Option C	Option D
Cotisation famille obligatoire	2,03 %	+ 0,83 %	+ 1,72 %

Article 13.3.3 Régime obligatoire de l'entreprise - option C Régime général de sécurité sociale

	Cotisation facultative supplémentaire salarié(e)	
	Option C obligatoire	Option D
Structure de cotisation CCN : Salarié(e) seul en obligatoire	2,12 %	+ 0,60 %
Facultatif conjoint pacsé, concubin	2,30 %	+ 0,66 %
Facultatif enfant*	1,45 %	+ 0,42 %
Facultatif famille	4,92 %	+ 1,42 %
* gratuité de la cotisation à partir du 3 ^{ème} enfant		

	Cotisation facultative supplémentaire salarié(e)	
	Option C obligatoire	Option D
Cotisation famille obligatoire	3,81 %	+ 0,72 %

Régime local de sécurité sociale (Alsace Moselle)

		Cotisation facultative supplémentaire salarié(e)
	Option C obligatoire	Option D
Structure de cotisation CCN : Salarié(e) seul en obligatoire	1,49 %	+ 0,60 %
Facultatif conjoint pacsé, concubin	1,62 %	+ 0,66 %
Facultatif enfant*	1,02 %	+ 0,42 %
Facultatif famille	3,50 %	+ 1,42 %
* gratuité de la cotisation à partir du 3 ^{ème} enfant		

		Cotisation facultative supplémentaire salarié(e)
	Option C obligatoire	Option D
Cotisation famille obligatoire	2,70 %	+ 0,72 %

Article 13.3.4 Régime obligatoire de l'entreprise en option D Régime général de sécurité sociale

	Option D obligatoire
Structure de cotisation CCN : Salarié(e) seul en obligatoire	2,61 %
Facultatif conjoint, pacsé, concubin	2,84 %
Facultatif enfant*	1,80 %
Facultatif famille	6,02 %
* gratuité de la cotisation à partir du 3 ^{ème} enfant	

	Option D obligatoire
Cotisation famille obligatoire	4,68 %

Régime local de sécurité sociale (Alsace Moselle)

	Option D obligatoire
Structure de cotisation CCN : Salarié(e) seul en obligatoire	1,98 %
Facultatif conjoint, pacsé, concubin	2,16 %
Facultatif enfant*	1,37 %
Facultatif famille	4,67 %
* gratuité de la cotisation à partir du 3 ^{ème} enfant	

	Option D obligatoire
Cotisation famille obligatoire	3,57 %

Article 14
Entrée en vigueur et durée de l'accord

Mod. par Avenant n° 3, 15 déc. 2022, étendu par arr. 26 sept. 2023, JO 20 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023 et jusqu'au 31 déc. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE CGC.

Le présent accord, à durée déterminée, entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018 et s'applique jusqu'au 31 décembre 2024.

Article 15
Notification - Dépôt - Extension

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

Accord du 27 novembre 2023

[Étendu par arr. 5 mars 2025, JO 27 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024 et jusqu'au 31 déc. 2029]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE CGC.

Préambule

• *Les partenaires sociaux se sont rencontrés et ont entendu faire évoluer le régime professionnel de santé de la branche issu de l'accord du 4 juillet 2017 et de ses trois avenants. Les stipulations du présent accord se substituent donc à celles de l'accord du 4 juillet 2017 relatif au régime professionnel de santé ainsi qu'à ses trois avenants des 27 septembre 2019, 5 février 2021 et 5 décembre 2022.*

Grâce à la mutualisation des risques organisée au niveau de la branche dans le cadre de la recommandation prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux conservent, dans le cadre du présent accord, un régime de qualité au meilleur coût pour les entreprises et salariés de la branche qui garantit :

- l'accès aux garanties collectives pour tous les salariés, sans condition d'ancienneté et sans considération notamment de l'âge, de l'état de santé ou de la situation de famille ;

- un niveau de couverture adéquat reposant sur les garanties les plus pertinentes compte tenu des besoins sociaux et contraintes économiques de la branche ;

- le bénéfice, pour chaque entreprise et salarié de la branche, de garanties minimales identiques, de taux de cotisations négociés et maintenus pendant deux ans hors évolutions législatives ou réglementaires, ainsi que d'engagements sur la qualité de service ;

- un pilotage paritaire du régime permettant d'en contrôler l'application, d'en assurer le meilleur rapport coût/ prestations ainsi que la pérennité.

Par ailleurs, les partenaires sociaux réitèrent leur volonté de doter le régime professionnel «frais de santé» d'un dispositif de prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité (DES). Ce dispositif, destiné à promouvoir une politique active de prévention, d'action sociale et de solidarité pour les populations les plus fragiles, est financé à hauteur de 3 % de toutes les cotisations hors taxes du régime obligatoire de l'entreprise acquittées par les entreprises et les salariés (le socle et les éventuelles options rendues obligatoires)

entrant dans le champ d'application du présent accord.

En outre, le présent accord permet de proposer une couverture «frais de santé» respectant la réglementation des contrats responsables. Il inclut le financement du maintien temporaire de la couverture du présent régime au bénéfice des anciens salariés dont la cessation d'activité ouvre droit à l'assurance chômage, sauf faute lourde, dénommé «portabilité», et adapte les modalités du versement santé aux spécificités du secteur d'activité.

- La mise en œuvre d'une procédure de mise en concurrence impartiale et transparente assurant l'égalité des candidats dans le respect de la législation a permis le choix par les partenaires sociaux des deux organismes assureurs les mieux disant, conformément au cahier des charges publié le 31 mai 2023 sur [Marcheonline.com](https://www.marcheonline.com) et le 2 juin 2023 dans l'Argus de l'assurance et le Moniteur.

Ce régime propose :

- 4 niveaux de garanties pour le salarié et/ou l'employeur ;
- le choix pour l'employeur qui le souhaite ou suite à négociation d'entreprise, de mettre en place de manière obligatoire, une cotisation «famille» à chaque niveau de couverture ;
- le choix pour le salarié de couvrir, à ses frais, ses ayants droit ainsi que d'adhérer, le cas échéant, à un niveau de couverture supérieur à celui rendu obligatoire dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux rappellent que :

- les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord sont tenues de se conformer aux dispositions du présent accord à partir du 1^{er} janvier 2024, en formalisant, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, leur choix de régime au regard des possibilités visées à l'article 8 ainsi que la répartition des cotisations entre l'entreprise et les salariés.
- les instances de représentation du personnel doivent être informées et consultées en amont pour les choix que l'employeur peut être amené à faire (organisme assureur, niveau de couverture obligatoire, cotisation famille ...).

Article 1er

Objet et champ d'application

Suite à l'appel à la concurrence mené au cours de l'année 2023 conformément à la procédure définie par le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015, le présent accord fait évoluer l'actuel régime professionnel de santé, formalisé dans l'accord du 4 juillet 2017, au sein des entreprises entrant dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective de l'enseignement privé indépendant (code IDCC 2691).

Il définit les garanties, les cotisations et leur répartition entre l'employeur et le salarié, la solidarité professionnelle mise en œuvre ainsi que les organismes recommandés pour la couverture et la gestion dudit régime dans le cadre de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Les entreprises au sens du présent accord s'entendent des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective tel qu'il est défini à l'article 1.1.1 de la convention collective nationale du 27 novembre 2007. Les entreprises relevant de l'enseignement à distance sont intégrées au présent accord.

Article 2

Hiérarchie des normes et accords d'entreprise

Conformément aux articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail, il ne peut être dérogé dans un sens moins favorable par accord d'entreprise aux dispositions du présent accord. En conséquence, aucun accord d'entreprise ne pourrait venir diminuer les droits et obligations nés du régime professionnel de santé visé par le présent accord.

Partie I

Régime professionnel obligatoire de santé

Article 3

Bénéficiaires à titre obligatoire du régime professionnel de santé et dispenses d'affiliation, versement santé

Article 3.1

Bénéficiaires à titre obligatoire

Le présent régime et l'ensemble de ses garanties s'appliquent obligatoirement à l'ensemble des salariés de la totalité des entreprises relevant du champ d'application du présent accord dès la date d'effet de ce dernier ou dès leur date d'embauche si celle-ci est postérieure.

Sont concernés les salariés en activité, les salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident indemnisés par

la sécurité sociale, les salariés durant leur congé de maternité ou de paternité ainsi que les salariés en formation. Conformément à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, des demandes de dispenses d'affiliation peuvent être faites par les salariés dans des cas limitatifs. Elles sont définies à l'article 3.2 et mises en œuvre selon des modalités de l'article 3.3.

Article 3.2

Dispenses admises pour les bénéficiaires à titre obligatoire

En application de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, peuvent demander, par écrit, à l'employeur une dispense d'affiliation à la garantie «frais de santé» :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour le même type de garanties ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont la cotisation au régime serait au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés en contrat court ou à temps très partiel bénéficiant du versement santé dans les conditions de l'article 3.4 ci-après ;
- les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 863-1 du Code de la sécurité sociale. La dispense prend fin dès que le salarié cesse de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés déjà couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de leur embauche. La dispense ne peut jouer que jusqu'à l'échéance annuelle du contrat individuel même en cas de clause de renouvellement tacite ;
- à condition d'en justifier chaque année, les salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 (Journal officiel du 8 mai 2012), notamment pour les salariés à employeurs multiples couverts par ailleurs et à titre obligatoire. Sont notamment visés par l'arrêté, les dispositifs de remboursement de «frais de santé» remplissant les conditions mentionnées au II, 4^o de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale (ainsi, la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire).

La liste des dispenses ci-dessus reprend celle de la législation en vigueur.

Les salariés peuvent également demander à être dispensés d'adhérer s'ils remplissent les conditions, pour se prévaloir d'une dispense d'ordre public, prévues aux articles L. 911-7, D. 911-2 et D. 911-5 du Code de la sécurité sociale. Tout cas de dispense d'ordre public qui viendrait à être créé postérieurement à la signature de cet accord pourra être accordé.

Article 3.3

Modalités de mise en œuvre des dispenses

Pour l'application des cas de dispenses de l'article 3.2., l'employeur devra se faire remettre une demande écrite expresse par chacun des salariés sollicitant une dispense d'affiliation traduisant un consentement libre et éclairé de ces derniers. Cette demande doit préciser les garanties auxquelles renonce le salarié et comporter la mention selon laquelle il a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix, à savoir qu'il renonce au bénéfice des garanties «frais de santé» mises en place par son employeur, à la participation financière de son employeur (sauf dans le cas de dispense au titre du versement santé), au dispositif de portabilité des droits et aux dispositions de l'article 4 de la loi «Évin» du 31 décembre 1989, rappelés à l'article 6 du présent accord.

Cet écrit précise obligatoirement leur refus d'adhésion et le motif exact de ce refus parmi les cas listés à l'article 3.2 et sera accompagné de tous les justificatifs nécessaires ainsi que de la désignation de l'organisme assureur qui le couvre et la date de fin de droits. Il devra parvenir à l'employeur dans les 15 jours suivant la date à laquelle son affiliation aurait dû prendre effet en application de l'article 3.1 ci-dessus.

Ces salariés pourront à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur adhésion aux garanties du régime professionnel de santé. Dans ce cas, leur adhésion prendra effet le premier jour du mois qui suit leur demande.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus d'adhérer et de cotiser à la garantie «frais de santé» lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

Article 3.4

Mise en œuvre de la faculté à demander le bénéfice du Versement santé

Dans le respect de l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale, les salariés dont la durée du contrat de travail ou du contrat de mission est inférieure ou égale à 3 mois ou ceux dont la durée effective du travail prévue par ce contrat est inférieure ou égale à 15 heures par semaine ont la faculté, en lieu et place du bénéfice du régime professionnel de santé, de demander le bénéfice d'un versement par leur employeur d'une somme déterminée par l'article D. 911-8 du code de la sécurité sociale, sous réserve de justifier d'une couverture individuelle conforme à celle définie par le II de l'article L. 911-7-1 dudit code.

Cependant, au regard de l'accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel au sein de la branche, et de l'article 4.4.1 de la convention collective définissant le temps de travail des enseignants, la faculté à demander le bénéfice du versement santé sera accordée, pour le personnel enseignant à temps partiel, si la durée de travail de leur contrat est inférieure ou égale à 65 heures d'activité par mois.

Cette durée mensuelle est appréciée sur la durée totale du contrat pour les contrats de moins de 12 mois ou la durée annuelle du contrat pour les contrats de 12 mois et plus.

Article 4

Cas particuliers des bénéficiaires à titre gratuit

Sont bénéficiaires à titre gratuit :

a) Les enfants handicapés de salariés (atteint d'une infirmité physique et/ou mentale qui l'empêche soit de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'ils sont âgés de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle d'un niveau normal). Ils bénéficient de la prise en charge totale de leur cotisation par la solidarité du régime professionnel de santé (article 11).

b) Les salarié(e)s en congé parental à temps plein, défini par les articles L. 1225-47 et suivants du code du travail. Ils bénéficient de la prise en charge totale de leur cotisation obligatoire par la solidarité du régime professionnel de santé (article 11) pendant 1 an.

c) Les salariés en contrat d'apprentissage définis par les articles L. 6221-1 et suivants du code du travail et en contrat de professionnalisation définis par les articles L. 6325-1 et suivants du code du travail. Ils bénéficient de la prise en charge de leur part de cotisation obligatoire par la solidarité du régime professionnel (article 11) pendant la durée de leur période d'alternance qui ne peut excéder 3 ans, la part patronale restant à la charge de l'employeur.

Article 5

Garanties obligatoires du régime professionnel de santé

Les garanties prévues par le régime professionnel de santé comprennent des prestations santé couvrant le remboursement des frais de santé, des actes de prévention ainsi qu'une garantie assistance santé établis respectivement aux articles 5.1, 5.2 et 5.3.

Excepté pour les garanties assistance, les seules limites ou exclusions de garanties sont mentionnées à l'article 5.1.2.

La cotisation à la garantie santé du régime fait bénéficier le participant de l'ensemble des garanties proposées par le régime professionnel de santé (garantie santé + actes de prévention + garantie assistance).

Pour ouvrir droit aux prestations, le salarié doit faire partie de la population couverte telle que définie à l'article 3 du présent accord.

Les droits à garantie sont ouverts pour tous les frais engagés au cours de la période de garantie, et ce quelle que soit la date de la maladie ou de l'accident qui est à l'origine des soins.

Article 5.1

Garantie obligatoire frais de santé du régime professionnel de santé

Article 5.1.1

Liste des prestations de la garantie obligatoire santé du régime professionnel de santé

Les garanties de la couverture obligatoire figurent en annexe du présent accord.

Les remboursements indiqués s'entendent y compris le remboursement de la sécurité sociale, dans la limite des frais engagés.

Article 5.1.2

Limites et exclusions de garanties

La garantie santé du régime professionnel de santé telle que définie précédemment ne s'applique pas dans les deux cas suivants :

- les cures, traitements et opérations de rajeunissement ainsi que les traitements et opérations de chirurgie esthétique qui ne donnent pas lieu à prise en charge par la sécurité sociale ;
- les dépassements d'honoraires non déclarés à la sécurité sociale ou pratiqués par un professionnel de santé non autorisé à effectuer de tels dépassements qui ne sont pas pris en charge.

Par ailleurs, la garantie frais de santé respecte les conditions énumérées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale. Dès lors, les pénalités financières appliquées hors parcours de soins, la contribution forfaitaire et les franchises médicales ne donnent pas lieu à remboursement.

En outre, sont exclues de la garantie toutes les dépenses, soins ou interventions, non prises en charge par la sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans le tableau de garanties.

Le total des remboursements du régime de base de la sécurité sociale, du présent régime complémentaire et de tout autre organisme complémentaire ainsi que les pénalités financières et la contribution forfaitaire ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées.

Article 5.2

Actes de prévention du régime professionnel de santé

Le régime professionnel de santé prend en charge, pour chaque bénéficiaire, l'ensemble des actes de prévention à la hauteur du ticket modérateur et notamment les actes ci-dessous :

	Base obligatoire régime professionnel de santé
Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8)	Oui
Un détartrage annuel complet sus- et sous-gingival en 2 séances maximum (SC12)	Oui
Bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO24) (enfant de moins de 14 ans)	Oui
Dépistage de l'hépatite B (codes NABM 4713, 4714, 0323, 0351)	Oui
Dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de + de 50 ans pour un des actes prévus : - audiométrie tonale ou vocale ; - audiométrie tonale avec tympanométrie ; - audiométrie vocale dans le bruit ; - audiométrie tonale ou vocale ; - audiométrie tonale ou vocale avec tympanométrie	Oui
Acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire limitée aux femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans	Oui
Les vaccinations suivantes seules ou combinées : a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges b) Coqueluche : avant 14 ans c) Hépatite B : avant 14 ans d) BCG : avant 6 ans e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant f) Haemophilus influenzae B g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois	Oui

Afin d'assurer l'équilibre structurel des garanties de la branche, le régime professionnel de santé met également en œuvre une politique active de prévention dont les orientations sont définies à l'article 11 dans le cadre de la solidarité du régime professionnel de santé.

Article 5.3

Garantie assistance santé du régime professionnel de santé

Chaque bénéficiaire du régime professionnel de santé bénéficie d'une garantie dite «assistance santé» notamment en cas d'hospitalisation imprévue ou d'immobilisation.

Article 6

Maintien et conditions de suspension des garanties du régime professionnel de santé

Article 6.1

Maintien des garanties du régime professionnel de santé dans le cadre de la portabilité (au titre de la loi n°

2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi

Les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, dans les conditions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale :

- *le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur ;*
- *cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;*
- *le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;*
- *les garanties maintenues sont celles souscrites par le salarié en vigueur dans l'entreprise ;*
- *l'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;*
- *l'employeur signale le maintien des garanties (dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.*

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir à l'organisme assureur à la cessation du contrat de travail les justificatifs d'ouverture des droits à l'assurance chômage et par la suite l'ensemble des justificatifs permettant de justifier qu'il est toujours éligible à la continuité de la couverture.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse à la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période de maintien de couverture (notamment en cas de reprise d'une activité professionnelle, de retraite, de décès).

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

Article 6.2

Maintien des garanties du régime professionnel de santé aux anciens salariés non bénéficiaires de la portabilité ou ayants droit (loi Évin)

Article 6.2.1

Bénéficiaires de ce maintien

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi Évin, les garanties du régime professionnel de santé peuvent être maintenues, sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux, au profit des personnes suivantes :

- *les anciens salariés bénéficiaires de rentes d'incapacité ou d'invalidité ;*
- *les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;*
- *les anciens salariés privés d'emploi bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;*
- *les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.*

Article 6.2.2

Conditions de ce maintien

L'employeur informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail, notamment en cas de décès. L'organisme assureur adresse la proposition de maintien individuel de la couverture aux bénéficiaires visés à l'article 6.2.1 au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties au titre du dispositif de portabilité santé exposé à l'article 6.1, ou du décès du salarié.

Les bénéficiaires peuvent en faire directement la demande auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois suivant la cessation du contrat de travail ou le décès du salarié ou, le cas échéant, à l'issue de la période de portabilité santé telle que mentionnée à l'article 6.1.

Article 6.3

Conditions de maintien des garanties du régime professionnel de santé en cas de suspension du contrat de travail

Article 6.3.1

Suspension des garanties du régime professionnel de santé

En dehors des cas exposés à l'article 6.2.1 sous la responsabilité de l'organisme assureur ou du maintien à titre gratuit exposé au titre de la solidarité professionnelle de l'article 11, le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

La suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Article 6.3.2

Cas de maintien des garanties du régime professionnel de santé

- *Cas de suspension du contrat de travail indemnisée*

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période :

- *d'un maintien, total ou partiel, de salaire par l'employeur ;*
- *d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, total ou partiel, quelle qu'en soit la nature. Cela concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou activité partielle de longue durée (relevant des dispositions des articles L. 5122-1, R. 5122-1 et suivants du Code du travail ou de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020), dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que les périodes de congés rémunérées par l'employeur (notamment le congé maternité et le congé de formation économique sociale et syndicale),*
- *d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ou,*
- *de rentes invalidité financées au moins en partie par l'entreprise.*

Ce maintien a ainsi vocation à s'appliquer, notamment en cas de congé maternité, congé paternité ou congé formation [dont le formation économique sociale et syndicale], ou encore en cas de mise en œuvre du dispositif d'activité partielle ou encore d'activité partielle de longue durée.

Dans ces cas, il est précisé que l'employeur continue d'appeler et de verser les cotisations correspondantes selon les mêmes règles de répartition des contributions salariales et patronales applicables aux salariés dont le contrat de travail n'est pas suspendu.

- *Autres cas de suspension du contrat de travail*

En outre, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande des salariés dont le contrat de travail a été suspendu en dehors des cas mentionnés ci-dessus. Dans ce cas, les garanties du régime professionnel de santé seront accordées moyennant le versement de la totalité des cotisations du régime (salariales + patronales) par le salarié dans les conditions tarifaires de l'article 7.1 et sous réserve qu'il en fasse la demande dans les 15 jours qui suivent le début de la suspension de son contrat de travail auprès de l'organisme assureur.

Article 7

Cotisations

Article 7.1

Taux et répartition des cotisations

- *La cotisation des salariés diffère en fonction de leur régime d'affiliation : soit ils relèvent du régime général d'assurance maladie, soit ils relèvent du régime local d'Alsace-Moselle.*

Afin de maintenir un niveau de couverture global, régime de base plus régime complémentaire, identique pour tout salarié en France, quel que soit le département dans lequel il exerce ses fonctions, les cotisations des salariés bénéficiaires du régime local Alsace-Moselle sont réduites en conséquence.

- *Au minimum 50 % de la cotisation pour le salarié seul est prise en charge par l'employeur au titre de la couverture obligatoire dans l'entreprise.*

Pour le régime local, la part salariée de la cotisation correspond tout au plus à la différence entre le montant de la cotisation en vigueur pour le régime local et 50 % du montant de la cotisation en vigueur pour le régime général pris en charge par l'employeur.

Article 7.2

Assiette de calcul des cotisations

Les cotisations mensuelles (incluant le financement de la portabilité défini à l'article 6.1) sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (valeur indicative pour 2024 de 3 864 €).

Article 8

Couvertures complémentaires facultatives

Les couvertures complémentaires facultatives ont été définies par les partenaires sociaux. Elles bénéficient de conditions tarifaires privilégiées car négociées auprès des organismes assureurs recommandés.

Les garanties des couvertures complémentaires figurent en annexe du présent accord.

L'accès et la mise en œuvre de ces couvertures font l'objet d'une contractualisation avec les organismes recommandés (règle de souscription, définition des bénéficiaires...).

Article 8.1

Couvertures complémentaires obligatoires au choix de l'employeur

Si l'entreprise le souhaite, elle peut choisir, conformément aux dispositions de l'acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives dans l'entreprise, d'améliorer la couverture obligatoire du régime professionnel de santé en souscrivant :

- à une des 3 options B, C ou D, rendue obligatoire au sein de l'entreprise pour le salarié seul :

3 «Base obligatoire A» ou,

3 «Base A + option B obligatoires» ou,

3 «Base A + option C obligatoires» ou,

3 «Base A + option D obligatoires».

- ou à la cotisation dite «famille» obligatoire telle que définie par le présent accord, au régime de base A ou à une des options B, C ou D.

Au minimum 50 % de la cotisation obligatoire est pris en charge par l'employeur au titre de la couverture obligatoire dans l'entreprise.

Ce choix peut également résulter d'un accord d'entreprise conclu après négociation collective entre partenaires sociaux.

Article 8.2

Couvertures complémentaires salariés

Les couvertures complémentaires facultatives permettent au salarié :

- d'être garanti, selon le choix opéré par son employeur, au-delà de la base obligatoire, au titre de l'une des 3 options supérieures B, C ou D. Les cotisations au titre de ces options facultatives s'ajoutent à la cotisation de la base obligatoire. Elles sont alors à la charge exclusive du salarié ;

- de faire bénéficier ses ayants droit de garanties qui sont obligatoirement les mêmes que celles dont il bénéficie. Les cotisations au titre de ces «options» facultatives B, C ou D sont dues par personne assurée, et s'ajoutent aux cotisations dues par le salarié et sont à sa charge exclusive.

Article 9

Tableau détaillé des cotisations des différents niveaux de couverture

Sont mentionnées, ci-dessous, pour les salariés relevant du régime général et ceux relevant du régime Alsace-Moselle :

- le montant des cotisations mensuelles de la base obligatoire du régime professionnel de santé dite «base A» tels que définies à l'article 7.1 et les cotisations des niveaux de couverture complémentaires B, C et D, facultatives ou obligatoires, en fonction du choix effectué par l'entreprise et/ ou le salarié exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

- le montant de la cotisation famille obligatoire telle que définie à l'article 8.1 et les cotisations des niveaux de couverture complémentaires facultatives B, C et D en fonction du choix effectué par l'entreprise exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Garanties obligatoires et facultatives		Salarié(e) seul(e) en obligatoire	Facultatif Conjoint, pacsé, concubin	Facultatif Enfant (gratuité de la cotisation à partir du 3 ^{ème} enfant)	Cotisation famille obligatoire
Régime général (RG)	Base obligatoire A	0,98 %	+ 1,05 %	+ 0,65 %	1,73 %
	Option B (option obligatoire qui s'ajoute à la Base A ou facultative pour le salarié)	+ 0,85 %	+ 0,94 %	+ 0,60 %	+ 1,36 %
	Option C (option obligatoire qui s'ajoute à la Base A ou facultative pour le salarié)	+ 1,38 %	+ 1,50 %	+ 0,96 %	+ 2,48 %
	Option D (option obligatoire qui s'ajoute à la Base A ou facultative pour le salarié)	+ 2,08 %	+ 2,28 %	+ 1,47 %	+ 3,52 %
Régime (Alsace-Moselle)	Base obligatoire A	0,39 %	+ 0,42 %	+ 0,26 %	0,69 %
	Option B (option obligatoire qui s'ajoute à la Base A ou facultative pour le salarié)	+ 0,85 %	+ 0,94 %	+ 0,60 %	+ 1,36 %
	Option C (option obligatoire qui s'ajoute à la Base A ou facultative pour le salarié)	+ 1,38 %	+ 1,50 %	+ 0,96 %	+ 2,48 %
	Option D (option obligatoire qui s'ajoute à la Base A ou facultative pour le salarié)	+ 2,08 %	+ 2,28 %	+ 1,47 %	+ 3,52 %

Article 10

Règles relatives à l'application du régime professionnel de santé en fonction de la situation de l'entreprise

- Toutes les entreprises sont tenues, depuis le 1^{er} janvier 2016, d'offrir à leurs salariés une couverture minimale obligatoire en matière de remboursement des frais de santé.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux ont souhaité instaurer un socle minimal de garanties de branche et permettre aux entreprises de la branche de mettre en œuvre ces garanties auprès d'un organisme assureur recommandé. L'instauration de régime professionnel de santé a été formalisé dans le cadre d'un accord du 22 septembre 2015 puis dans un accord du 4 juillet 2017.

À l'occasion du nouvel accord, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de mettre en place un régime reposant sur les mêmes principes que précédemment.

Le choix d'un organisme recommandé visé à l'article 13.1 garantit à l'entreprise et à ses salariés de participer à un périmètre de mutualisation et de respecter l'ensemble des obligations conventionnelles prévues par le présent accord en matière de couverture santé : bénéficiaires, garanties, maintiens, droits non contributifs ...

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord

- sont tenues de se conformer aux dispositions du présent accord à partir du 1^{er} janvier 2024, en formalisant, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, leur choix de régime au regard des possibilités visées à l'article 8.1.

- pourront, si elles le souhaitent, en adapter ses dispositions, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, à condition d'assurer des garanties au moins équivalentes.

• Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises relevant du champ d'application de l'accord de souscrire un contrat d'assurance auprès d'un des organismes assureurs recommandés afin de bénéficier du régime de branche et d'être assurées de respecter leurs obligations conventionnelles.

• Les entreprises, voulant instaurer leur propre régime ou disposant de leur propre régime de remboursement de frais de santé, pourront l'instaurer ou le maintenir à la condition que les garanties offertes par le contrat souscrit soient au moins équivalentes à celles définies dans le présent accord et d'informer et consulter préalablement les instances de représentation du personnel.

Ainsi, l'employeur devra vérifier que celui-ci est conforme aux évolutions du régime professionnel de santé qui prendront effet au 1^{er} janvier 2024.

À ce titre, il devra notamment veiller à ce que :

- chaque garantie interne à l'entreprise soit supérieure ou égale aux garanties du régime professionnel de santé ;
- la participation patronale au régime interne à l'entreprise soit au moins égale à 50 % de la cotisation du régime

professionnel de santé «base obligatoire» pour le salarié seul.

- aucune condition d'ancienneté minimale ne soit exigée
- les dispenses d'affiliations prévues par le présent accord soient respectées
- 3 % de toutes les cotisations hors taxes du régime obligatoire de l'entreprise acquittées par les entreprises et les salariés (le socle et les éventuelles options rendues obligatoires) soient affectés au financement des actions de solidarité définies par le régime professionnel de santé ;
- le régime interne respecte bien les dispositions de l'article 11 et propose notamment les actions de solidarité prévues par le présent accord ;
- le bénéfice des garanties du régime professionnel de santé à titre gratuit pour les enfants handicapés du salarié soit respecté (article 4) ;
- le bénéfice des garanties du régime professionnel de santé à titre gratuit pour les salariés en congé parental à temps plein pendant 1 an soit respecté (article 4) ;
- le bénéfice des garanties du régime professionnel de santé à titre gratuit pour les salariés en contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation pendant leur période d'alternance qui ne peut excéder 3 ans soit respecté (art. 4).
- les conditions de bénéfice et de maintien des garanties y compris pour les anciens salariés soient au moins aussi favorables que celles du régime professionnel de santé.

Article 11

Degré élevé de solidarité du régime professionnel de santé

Le régime professionnel de santé prévoit l'obligation de proposer à tous les salariés qui bénéficient des garanties de la branche professionnelle le bénéfice d'une action sociale dite institutionnelle, sur présentation de dossiers dûment motivés par des situations difficiles.

Elle est mise en œuvre et financée par l'organisme en charge de l'assurance du régime de l'entreprise.

Au-delà de l'action sociale institutionnelle, un degré élevé de solidarité, spécifique au régime professionnel de santé, est mis en œuvre.

La solidarité mise en œuvre par le régime professionnel de santé prévoit :

- le bénéfice des garanties du régime obligatoire dont bénéficie le salarié à titre gratuit pour les enfants handicapés de salarié (comme défini au sein de l'article 4) ;
- le bénéfice du maintien pendant 1 an du régime obligatoire dans l'entreprise à titre gratuit pour les salarié(e)s en congé parental à temps plein (comme défini à l'article 4) ;
- le bénéfice des garanties du régime obligatoire dans l'entreprise à titre gratuit pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation pendant leur période d'alternance qui ne peut excéder 3 ans (comme défini à l'article 4) ;
- le financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique notamment des campagnes nationales d'information ou de programme de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés.

Les actions de prévention peuvent prendre la forme de formations, de réunions d'information, de guides pratiques, d'affiches, d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité, et comportements en termes de consommation médicale ;

- la prise en charge de prestations d'action sociale pouvant comprendre notamment :

3 à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés, et ayants droit ;

3 à titre collectif : des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit, ou des aidants familiaux.

Pour être financées par le fonds de solidarité du régime de branche, les actions de prévention menées dans les entreprises devront nécessairement :

- associer les représentants du personnel (élus CSE, délégués syndicaux et/ou représentants de la section syndicale) à chaque étape ;
- être réservées aux entreprises qui remplissent leurs obligations légales en matière de prévention des risques professionnels (DUERP, Papripact, information-consultation des instances de représentation du personnel...) ;
- s'inscrire dans la durée avec un plan pluriannuel prévoyant une évaluation des mesures mises en place et de leurs effets ;
- prévoir un cofinancement de la part de l'entreprise.

Article 12
Commission paritaire nationale de prévoyance

La commission paritaire nationale de prévoyance est instituée par l'article 2.3.4 de la convention collective de l'enseignement privé indépendant. Son rôle est élargi dans le cadre du présent accord.

Article 12.1
Rôle de la commission paritaire nationale de prévoyance pour le régime professionnel de santé

La commission paritaire nationale de prévoyance (CPNP) a notamment pour rôle :

- l'application et l'interprétation du présent accord instaurant le régime professionnel de santé ainsi que ses dispositions contractuelles ;*
- l'étude de l'évolution de la garantie santé et des conditions de maintien de celle-ci ;*
- l'examen des comptes de résultat et bilan financier produits par l'organisme assureur ;*
- le contrôle des opérations administratives, financières et techniques du régime ;*
- le choix du ou des organismes assureurs recommandés, après leur mise en concurrence ;*
- la réflexion sur l'évolution des cotisations et/ ou la révision des prestations et leur négociation ;*
- l'étude pour favoriser l'accès des entreprises adhérentes à la branche professionnelle ;*
- l'étude des statistiques demandées à ou aux organismes assureurs recommandés pour la qualité de service et gestion ;*
- la décision d'affectation pour améliorer les résultats financiers du régime de la branche ;*
- le pilotage du degré élevé de solidarité du régime professionnel de santé, et de son fonds dédié, mis en œuvre par le ou les organismes assureurs recommandés et son/leur évolution ;*
- l'éventuelle étude des demandes d'actions sociales.*

Pour toutes ces tâches, la CPNP peut demander l'aide d'experts financés dans des conditions déterminées contractuellement.

Article 12.2
Application du régime professionnel obligatoire de santé

Un prestataire peut être mandaté par les partenaires sociaux pour accomplir les démarches nécessaires au nom de l'ensemble des organisations représentatives signataires aux fins de garantir l'application du régime professionnel aux salariés et entreprises de la branche.

À la demande de la commission paritaire nationale de prévoyance, il peut vérifier la situation des entreprises qui n'ont pas souscrit la garantie frais de santé auprès des organismes assureurs recommandés.

Les organisations professionnelles et syndicales de salariés liées par le présent accord ainsi que leurs membres adhérents sont fondées à obtenir en justice l'exécution du présent accord conformément aux articles L. 2262-4 et L. 2262-9 et suivants du code du travail.

Partie II
Organismes recommandés

Article 13
Mutualisation professionnelle

Article 13.1
Organismes recommandés pour la mutualisation professionnelle

Les deux organismes assureurs recommandés pour l'assurance des garanties frais de santé ainsi que pour la gestion de l'ensemble des garanties sont :

- Malakoff Humanis, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale ;*
- Harmonie mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité.*

Ces organismes assureurs recommandés sont chargés de poursuivre un objectif de couverture effective de l'ensemble des salariés de la branche et s'obligent à exécuter l'intégralité des dispositions du présent accord.

Ainsi, ils s'obligent à accepter l'adhésion de toute entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord. Toute entreprise est en capacité de souscrire auprès de Malakoff Humanis et d'Harmonie mutuelle, dès le dépôt légal du présent accord, la garantie frais de santé conforme aux prescriptions du régime professionnel de la branche.

Article 13.2

Durée et conditions de réexamen de la mutualisation professionnelle et sort des réserves

Les deux organismes sont recommandés pour une durée de 5 ans. Cependant, le choix d'un ou des deux organismes recommandés peut être modifié, par les partenaires sociaux siégeant en CPNP, tous les ans, à effet du 1^{er} janvier après notification à chaque organisme recommandé, par lettre recommandée avec avis de réception, en respectant un délai de préavis de 6 mois.

Dans le cadre de l'article L. 912-1 du code la sécurité sociale et des dispositions du 3^o de l'article L. 2241-1 du Code du travail, les parties signataires engageront une négociation en vue de la signature d'un nouvel accord, du réexamen des conditions de mutualisation des garanties et d'une mise en concurrence des assureurs 18 mois avant la fin de la recommandation.

En cas de résiliation du contrat cadre d'assurance, quelle que soit la partie qui en est à l'origine, les réserves sont transférées intégralement au/aux nouvel/nouveaux assureur/s recommandé/s ou à l'assureur restant recommandé conformément aux dispositions contractuelles conclues avec les assureurs recommandés.

Article 13.3

Comptes de résultats et rapport annuel

Chaque année, au plus tard le 30 juin, les organismes recommandés soumettent à l'approbation de la commission paritaire les comptes détaillés de l'exercice clos le 31 décembre précédent, ainsi que d'une manière générale tous les documents ou informations nécessaires à l'exercice de leur mission.

Une fois les comptes approuvés, la commission paritaire décide de l'affectation des éventuels excédents après constitution des réserves conventionnelles et des provisions.

Les éléments financiers permettant d'établir les comptes de résultat en conformité avec les dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, sont détaillés dans les engagements contractuels signés entre les parties signataires du présent accord et les organismes recommandés pour l'assurance et la gestion du régime professionnel de santé.

Les organismes recommandés produisent également, pour approbation par les partenaires sociaux, leur rapport annuel sur la mise en œuvre du régime, le contenu des éléments de solidarité et son équilibre prévu par l'alinéa 3 de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Article 14

Fonds de solidarité de branche

Un fonds de solidarité de branche est financé par un prélèvement de 3 % sur toutes les cotisations hors taxes du régime obligatoire de l'entreprise acquittées par les entreprises et les salariés (le socle et les éventuelles options rendues obligatoires) entrant dans le champ d'application du présent accord et ayant choisi l'un des organismes assureurs recommandés à l'article 13.1.

Ces organismes garantissent la mise en œuvre des actions de solidarité spécifiques du régime professionnel de santé définies par l'article 11.

Le fonds de solidarité bénéficie aux seules entreprises ayant rejoint l'un des organismes assureurs recommandés à charge, pour les autres entreprises, de veiller au respect du financement de 3 % de la cotisation hors taxes consacrée à la solidarité et au respect des actions de solidarités spécifiques du régime professionnel de santé notamment auprès de leur organisme assureur.

Chaque année, le financement du fonds de solidarité est réexaminé, en fonction des comptes de résultat définis à l'article 13.3, sur décision annuelle de la CPNP.

Un règlement est établi entre les organismes recommandés et les partenaires sociaux de la branche afin de permettre notamment :

- la mise à disposition de moyens humains et matériels par les organismes pour la gestion du fonds mis à disposition de la commission paritaire ;*
- de déterminer les modalités notamment les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale librement décidées par les partenaires sociaux de la branche ;*
- la réalisation de la politique d'action sociale, de secours et d'entraide et de prévention de la branche dans le respect de la solidarité du régime professionnel de santé déterminée à l'article 9.*

Article 15

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux précisent que le présent accord ne contient pas de disposition spécifique en application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

En effet, ils estiment que les dispositions prévues par le présent accord sont pleinement justifiées et s'appliquent à

l'ensemble des entreprises de la branche et considèrent à ce titre qu'aucun dispositif spécifique n'est nécessaire pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 16

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu à durée déterminée pour une durée de 5 ans. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024 et s'applique jusqu'au 31 décembre 2029. Les stipulations du présent accord se substituent à celles de l'accord du 4 juillet 2017 relatif au régime professionnel de santé ainsi qu'à ses trois avenants des 27 septembre 2019, 5 février 2021 et 5 décembre 2022.

Ces dispositions n'interdisent pas, avant l'échéance du terme, de modifier le présent accord, conformément aux articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

Article 17

Notification. - Dépôt. - Extension

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

Annexe

Tableau des garanties responsables

Les remboursements indiqués s'entendent y compris le remboursement de la Sécurité sociale dans la limite des frais engagés.

	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D
Hospitalisation (médicale, chirurgicale et à domicile y compris maternité) *				
Frais de séjour en établissement conventionné ou non	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Honoraires (médicale, chirurgicale et à domicile y compris maternité)				
— Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée **	100 % BR	150 % BR	175 % BR	200 % BR
— Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée **	100 % BR	130 % BR	155 % BR	180 % BR
Forfait journalier hospitalier	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Forfait patient urgence	SRAP	SRAP	SRAP	SRAP
Participation forfaitaire pour les actes coûteux	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière hors maternité	-	50 €/jour	75 €/jour	100 €/jour
Lit d'accompagnant (enfant de moins de 12 ans)	-	30 €/jour	40 €/jour	50 €/jour
Transport accepté par la Sécurité sociale	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Maternité				
— Forfait naissance (doublé en cas de naissance multiple)	-	-	150 €	300 €
— Adoption d'un enfant de moins de 12 ans	-	-	150 €	300 €
— Chambre particulière maternité	-	50 €/jour	75 €/jour	100 €/jour
Soins courants *				
Honoraires médicaux				
Consultation / visites médecins généralistes, consultation en ligne				
— Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée **	100 % BR	150 % BR	200 % BR	300 % BR
— Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée **	100 % BR	130 % BR	160 % BR	200 % BR
Consultation / visites médecins spécialistes, consultation en ligne				
— Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée **	100 % BR	160 % BR	220 % BR	300 % BR
— Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée **	100 % BR	140 % BR	180 % BR	200 % BR
Petite chirurgie / Actes techniques médicaux				
— Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée **	100 % BR	150 % BR	200 % BR	300 % BR
— Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée **	100 % BR	130 % BR	160 % BR	200 % BR
Radiologie, imagerie médicale, échographie				

	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D
— Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée **	100 % BR	150 % BR	200 % BR	300 % BR
— Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée **	100 % BR	130 % BR	160 % BR	200 % BR
Honoraires paramédicaux				
Auxiliaires médicaux	100 % BR	150 % BR	200 % BR	300 % BR
Analyses et examens de laboratoire	100 % BR	150 % BR	200 % BR	300 % BR
Médicaments				
Médicaments pris en charge par la Sécurité sociale	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Pharmacie, hors médicament, prise en charge par la Sécurité sociale	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Matériel médical				
Prothèses médicales, orthopédiques et autres remboursées par la Sécurité sociale	100 % BR	150 % BR	300 % BR	500 % BR
Participation forfaitaire pour les actes coûteux	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Dentaire * (Soins et prothèses remboursés par la Sécurité sociale)				
Soins et prothèses dentaires 100 % Santé	SRAP	SRAP	SRAP	SRAP
Soins	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Prothèses et soins prothétiques dentaires à «tarifs maîtrisés» ou «tarifs libres» remboursés par la Sécurité sociale				
Prothèses fixes	150 % BR	340 % BR	420 % BR	500 % BR
Inlay core	150 % BR	340 % BR	420 % BR	500 % BR
Prothèses transitoires	150 % BR	340 % BR	420 % BR	500 % BR
Inlay-onlay	150 % BR	340 % BR	420 % BR	500 % BR
Prothèses amovibles	150 % BR	340 % BR	420 % BR	500 % BR
Orthodontie				
Acceptée par la Sécurité sociale	150 % BR	340 % BR	420 % BR	500 % BR
Implants, piliers implantaires refusés par la Sécurité sociale				
Forfait par an et par personne	-	-	250 €	500 €
Optique * (équipement = 1 monture + 2 verres)				
Équipements optiques 100 % Santé ***				
Lunettes (1 monture + 2 verres) de classe A	SRAP	SRAP	SRAP	SRAP
Prestations d'appairage pour les verres de Classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	SRAP	SRAP	SRAP	SRAP
Supplément pour verres avec filtres (Verres de classe A)	SRAP	SRAP	SRAP	SRAP
Équipements optiques autre que 100 % Santé (monture + 2 verres de classe B)				
Par bénéficiaire				
— Équipement avec 2 verres simples	150 €	200 €	340 €	420 €
— Équipement avec 2 verres complexes	300 €	370 €	500 €	700 €
— Équipement avec 2 verres très complexes	400 €	490 €	670 €	800 €

	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D
— Équipement avec 1 verre simple et 1 verre complexe	225 €	285 €	420 €	560 €
— Équipement avec 1 verre simple et 1 verre très complexe	275 €	345 €	505 €	610 €
— Équipement avec 1 verre complexe et 1 verre très complexe	350 €	430 €	585 €	750 €
Prestations supplémentaires portant sur un équipement optique de classe A ou B (dans la limite des PLV)				
— Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement d'une ordonnance pour les verres de classe A ou B	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
— Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme, système antipétiosis, verres iséiconiques)	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
— Supplément pour verres avec filtres (verres de classe B)	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Lentilles acceptées par la Sécurité sociale ou non				
Forfait par an et par bénéficiaire en complément de la Sécurité sociale avec un minimum de 100 % BR pour les lentilles remboursées par la Sécurité sociale	110 €	140 €	180 €	250 €
Chirurgie réfractive				
Forfait pour les 2 yeux par an et par bénéficiaire	-	330 €	410 €	500 €
Aides auditives * (Renouvellement par appareil tous les 4 ans)				
Équipement 100 % Santé (classe I) ***	SRAP	SRAP	SRAP	SRAP
Équipement tarifs libres (classe II)				
Plafond pour chaque oreille y compris le remboursement de la Sécurité sociale	1 700 € TTC	1 700 € TTC	1 700 € TTC	1 700 € TTC
Équipement comprenant le suivi du réglage et de l'adaptation de l'aide auditive	100 % BR	100 % BR + 250 €/oreille	100 % BR + 600 €/oreille	100 % BR + 1000 €/oreille
Accessoires et fournitures	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Autres actes *				
Acupuncteur, chiropracteur, ostéopathe, psychologue et psychomotricien, consultation diététicien prescrite par un médecin (forfait / an / bénéficiaire)	-	120 €	260 €	400 €
Vaccin anti grippe (max : 1 vaccin par an et par bénéficiaire)	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Sur prescription médicale (forfait / an / bénéficiaire) :				
— Pharmacie non remboursée pour les moyens contraceptifs — Sevrage tabagique — Ostéodensitométrie non remboursée SS	-	60 €	120 €	400 €
Cures thermales remboursées par la Sécurité sociale	100 % BR	150 % BR	300 % BR	500 % BR
Actes de prévention	Oui	Oui	Oui	Oui
Mon soutien psy	inclus	inclus	inclus	inclus

	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D
Assistance	Oui	Oui	Oui	Oui

FR : Frais réels. BR : Base de remboursement de la Sécurité sociale (reconstitué pour actes non acceptés). PLV : Prix limite de vente.
SRAP : Sans reste à payer. Tel que défini réglementairement, dans le respect des honoraires limites de facturation fixés par la réglementation.
(*) Remboursements limités aux dépenses engagées et effectuées dans le respect des contrats responsables - prise en charge au minimum du ticket modérateur sur l'ensemble des actes remboursés par la Sécurité sociale. (**) Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées OPTAM ou OPTAM-CO (en Chirurgie et Obstétrique) : en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, le site annuaire.sante.ameli.fr est à la disposition de tous. (***) Tels que définis réglementairement : dispositif 100 % Santé par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximums fixés.

Définitions des verres

Verre simple

- unifocal sphérique dont la sphère est comprise entre - 6,00 et + 6,00 dioptries,
- unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre - 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est ≤ + 4,00 dioptries,
- unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est ≤ 6,00 dioptries.

Verre complexe

- unifocal sphérique dont la sphère est hors zone de - 6,00 à + 6,00 dioptries,
- unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre - 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est > + 4,00 dioptries,
- unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est inférieure à - 6,00 dioptries et dont le cylindre est ≥ 0,25 dioptrie,
- unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S est > 6,00 dioptries,
- multifocal ou progressif sphérique dont la sphère est comprise entre - 4,00 et + 4,00 dioptries,
- multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre - 8,00 et 0,00 dioptries et dont le cylindre est ≤ + 4,00 dioptries,
- multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S est ≤ 8,00 dioptries.

Verre très complexe

- multifocal ou progressif sphérique dont la sphère est hors zone de - 4,00 à + 4,00 dioptries,
- multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre - 8,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est > + 4,00 dioptries,
- multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est inférieure à - 8,00 dioptries et dont le cylindre est ≥ 0,25 dioptrie,
- multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S est > 8,00 dioptries.

Formation professionnelle

Contribution à la formation professionnelle et Compte personnel de formation Avenant n° 28 du 24 mars 2015

[Étendu par arr. 13 oct. 2013, JO 20 oct., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension, et jusqu'au 31 déc. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE-CGC ;

FNEC FP FO.

Mod. par Avenant n° 32, 12 janv. 2016, étendu par arr. 3 juin 2016, JO 11 juin, applicable le 1^{er} jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension, et ce jusqu'au 31 déc. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE CGC ;

Article 1**Obligations légales de contribution à la formation professionnelle des salariés**

Le présent avenant a pour objet d'intégrer les nouvelles dispositions relatives à la formation professionnelle issues de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 et par voie de conséquence de modifier l'avenant n° 13 du 19 janvier 2012 relatif au versement des contributions de formation professionnelle dans la branche de l'enseignement privé indépendant. Il détermine par ailleurs les règles de fonctionnement du compte personnel de formation. Il est arrêté conformément aux décisions prises par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi dans sa séance du 12 septembre 2014.

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises versent leur contribution légale de formation à l'OPCA-PL dénommé ACTALIANS, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un D.O.M. - C.R.O.M. qui, selon les dispositions légales, peuvent verser leur contribution formation à un organisme interprofessionnel.

Cette contribution est calculée et répartie comme suit :

Entreprises de 1 à 9 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 0,55 % de la masse salariale brute annuelle et se répartit ainsi :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,40 % au titre du plan de formation ;

Entreprises de 10 à 49 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute annuelle et se répartit ainsi :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,20 % au titre du plan de formation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation (CPF) ;
- 0,15 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- 0,15 % au titre du congé individuel de formation (CIF).

Entreprises de 50 à 299 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute annuelle et se répartit ainsi :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,10 % au titre du plan de formation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation (CPF) ;
- 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- 0,20 % au titre du congé individuel de formation (CIF).

Entreprises de 300 salariés et plus

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute annuelle et se répartit ainsi :

- 0,40 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation (CPF) ;
- 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- 0,20 % au titre du congé individuel de formation (CIF).

Article 2**Obligation conventionnelle de contribution à la formation professionnelle des salariés**

- En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises de 10 salariés et plus de l'enseignement technique relevant des articles L 441-10 à L 441-13 du code de l'éducation (ex loi Astier de 1919) et de l'enseignement supérieur relevant des articles L 731-1 à L 731-18 du code de l'éducation (ex loi Dupanloup de 1875) versent une contribution conventionnelle de formation à l'OPCA-PL dénommé ACTALIANS, qui s'élève à 0,30 % de la masse salariale brute annuelle, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un D.O.M. - C.R.O.M. qui, selon les dispositions légales, peuvent verser leur contribution formation à un organisme interprofessionnel.

- En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises de 1 à 9 salariés de l'ensemble de la branche versent une contribution conventionnelle de formation à l'OPCA-PL dénommé ACTALIANS, qui s'élève à 0,10 % de la masse salariale brute annuelle, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un D.O.M. - C.R.O.M. qui, selon les dispositions légales, peuvent verser leur contribution formation à un organisme interprofessionnel.

Article 3

Compte personnel de formation

Mod. par Avenant n° 32, 12 janv. 2016, étendu par arr. 3 juin 2016, JO 11 juin, applicable le 1^{er} jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension, et ce jusqu'au 31 déc. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE CGC ;

FNEC FP FO.

À compter du 1^{er} janvier 2015, un compte personnel de formation est ouvert aux salariés. Ce compte est alimenté à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond de 150 heures.

L'acquisition s'effectue prorata temporis pour les salariés à temps partiel.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord express de son titulaire. Le refus de mobiliser son compte ne constitue pas une faute du salarié.

Les heures de formations éligibles au compte personnel de formation demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de leur titulaire. Le compte personnel de formation est fermé lorsque son titulaire est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à retraite.

Dispositions transitoires

Le crédit d'heures de formation acquis au titre du Droit Individuel à la Formation (DIF) non utilisé au 31 décembre 2014 est utilisable dans le cadre du compte personnel de formation jusqu'au 31 décembre 2020. Ce crédit ne figure pas dans le compteur du compte personnel de formation du salarié mais doit être justifié auprès de l'OPCA-PL dénommé ACTALIANS qui finance le compte personnel de formation au moment de son utilisation. Ces heures peuvent se cumuler avec les heures acquises au titre du compte personnel de formation dans la limite de 150 heures.

Actions de formations éligibles

La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CNPEFP) élaborera chaque année la liste des formations qui seront éligibles à ce dispositif de financement et la communiquera à l'OPCA-PL dénommé ACTALIANS, pour la mise en ligne de ladite liste sur le site national géré par la Caisse des Dépôts et Consignation.

Relèvent également des formations éligibles, les formations figurant sur l'une des listes suivantes :

- listes régionales (COPAREF) ;

- listes nationales (COPANEF) ;

- inventaire publié par la Commission nationale des certifications professionnelles (CNCP).

Article 4

Portée de l'accord

Les signataires du présent avenant décident de conférer une valeur impérative à l'ensemble des dispositions dudit avenant qui s'applique à l'ensemble des établissements d'enseignement privé hors contrat relevant du champ de la branche.

En conséquence, les accords d'entreprise relevant du champ du présent avenant, qui seront signés postérieurement à celui-ci, ne pourront pas comporter de dispositions y dérogeant en tout ou partie, en application de l'article L. 2252-1 (accords de branche) et de l'article L. 2253-3 du code du travail (accords d'entreprises).

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à la collecte exigible en 2016 sur la masse salariale de l'année 2015.

Si un accord de niveau supérieur étendu venait à modifier le taux et la répartition des contributions prévues au présent avenant, une négociation devrait immédiatement s'engager.

Article 5

Dépôt

Le texte du présent avenant est déposé à la Direction Générale du Travail (DGT) conformément à l'article des points L. 2231-3 du Code du travail.

Article 6
Entrée en vigueur - Durée

Les parties conviennent que cet accord entrera en vigueur au premier jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté qui en portera extension, et ce jusqu'au 31 décembre 2016.

Une négociation pour décider d'une nouvelle période d'application de 2 années sera donc engagée au plus tard à compter du 30 septembre 2016.

Article 7
Extension

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension au Ministre chargé du travail.

Reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)

Accord du 13 mars 2020

[Étendu par arr. 25 janv. 2021, 3 févr., applicable à compter de sa date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CGT ;

CFDT ;

CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 1, 5 oct. 2020, étendu par arr. 25 janv. 2021, JO 3 févr., applicable à compter de son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

CFDT ;

CGT.

Mod. par Avenant n° 2, 6 avr. 2022, étendu par arr. 8 juin 2022, JO 17 juin, applicable à compter de la date d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE-CGC ;

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT.

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la «liberté de choisir son avenir professionnel» supprime le dispositif «période de professionnalisation» et crée une nouvelle voie d'accès à la formation par l'alternance pour les salariés en poste : la reconversion ou la promotion par l'alternance dite Pro-A.

Les partenaires sociaux de la branche de l'enseignement privé indépendant (EPI) réaffirment que la formation professionnelle constitue une priorité pour les entreprises de la branche.

Elle constitue pour les salariés des opportunités de promotion, de reconversion, d'évolutions sociales ou professionnelles. S'inscrivant dans le cadre de la réforme, les partenaires sociaux souhaitent favoriser des droits à la formation professionnelle plus facilement mobilisables et répondant aux besoins en qualification et compétences de la branche.

Considérant la volonté des partenaires sociaux :

- d'accompagner les salariés de la branche vers de la reconversion ou une promotion par la mobilisation du dispositif de la reconversion ou promotion par l'alternance dit «Pro-A»,

- de permettre aux entreprises de la branche de répondre à leurs besoins en compétences et d'anticiper leurs évolutions.

Le présent accord porte exclusivement sur la reconversion ou la promotion par l'alternance dite Pro-A. Les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre les négociations afin d'élaborer un accord global relatif à la formation professionnelle et à intégrer le texte de l'article ci-dessous relatif à la reconversion ou promotion par l'alternance dite Pro-A.

Le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Article 1

Champ d'application

Les organisations soussignées, soulignant l'importance de la promotion des dispositifs de formation professionnelle et de développement de l'emploi et des compétences mis en place dans la branche, conviennent que le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises relevant du champ de la convention collective de l'enseignement privé indépendant (CCN EPI) quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Ainsi, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent accord ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 2

Reconversion ou promotion par l'alternance dite Pro-A

La reconversion ou la promotion par alternance permet à chaque salarié n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'il détient au moment de sa demande de reconversion ou de promotion par l'alternance.

1) Contrat

En application des textes législatifs et réglementaires, le salarié, pour bénéficier de la reconversion ou de la promotion en alternance, est soit :

m en contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein ou à temps partiel ou en contrat à durée indéterminée intermittent (CDII),

m bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée (art. L. 5134-19 et suivants du code du travail).

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. L'avenant au contrat est déposé selon les modalités prévues à l'article L. 6224-1 du code du travail.

Conformément à l'article D. 6324-1 du code du travail :

- la reconversion ou la promotion par alternance a une durée comprise entre 6 et 12 mois ;
- conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois pour tous les publics éligibles à une reconversion ou à une alternance ;
- cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois :
 - 3 pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-11 du code du travail ;
 - 3 pour les publics éligibles à une reconversion ou en alternance lorsque le titre visé le nécessite.

2) Qualifications visées

La reconversion ou la promotion par alternance a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par :

- un diplôme ou titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche, ou interbranche (CQPI) ;
- une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective.

Cf. liste des qualifications éligibles en annexe.

3) Durée de la formation

La reconversion ou la promotion par l'alternance associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

La durée du dispositif de la reconversion ou promotion par l'alternance pourra être comprise entre 6 mois et 36 mois, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

La formation hors entreprise doit être comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du dispositif de la reconversion ou promotion par l'alternance, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

La durée de la formation hors entreprise peut toutefois être supérieure à 25 % sans dépasser 35 % lorsque :

- les actions de formation ont pour objet de préparer l'obtention des diplômes d'État ;
- les actions de formation ont pour objet de préparer l'obtention des titres à finalité professionnelle et des certificats de qualification professionnelle inscrits au RNCP ;

Dans les cas mentionnés à l'article L. 6325-1-1 du code du travail pour les CQP, la durée de la formation est celle définie par le référentiel de certification correspondant.

La reconversion ou la promotion par alternance permet également de faire valider les acquis de l'expérience (VAE).

4) Prise en charge financière des frais dans le cadre de la reconversion ou de la promotion par alternance (Pro-A)

La commission paritaire nationale emploi formation professionnelle (CPNEFP) détermine et révisé, le cas échéant, les taux de prise en charge des frais engagés dans le cadre de la reconversion ou de la promotion par alternance (Pro-A). Ce montant couvre tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que des frais de transport et d'hébergement.

Lorsque la formation se déroule en dehors du temps de travail dans la limite de 30 heures par an, conformément à l'article L. 6321-6 du code du travail, l'employeur verse une indemnité horaire, fixée chaque année par la CPNEFP, prise en charge par l'OPCO.

5) Mise en œuvre

L'action de reconversion ou de promotion par l'alternance peut être mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié, sous réserve de l'accord de l'employeur.

La mise en œuvre d'une action Pro A doit prévoir :

- une formation en alternance prévoyant une progression pédagogique cohérente en centre de formation et en entreprise ;
- la désignation d'un tuteur ;
- un avenant au contrat de travail.

Pendant sa formation, hors temps de travail, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

L'employeur désigne un tuteur volontaire parmi les salariés de l'entreprise chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de l'action de reconversion ou de promotion de l'alternance.

Article 3

Annexe

Sont annexées au présent accord :

- les informations relatives au choix permettant de justifier les certifications professionnelles retenues pour les actions de reconversion ou de promotion pour l'alternance dite Pro-A ;
- la liste des certifications éligibles à la Pro-A.

Article 4

Dépôt

Le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail (DGT) conformément à l'article D 2231-3 du code du travail.

Article 5

Extension

Les signataires du présent accord s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Article 6

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord seront applicables à compter de la date de signature du présent accord.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Annexe à l'accord relatif à la PRO-A

Mod. par Avenant n° 1, 5 oct. 2020, étendu par arr. 25 janv. 2021, JO 3 févr., applicable à compter de son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

CFDT ;

CGT.

Mod. par Avenant n° 2, 6 avr. 2022, étendu par arr. 8 juin 2022, JO 17 juin, applicable à compter de la date d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE-CGC ;

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT.

1) Les informations relatives au choix permettant de justifier les certifications professionnelles retenues pour les actions de reconversion ou de promotion pour l'alternance dite Pro-A

Dans un contexte de fortes mutations du marché du travail, le dispositif Pro-A permet aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle et leur maintien dans l'emploi.

La reconversion ou la promotion par alternance s'inscrit en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise et du compte personnel de formation (CPF). Mis en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'entreprise, le dispositif Pro-A peut être mobilisé dans une optique d'évolution, de réorientation professionnelle ou de co-construction de projets qualifiants entre salariés et employeurs.

La CPNEFP a décidé de lister les formations permettant l'obtention d'une qualification reconnue et nécessaire dans les classifications de la convention collective de branche.

Ces listes comprennent des CQP, des titres professionnels, des diplômes d'État et des RNCP de niveau 3 à 6 et dans plusieurs domaines :

Des domaines en forte évolution professionnelle par l'exigence de mises à jour des pratiques et des compétences demandées aux salariés, ainsi que par les obligations d'accueil de nouveaux publics : très jeunes enfants, élèves ou étudiants ayant une déficience, il s'agit :

- de l'enseignement,
- de la pédagogie dont enfance et handicap,
- de la formation.

Des domaines en fortes mutations, par l'intégration du digital et du multimédia tant pour les enseignants qui doivent mettre en œuvre une nouvelle pédagogie que pour les personnels administratifs et d'encadrement pédagogique et de recherche au regard de l'intégration de leurs activités dans l'internet, les datas, l'information des tiers. Il s'agit :

- du digital,
- du multimédia.

Des domaines dans lesquels la branche a besoin que les salariés des entreprises renforcent ou mettent à jour les capacités ou leurs compétences avec l'intégration de nouvelles normes pour des établissements recevant notamment des mineurs et ayant de la restauration voire de l'hébergement.

Il s'agit :

- de l'assistantat et du secrétariat,
- de l'entretien, de la gestion des bâtiments et de la cuisine,
- de la direction d'établissement.

(Tableau ajouté par Avenant n° 1, 5 oct. 2020, étendu)

Pédagogie - Enseignant - Formateur

Diplômes	niveau	Exemple de métiers tirés de la CCN
Assistant(e) de formation	CQP	Secrétaire pédagogique Conseiller(ère) de formation Assistant(e) administratif(ive) (gestion des stages...). Conseiller(ère) de formation, chargé(e) d'études (collabore à l'élaboration des programmes ou à l'analyse des questions pédagogiques...) Conseiller(ère) d'orientation
Assistant(e) technique en milieu familial et collectif	CAP	Agent de service des classes enfantines ; Surveillant(e) d'externat ; Surveillant(e) d'internat. Assistant(e) répétiteur(trice) ; Préparateur(trice) technique. Adjoint(e) du surveillant général Préparateur(trice) de laboratoire ;
Petite enfance		Assistant(e) préélémentaire, qui exerce sous la Responsabilité d'un(e) instituteur(trice) ; Éducateur(trice) ; Moniteur(trice). Tuteur(trice)
Assistant de vie dépendance et handicap	RNCP niveau 3	Éducateur(trice) ; Moniteur(trice). Tuteur(trice) Adjoint(e) du surveillant général ; Assistant(e) sanitaire non diplômé(e) Éducateur(trice) spécialisé(e). Psychologue assistant(e).
Accompagnant éducatif petite enfance		Assistant(e) préélémentaire, qui exerce sous la responsabilité d'un(e) instituteur(trice) ; Éducateur(trice) ; Moniteur(trice). Tuteur(trice)
Formateur concepteur pédagogique	RNCP niveau 5	Animateur(trice) - éducateur(trice). Éducateur(trice) spécialisé(e).
Formateur d'établissement d'enseignement professionnel		Tout enseignant intervenant au niveau préélémentaire, primaire, secondaire dont technique et professionnel.
Formateur(trice) Formateur : lutte contre l'illettrisme / Français langue étrangère		Tout enseignant non permanent de l'enseignement supérieur
Formateur de l'alternance		
Formateur concepteur pédagogique Formateur d'établissement d'enseignement professionnel agricole		Moniteurs techniques notamment en esthétique-cosmétique, coiffure, prothèse dentaire, cuisine, hygiène-propreté,...
Responsable d'ingénierie pédagogique Formateur responsable pédagogique	RNCP Niveau 6	Éducateur(trice) spécialisé(e). Expert(e) en ingénierie pédagogique Responsable pédagogique de cycle ; Responsable de section, de département ; Adjoint(e) du directeur pédagogique ;
Formateur responsable de projet de formation		

(Avenant n° 2, 6 avr. 2022, étendu)

Pédagogie - Enseignant - Formateur

Diplômes	niveau	Exemple de métiers tirés de la CCN
Assistant(e) de formation	CQP	Secrétaire pédagogique Conseiller(ère) de formation Assistant(e) administratif(ive) (gestion des stages...) Conseiller(ère) de formation, chargé(e) d'études (collabore à l'élaboration des programmes ou à l'analyse des questions pédagogiques...) Conseiller(ère) d'orientation
Assistant(e) technique en milieu familial et collectif	Niveau 3	Agent de service des classes enfantines ; Surveillant(e) d'externat ; Surveillant(e) d'internat. Assistant(e) répétiteur(trice) ; Préparateur(trice) technique. Adjoint(e) du surveillant général Préparateur(trice) de laboratoire ;
Certificat professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport de vie quotidienne		
Accompagnant éducatif Petite enfance		Assistant(e) préélémentaire, qui exerce sous la Responsabilité d'un(e) instituteur(trice) ; Éducateur(trice) ; Moniteur(trice). Tuteur(trice)
Assistant de vie dépendance et handicap		Éducateur(trice) ; Moniteur(trice). Tuteur(trice) Adjoint(e) du surveillant général ; Assistant(e) sanitaire non diplômé(e) Éducateur(trice) spécialisé(e). Psychologue assistant(e).
Formateur concepteur pédagogique	Niveau 5	Animateur(trice)-éducateur(trice). Éducateur(trice) spécialisé(e). Tout enseignant intervenant au niveau préélémentaire, primaire, secondaire dont technique et professionnel. Tout enseignant non permanent de l'enseignement supérieur Moniteurs techniques notamment en esthétique-cosmétique, coiffure, prothèse dentaire, cuisine, hygiène-propreté, ...
Formateur(trice)		
Éducateurs jeunes enfants (Diplôme d'État)	Niveau 6	Animateur(trice)-éducateur(trice). Éducateur(trice) spécialisé(e). Tout enseignant intervenant au niveau préélémentaire et primaire.
Responsable projets et d'ingénierie pédagogique		Éducateur (trice) spécialisé (e). Expert (e) en ingénierie pédagogique Responsable pédagogique de cycle ; Responsable de section, de département ; Adjoint (e) du directeur pédagogique ;
Licence professionnelle - Gestion et accompagnement de projets pédagogiques		Animateur(trice)-éducateur(trice). Éducateur(trice) spécialisé(e). Tout enseignant intervenant au niveau préélémentaire, primaire, secondaire dont technique et professionnel. Tout enseignant non permanent de l'enseignement supérieur Moniteurs techniques notamment en esthétique-cosmétique, coiffure, prothèse dentaire, cuisine, hygiène-propreté, ...

(Tableau ajouté par Avenant n° 1, 5 oct. 2020, étendu)

Multimédia - Digital - WEB

<i>diplômes</i>	<i>niveau</i>	<i>Exemple de métiers tirés de la CCN</i>
<i>Assistant informatique, maintenicien des systèmes et réseaux</i> <i>Assistant bibliothécaire - Médiations numériques et culturelles (DU)</i> <i>DEUST - Assistant micro-réseau logiciel (AMRL)</i>	<i>RNCP niveau 4</i>	<i>Chargé(e) des plannings (cours, salles) tenus manuellement ou informatisés ;</i> <i>Chargé(e) de la maintenance (pare informatique ou audiovisuel) ;</i> <i>Technicien(ne) de maintenance du matériel pédagogique ;</i> <i>Documentaliste ;</i> <i>Analyste-programmeur/programmeuse,</i> <i>Développeur/développeuse en informatique ;</i> <i>Technicien réalisateur appelé à élaborer des produits (audio-vidéo)</i> <i>Responsable d'un service de documentation</i>
<i>Expert en ingénierie digitale</i> <i>Responsable en stratégie digitale et gestion de projet</i>	<i>RNCP niveau 6</i>	<i>Développeur/développeuse en informatique technicien réalisateur appelé à élaborer des produits (audio-vidéo)</i> <i>Expert(e) en ingénierie pédagogique</i> <i>Responsable pédagogique de cycle</i>

(Avenant n° 2, 6 avr. 2022, étendu)

Multimédia - Digital - WEB

<i>Diplômes</i>	<i>niveau</i>	<i>Exemple de métiers tirés de la CCN</i>
<i>Technicien supérieur systèmes et réseaux</i> <i>Informatique DUT</i> <i>Gestionnaire en maintenance et support informatique</i> <i>Développeur Web et Web mobile</i> <i>Métiers de l'audiovisuel option métiers du montage et de la postproduction</i> <i>Métiers de l'audiovisuel option : techniques d'ingénierie et exploitation des équipements</i> <i>Métiers de l'audiovisuel option : gestion de la production</i>	<i>Niveau 5</i>	<i>Chargé(e) des plannings (cours, salles) tenus manuellement ou informatisés ;</i> <i>Chargé(e) de la maintenance (parc informatique ou audiovisuel) ;</i> <i>Technicien(ne) de maintenance du matériel pédagogique ;</i> <i>Analyste-programmeur/programmeuse,</i> <i>Développeur/développeuse en informatique ;</i> <i>Technicien réalisateur appelé à élaborer des produits (audio-vidéo)</i> <i>Responsable d'un service de documentation</i>
<i>Chargé(e) de projets en systèmes informatiques appliquées</i> <i>Métiers de l'informatique : application Web</i> <i>Graphiste concepteur</i> <i>Responsable de projet Web et mobile</i> <i>Administrateur systèmes, réseaux et bases de données</i>	<i>Niveau 6</i>	<i>Développeur/développeuse en informatique technicien réalisateur appelé à élaborer des produits (audio-vidéo)</i> <i>Expert (e) en ingénierie pédagogique</i> <i>Responsable pédagogique de cycle</i>

2) Liste des certifications éligibles à la PRO-A

Pédagogie - Enseignant - Formateur

1. CQP :

m *Formateur consultant*

m *Assistant(e) de formation*

2. RNCP Niveau 3 :

m *Accompagnant éducatif petite enfance*

m *CAP*

— assistant(e) technique en milieu familial et collectif

— Petite enfance

m BAPAAT

— option Loisirs du jeune et de l'enfant

— option Loisirs tout public dans les sites et structures d'accueil collectif

— option Loisirs de pleine nature

m Assistant(e) maternel(le) / Garde d'enfants

m Assistant de vie dépendance et handicap

3. RNCP Niveau 5 :

m Formateur concepteur pédagogique

m Formateur d'établissement d'enseignement professionnel (exclu de l'extension par arr. 25 janv. 2021, JO 3 févr.)

m Formateur(trice)

m Formateur «lutte contre l'illettrisme / Français langue étrangère» (exclu de l'extension par arr. 25 janv. 2021, JO 3 févr.)

m Formateur de l'alternance

m Formateur concepteur pédagogique

m Formateur d'établissement d'enseignement professionnel agricole (exclu de l'extension par arr. 25 janv. 2021, JO 3 févr.)

4. RNCP Niveau 6 :

m Licence :

— Arts, Lettres, Langues Mention : Lettres modernes Parcours : Métiers de l'enseignement Domaine : Sciences humaines et sociales

— Arts, lettres, langues Mention : Langues, littératures et civilisations étrangères Spécialité : Anglais Parcours : Enseignement du français langue étrangère Domaine : Arts, lettres, langues

— Sciences, Technologies, Santé mention Enseignement, information et communication scientifiques (EICS)

m Licence Professionnelle

— Intervention sociale option enseignement de la langue des signes française en milieu scolaire

— Sciences Humaines et Sociales ; Mention : Intervention sociale ; Spécialité : Enseignement de la langue des signes française en milieu scolaire

— Gestion des ressources humaines spécialité Médiation pédagogique

— Management des organisations spécialité «responsable de structures enfance, petite enfance»

— Responsable des services d'accueil, petite enfance

m Professeur d'enseignement artistique, options musique, danse, direction d'école (CA)

m Coordinateur-responsable de formation d'établissement privé d'enseignement et de formation professionnels

m Responsable d'ingénierie pédagogique

m Formateur responsable pédagogique

m Formateur responsable de projet de formation

Multimédia - Digital - Web

1. RNCP niveau 4

m Assistant informatique, maintenicien des systèmes et réseaux

m Assistant web et marketing

m Assistant bibliothécaire - Médiations numériques et culturelles (DU)

m DEUST - Assistant micro-réseau logiciel (AMRL)

2. RNCP Niveau 6

m Chargé(e) de projet de communication digitale

m Expert en ingénierie digitale

m Responsable de projet webmarketing et communication digitale

m Designer de communication graphique et digitale

m Responsable en stratégie digitale et gestion de projet

m Secrétaire de rédaction multimédia

Cuisine - Bâtiment - Entretien - Assistance - Secrétariat - Responsable - Direction

1. CQP

m Chef de cuisine en restaurant de collectivité

m Commis de cuisine

m Agent de cuisine

m Plongeur - officier de cuisine

2. RNCP Niveau 3

m CAP :

— *Cuisine*

— *Maintenance de bâtiments de collectivités*

m Agent(e) d'installation et de maintenance des matériels micro-informatiques

m Titre Professionnel :

— *Agent d'entretien du bâtiment*

— *Agent(e) de maintenance sur systèmes d'impression et de reprographie*

3. RNCP Niveau 4

m Titre Professionnel

— *Secrétaire assistant*

— *Secrétaire comptable*

— *Comptable assistant*

— *Chef de cuisine en restauration collective*

m Secrétaire - Assistant

m Assistant(e) comptable

m Assistant(e) comptable

m BAC PRO - Cuisine

4. RNCP Niveau 5

m Secrétaire juridique

m Assistant(e) juridique

m Assistant(e) en ressources humaines

m Assistant(e) de direction

m Assistant(e) commercial(e)

m Assistant(e) de gestion

m Assistant(e) en santé sécurité au travail

m Assistant(e) du chef d'entreprise PME-PMI

m Assistant(e) technique en santé au travail

m Assistant(e) de gestion des petites entreprises

m Assistant(e) en ressources humaines

m Titre Professionnel :

— *Assistant ressources humaines*

— *Assistant de direction*

— *Assistant commercial*

m BTS :

— *Assistant de gestion de PME-PMI à référentiel commun européen*

— *Assistant de manager BTS à référentiel commun européen*

m DEUST - Assistant juridique

5. RNCP Niveau 6

m Directeur d'établissement privé d'enseignement et de formation agricole

m Directeur d'établissement privé d'enseignement

m Directeur d'établissement privé d'enseignement et de formation

m Licence Professionnelle :

- Activités juridiques Spé. Assistant Gestion de la Paye et des Relations du Travail
- Activités juridiques : assistant juridique
- Métiers de la GRH : assistant
- Management des Organisations, Spécialité Responsable de Services Généraux

Désignation de l'OPCO

Accord du 11 mars 2019

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} avr. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNEPL-CFTC ;

SYNEP CFE-CGC.

Préambule

Le présent accord est conclu dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage prévue par la loi 2018-771 relative à la Liberté de choisir son avenir professionnel, et notamment son article 39 qui prévoit la création d'opérateurs de compétences.

Cet article dispose notamment que l'agrément sera attribué à ces opérateurs de compétences en ayant une vigilance particulière sur la cohérence et la pertinence économique de leur champ d'intervention.

Les organisations signataires du présent accord ont fixé leur choix après analyse des critères suivants :

- des critères de gestion paritaire et des représentations des branches adhérentes dont notamment :

m la création d'une section paritaire spécifique pour la branche de l'enseignement privé indépendant - IDCC 2691,

m la possibilité de regroupement des branches dans une instance de coopération interbranche,

m une représentation directe des branches au sein des organes de gouvernance.

- des critères de cohérence et de pertinence économique :

- une place centrale des compétences dans la chaîne de valeur de l'entreprise,

- des besoins en compétences partagés et une analyse commune des évolutions à venir en termes de ressources humaines,

- un maillage territorial dense,

- une cohérence économique et de clientèle fondée sur une relation directe avec les bénéficiaires finaux : les particuliers mais aussi les entreprises,

- une participation au développement du tissu économique local avec un enjeu important de services de proximité,

- une majorité de TPE ou de PME peu équipées en matière de gestion de ressources humaines,

- une pratique de l'alternance,

- des difficultés de recrutement, des métiers en tension et une mobilité des salariés,

- une capacité d'inclusion par l'emploi avec le recrutement de jeunes et la possibilité d'ascension sociale.

C'est dans ce cadre que les organisations signataires de cet accord conviennent que :

Article 1

Désignation de l'Opérateur de compétences (OPCO)

Le présent accord a pour objet de désigner en qualité d'opérateur de compétences dans le champ d'application du présent accord : l'opérateur de compétences des entreprises de proximité créé par l'accord national interprofessionnel du 27 février 2019.

Les dispositions du présent accord sont prises en application des dispositions de la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, et notamment son article 39.

Article 2
Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant, IDCC 2691.

Toutes les entreprises de la branche, quels que soient leurs effectifs, doivent relever d'un même opérateur de compétences, ainsi cet accord ne comprend aucune mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3
Date d'application

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à la date du 1^{er} avril 2019.

Article 4
Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être révisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 5
Dépôt et extension

Le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail. Les signataires du présent accord s'engagent à en demander l'extension.

Observatoire des Métiers et de l'Emploi

Accord du 25 juin 2015

[Étendu par arr. 20 nov. 2015, JO 8 déc., applicable dès sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CTFC ;

SYNEP CFE CGC ;

FNEC FP FO.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1
Dénomination et forme juridique

L'observatoire paritaire de la branche de l'Enseignement privé, dénommé ci-après Observatoire des Métiers et de l'Emploi de l'Enseignement privé (OMEEP), est constitué sous la forme d'une association régie par la loi de 1901

Article 2
Objet et missions de l'OMEEP

L'OMEEP accompagne les partenaires sociaux de la branche dans la définition et le suivi de leur politique conventionnelle en apportant, par ses travaux d'analyse, son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter la branche de l'Enseignement privé.

Pour atteindre cet objectif, l'OMEEP réalise, ou fait réaliser, des études et travaux, demandés par les autres instances ou organismes à gestion paritaire de la branche, et validés par son conseil d'administration dans le respect des dispositions du présent accord.

Article 2.1
Observation de l'emploi, des métiers et des qualifications

L'OMEEP mène ses travaux conformément à l'article 122 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et à l'article 52 de l'accord du 21 septembre 2012 relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle au sein de la branche de l'Enseignement privé ; il en assure le pilotage paritaire.

À ce titre, il a notamment en charge :

— l'examen périodique de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications des salariés dans

les différentes entreprises de l'Enseignement privé dont il a la charge d'en assurer le dénombrement ;

- l'accompagnement des entreprises de la branche dans leur gestion prévisionnelle des emplois et des carrières par une analyse des parcours professionnels des salariés ;
- la veille sur l'évolution des métiers, des qualifications et pratiques des différents secteurs d'activité de la branche professionnelle.

Article 2.2

Observation du dialogue social

L'OMEEP assure la mission d'observatoire paritaire de la négociation collective visé à l'article L. 2232-10 du code du travail, la mission de suivi et d'observation de l'activité conventionnelle de la branche.

Aussi, la commission paritaire nationale peut-elle, notamment, déléguer à l'OMEEP les missions suivantes :

- l'information des employeurs et des salariés sur les accords conclus au niveau de la branche ;
- l'observation et le suivi de l'activité conventionnelle de la branche.

Article 3

Gestion de l'OMEEP

L'OMEEP est administré dans les conditions précisées aux statuts de l'association créée comme indiqué à l'article 1^{er} du présent accord auquel ils sont annexés. Les parties signataires conviennent néanmoins des modalités suivantes :

L'OMEEP est administré par un conseil d'administration paritaire composé de :

- un collège salarié comprenant les membres représentant chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national pour la branche de l'Enseignement privé, à raison de deux membres titulaires et deux membres suppléants par organisation.

La désignation des membres du conseil d'administration de l'OMEEP est effectuée par chacune des organisations syndicales de la branche professionnelle concernée à raison de deux membres titulaires et de deux membres suppléants.

Les organisations syndicales représentatives au niveau national et de la branche s'entendent au sens de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 et des articles L. 2121-1 et L. 2122-5 du code du travail

- un collège patronal d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle patronale nationale représentative de l'Enseignement privé, désignés par celle-ci.

Les organisations syndicales représentatives au niveau national et de la branche s'entendent au sens de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 et des articles L. 2152-1 et L. 2152-2 du code du travail.

Le mandat d'administrateur de l'OMEEP est de 2 ans. Il peut être renouvelé.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur en cours de mandat (départ de l'organisation, retrait de mandat...), l'organisation qui a désigné un mandataire peut procéder à son remplacement ; les pouvoirs du nouvel administrateur prennent fin à la date à laquelle devrait normalement expirer le mandat de l'administrateur remplacé.

Article 4

Ressources

L'OMEEP est financé dans les conditions suivantes.

Article 4.1

En ce qui concerne les missions d'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

L'OMEEP perçoit des ressources de l'OPCA de branche, l'OPCA - PL désigné ACTALIANS, pour le financement de sa mission d'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche dans le respect des dispositions fixées par la réglementation et au plan conventionnel. Le montant de ce financement est fixé, conformément aux articles R. 6332-36 et R. 6332-37-1 du code du travail, par le conseil d'administration d'ACTALIANS, sur la base d'un programme d'activité présenté par l'OMEEP et d'un budget afférent au programme d'activité.

Article 4.2

Autres ressources

Dans le cadre de son objet, l'OMEEP peut recevoir et utiliser des fonds provenant :

- du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- des subventions de l'Union européenne, des collectivités territoriales et, au plan général, des subventions autorisées par la réglementation et au plan conventionnel ;
- de dons et legs ;

— toutes autres ressources autorisées.

L'OMEEP est garant de la correcte utilisation de chacune de ces ressources au regard des thèmes étudiés.

Article 5 **Champ d'application**

Le champ d'intervention de l'OMEEP est national (métropole et départements d'outre-mer) et recouvre l'ensemble des activités mises en œuvre par les entreprises d'enseignement privé relevant de l'article 1.1 de la convention collective de l'Enseignement privé.

Article 6 **Révision**

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les organisations professionnelles signataires.

Une demande de révision du présent accord peut être effectuée par l'une des parties contractantes.

La demande de révision doit être portée à la connaissance des parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception.

La partie demandant la révision de l'accord doit accompagner sa lettre de notification d'un nouveau projet sur les points devant être révisés. Les discussions doivent être engagées dans le mois suivant la date de réception de la lettre de notification.

Le présent accord reste en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision.

Aucune demande de révision du présent accord ne peut être déposée dans les 6 mois suivant l'adoption du dernier texte révisé.

Les dispositions visées ci-dessus ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussions pour la mise en harmonie de l'accord avec toute nouvelle disposition légale ou conventionnelle.

Article 7 **Dénonciation**

L'accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail.

Article 8 **Durée et date d'effet**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet dès sa signature. Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Contrat de génération

Accord du 3 novembre 2015

[Étendu par arr. 3 mars 2017, JO 15 mars, applicable à compter du 1^{er} déc. 2015 jusqu'au 31 déc. 2018]

Mod. par Avenant n° 33, 16 févr. 2016, étendu par arr. 7 juill. 2016, JO 17 juill., applicable à compter de la date de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE-CGC ;

FNEC FP FO.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CTFC ;

SYNEP CFE CGC ;

FNEC FP FO.

Il a été convenu ce qui suit.

Préambule

Par le présent accord, les parties signataires décident de se saisir des dispositions de la loi du 1^{er} mars 2013 qui transpose l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération.

Elles rappellent que le contrat de génération vise à coupler l'embauche en contrat à durée indéterminée d'un jeune avec le maintien en emploi ou le recrutement d'un salarié plus âgé et qu'il participe, en ce sens, à offrir des réponses visant l'emploi des seniors, le recrutement des jeunes et, d'une manière plus générale, la gestion active des âges, des compétences et des parcours professionnels.

Les parties signataires souhaitent dans le cadre d'une démarche conventionnelle volontaire, prendre part à cette évolution positive qui doit, dans un mouvement d'ensemble, participer à :

- lutter contre le chômage et stimuler la croissance économique ;
- lutter contre la précarité et les discriminations ;
- assurer une dynamique nouvelle pour une gestion «active des âges» reposant sur la transmission des savoirs et des compétences.

Les parties signataires souhaitent que la signature du présent accord soit une opportunité nouvelle pour apporter une inflexion sur les politiques de l'emploi des entreprises en permettant de redistribuer les opportunités d'emploi entre les âges et de repenser les solidarités intergénérationnelles au travail.

Il a, en ce sens, vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, sans remettre en cause l'obligation de négociation incombant aux entreprises de plus de 300 salariés (ou appartenant à un groupe de plus de 300 salariés).

La démarche retenue se veut pragmatique et dynamique. Elle s'inscrit dans le cadre d'une durée déterminée qui invitera à se réinterroger sur la pertinence des présentes dispositions au regard des enjeux retenus ci-dessus.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés (ou n'appartenant pas à un groupe de plus de 300 salariés), les parties signataires rappellent la nécessité de concertation avec les instances représentatives du personnel pour la mise en œuvre du présent accord.

Enfin, l'accord constitue une occasion pour développer le rôle de l'observatoire des métiers et de l'emploi de l'enseignement privé (OMEPP), créé par l'accord du 25 juin 2015, dans l'analyse des statistiques sociales ainsi que dans les études de positionnement qui seront utiles aux entreprises dans les phases de diagnostic et de suivi des plans d'action prévus par la loi.

Titre Ier Favoriser un accès à l'emploi intergénérationnel

Article 1.1 Spécificités du secteur de l'enseignement privé

Le présent accord est essentiellement motivé par le constat selon lequel, en matière d'emplois, ceux-ci restent concentrés sur une partie de la population active, celle des âges médians.

Les parties signataires constatent que la répartition des salariés au sein de la branche est :

- pour les moins de 26 ans de : 9 % au 31 décembre 2013 (pour 6 % au 31 décembre 2011) ;
- pour les plus de 55 ans de : 11 % au 31 décembre 2013 (pour 15 % au 31 décembre 2011).

Ainsi à fin 2013 l'âge moyen des salariés est de 40,5 ans, cette moyenne est identique quel que soit le niveau d'enseignement délivré. Il est de 40,5 ans pour les hommes et 40 ans pour les femmes.

Il est également rappelé que les entreprises du secteur de l'enseignement privé sont soumises pour une partie de leurs salariés à des critères de recrutement et notamment :

- pour les enseignants, à l'obtention de diplôme minimum ;
- pour les chercheurs, à des qualifications spécifiques.

Il apparaît par ailleurs que les plus de 55 ans sont principalement des enseignants et que les moins de 26 ans occupent des emplois plutôt administratifs.

Le présent accord tient compte de ces caractéristiques pour la fixation des objectifs de la branche.

Article 1.2 Diagnostic quantitatif et qualitatif préalable à l'accord du secteur

Les parties signataires relèvent :

- 1) Répartition hommes-femmes présents au 31 décembre 2013 :

-
- 65 % des salariés sont des femmes, soit 51 500 salariés, et conséquemment
 - 35 % des salariés sont des hommes, soit 27 500 salariés.
 - le taux de féminisation est plus élevé au sein des établissements pré-bac (68 % de femmes contre 64 % dans les établissements post-bac).

2) Répartition selon l'âge et le sexe :

- la pyramide des âges fait apparaître que les jeunes de moins de 26 ans représentaient près de 9 % de l'effectif total salarié (8,5 % pour les femmes et 9 % pour les hommes) ;
- que les salariés âgés de plus de 55 ans représentaient près de 11 % de l'effectif total salarié (10 % pour les femmes et 11 % pour les hommes), dont 0,5 % de salariés de plus de 65 ans.
- l'âge moyen des salariés est de 40,5 ans soit 40 ans pour les femmes et 40,5 ans pour les hommes (contre 42 ans, 41,5 ans et 43 ans en 2011).

3) Répartition selon la taille des entreprises :

- 43,5 % des 79 000 salariés sont employés dans des entreprises de moins de 50 salariés ;
- 56,5 % dans des entreprises de 50 salariés et plus.

4) Répartition selon la catégorie professionnelle :

La répartition des 79 000 salariés selon les principales catégories définies par la CCN est la suivante :

- personnels administratif et de service : 24 % ;
- personnel d'encadrement pédagogique : 11 % ;
- enseignants ; 65 % dont 2 % d'enseignants-chercheurs ;
- sur les 46 900 salariés occupés en équivalent temps plein, 56 % sont des enseignants.

5) Répartition selon la nature du contrat de travail :

- 56 % sont employés à temps plein (40 % pour les enseignants et 82 % pour les autres salariés) ;
- 44 % sont à temps partiel ;
- 83,5 % sont en CDI (78 % pour les enseignants et 91,5 % pour les autres salariés).

6) L'analyse des données relatives au mouvement du personnel de la branche :

- le solde des embauches-départs entre 2012 et 2013 est de + 1 200 salariés soit une augmentation de 1,5 % ;
- répartition des embauches selon l'âge (sur 19 400 embauches) :
 - 39,5 % de 36 à 45 ans ;
 - 34 % de 26 à 35 ans ;
 - 12 % de 46 à 54 ans ;
 - 10,5 % moins de 26 ans ;
 - 3 % de 57 à 65 ans ;
 - 1 % de 55 à 56 ans ;
 - plus de 65 ans : NS.
- répartition des départs (sur les 18 200 départs) :
 - 36,5 % de 26 à 35 ans ;
 - 35 % de 36 à 45 ans ;
 - 15 % de 46 à 54 ans ;
 - 7 % moins de 26 ans ;
 - 4 % de 57 à 65 ans ;
 - 1,5 % de 55 à 56 ans ;
 - 1 % plus de 65 ans.
- sur les 18 200 départs, 3 % concernent des départs à la retraite.

7) Ancienneté dans l'entreprise, tous types de contrats confondus :

- l'ancienneté moyenne est de 6 ans pour les femmes comme pour les hommes ;
- répartition selon l'ancienneté :
 - plus de 15 ans : 8,5 % (hommes ou femmes) ;
 - de 6 à 15 ans : 36,5 % (hommes) et 38,5 % (femmes) ;
 - 1 à 5 ans : 37 % (hommes) et 35 % (femmes) ;

— moins d'un an : 18 % (hommes ou femmes).

Article 1.3

Objectifs et indicateurs chiffrés relatifs au secteur

Les parties signataires relèvent :

— que les jeunes de moins de 26 ans représentaient en 2013, et par extrapolation, 8,7 % de l'effectif salarié total de la branche ;

— que les salariés âgés de 55 ans et plus représentaient 10,35 % de l'effectif total dont 4,35 % de salariés âgés de 57 ans et plus.

Avant de fixer tout objectif, il convient de rappeler que l'accès aux fonctions d'enseignant, soit 65 % des salariés de la branche, est conditionné par la détention de diplôme(s) qui constitue structurellement et réglementairement un frein au recrutement de jeunes salariés de moins de 28 ans.

L'effort pour les publics pourra se porter prioritairement sur les autres catégories professionnelles, mais pour un potentiel de recrutement en proportion de leur part structurelle dans le total des effectifs de la branche (35 % de l'effectif total).

Parallèlement il est constaté que les jeunes de moins de 26 ans ont représenté 10,5 % des embauches sur l'année 2013 et les salariés de 55 ans et plus ont représenté 4 % du total des recrutements.

La profession, considérant le potentiel d'embauches annuelles de 19 400 salariés, se fixe pour objectifs de faire évoluer ces taux respectifs au 31 décembre 2018 à un minimum de :

— 12 % au bénéfice de jeunes de moins de 26 ans,

— 6 % au bénéfice de salariés de 55 ans et plus,

avec la volonté de maintenir en emploi 100 % des collaborateurs de 57 ans et plus qui représentent aujourd'hui 4,35 % de l'effectif salarié total.

Titre II

Agir pour l'insertion professionnelle des jeunes

Le contrat de génération a pour objectif de participer à la résorption de la précarité des jeunes, en favorisant notamment leur parcours d'intégration dans l'entreprise. Il constitue une opportunité pour interroger les entreprises sur les dispositifs d'accueil et de suivi des jeunes collaborateurs.

Article 2.1

Mesures en faveur d'une insertion professionnelle durable

Article 2.1.1

Parcours d'intégration

Le parcours d'intégration est une étape importante en prolongement direct du recrutement. Il doit se définir au travers d'objectifs qualitatifs et non pas se limiter à une temporalité. Il n'est donc pas à négliger, et ce d'autant plus qu'il va conditionner pour beaucoup la motivation, le bien-être, le comportement et l'efficacité du collaborateur.

L'un des objectifs majeurs d'un parcours d'intégration est la compréhension par le collaborateur du rôle qu'il a à jouer dans l'organisation et de sa bonne insertion dans l'entreprise. Les parcours doivent donc être structurés en fonction des objectifs à atteindre de manière progressive et proposer ensuite des outils adaptés pour y parvenir.

Il n'est pas aisé de définir au niveau national un parcours d'intégration type, puisqu'il doit être adapté à la taille de l'entreprise, à ses spécificités organisationnelles et humaines.

Article 2.1.2

Mesures d'accompagnement des jeunes collaborateurs

Le parcours d'intégration des plus jeunes invite les entreprises à une réflexion approfondie sur la transmission des compétences immatérielles. Il constitue un moment privilégié pour la mise en place d'un accompagnement, reposant sur des entretiens réguliers et spécifiques, permettant de mieux appréhender la culture de l'entreprise, ses normes ainsi que les éventuels écarts de compréhension et/ou d'adaptation liés à l'âge.

Ainsi les parties signataires conseillent aux entreprises que les 6 premiers mois du collaborateur soient rythmés par des entretiens au moins mensuels du jeune avec son supérieur hiérarchique, le directeur pédagogique et/ou son référent.

Article 2.1.3

Accès à la formation

Les parties signataires s'engagent à poursuivre leurs actions en matière de formation en rappelant qu'il importe aujourd'hui de mobiliser, pour toutes les catégories professionnelles de la branche, l'essentiel des moyens de la formation professionnelle initiale et continue en faveur de la préservation et du développement d'une culture générale, technique et scientifique de haut niveau ainsi qu'en faveur de la préservation d'un capital humain constitué d'hommes et de femmes, jeunes et moins jeunes, motivés, à forts potentiel et savoir-faire.

Ils rappellent par ailleurs que, dans le prolongement de l'avenant n° 24 du 17 juin 2014 applicable à compter du 1^{er} janvier 2015, portant sur le bénéfice de l'obtention du certificat de compétence pédagogique (CCP), les entreprises sont incitées à promouvoir auprès des enseignants ayant peu d'expérience pédagogique, toute formation permettant d'obtenir ce certificat de compétence à l'élaboration duquel la branche de l'enseignement privé a été étroitement associée.

Article 2.2

Perspectives de développement de l'alternance et conditions de recours aux stages ainsi que modalités d'accueil des alternants et des stagiaires

Mod. par Avenant n° 33, 16 févr. 2016, étendu par arr. 7 juill. 2016, JO 17 juill., applicable à compter de la date de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE-CGC ;

FNEC FP FO.

Article 2.2.1

Recours à l'alternance

a) Les parties au présent accord réaffirment leur attachement aux formations en alternance, en ce qu'elles constituent un vecteur positif d'adaptation des compétences des salariés jeunes à celles dont les entreprises ont besoin et un moyen efficace pour leur intégration dans l'entreprise. Il est rappelé que pour les établissements d'enseignement supérieur avec recherche, une classification spécifique a été prévue pour les doctorants salariés.

Eu égard aux perspectives des années à venir, les parties incitent les entreprises à favoriser le recours aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Pour cela, la branche s'engage à communiquer auprès des entreprises (qui feront le relais auprès des jeunes) une fois par an sur les dispositifs de formation existants en apprentissage et en contrat de professionnalisation. Ces communications s'effectueront notamment au travers de l'observatoire des métiers de la branche (OMEPP).

Par ailleurs, ils rappellent que le suivi de l'alternant dans l'entreprise pendant la durée d'exécution de son contrat sera effectué par :

- un maître d'apprentissage pour les titulaires d'un contrat d'apprentissage conformément aux dispositions légales ;
- un tuteur pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation répondant aux conditions des articles D. 6325-6 et suivants du code du travail.

b) Apprentissage.

Afin que la branche puisse disposer des moyens nécessaires pour prendre en charge des actions collectives (communication, information sur les métiers...) dans l'intérêt de l'ensemble de la profession et de financer des établissements d'enseignement, les parties signataires invitent toutes les entreprises relevant du champ d'application de la CCN de l'Enseignement privé indépendant (ex hors contrat), à verser tout ou partie de leur taxe d'apprentissage à l'organisme habilité au niveau national comme collecteur de la taxe d'apprentissage de notre branche et à laisser une partie des fonds de la taxe d'apprentissage affectable aux établissements (quota et hors quota) au titre des fonds libres.

La CPNEFP, en lien avec l'Observatoire de branche (OMEPP), sur la base d'études réalisées qui viendraient à être réalisées, définira les actions pertinentes qui permettront de favoriser le développement de l'alternance dans notre branche et ainsi de répondre à l'objectif fixé par le présent accord en termes d'accueil de jeunes.

Article 2.2.2

Recours aux stages en entreprises (valorisation et accueil des stagiaires)

Le stage doit faciliter le passage du monde scolaire ou universitaire à celui de l'entreprise et permettre de compléter

une formation théorique par une expérience pratique en entreprise.

Les parties signataires souhaitent inciter les entreprises à contribuer à l'amélioration de l'accueil des stagiaires et à favoriser leur intégration dans l'entreprise.

Comme la profession le sait, les stages en entreprise sont intégrés à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire. Ils sont strictement encadrés par le code de l'Éducation nationale et doivent avoir une finalité pédagogique déterminée dans le cadre d'une convention conclue entre une entreprise, un jeune et l'établissement d'enseignement dans lequel il poursuit ses études. Ils ne peuvent en effet avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

Les entreprises doivent également être sensibilisées au projet pédagogique du stagiaire et devront assurer un suivi régulier des travaux du stagiaire mais aussi devront pouvoir conseiller le stagiaire sur son projet professionnel. À cet effet, en fin de stage, une attestation de fin de stage décrivant les missions exercées pourra être remise à chaque personne.

Aussi en application du présent accord l'entreprise :

- veillera au bon accueil du stagiaire, notamment par le biais d'une prise de contact avec les équipes et services avec lesquels il sera amené à travailler ;
- veillera à la cohérence du parcours d'accueil avec les objectifs du stage. À cet effet, un échange préalable avec le(s) responsable(s) éducatif(s) devra permettre de préparer l'arrivée et l'accueil des stagiaires ;
- respectera les obligations en matière de stages ;
- accueillera l'étudiant et lui donnera les moyens de réussir sa mission ;
- désignera un responsable de stage dont la tâche sera de :
 - guider et conseiller l'étudiant,
 - l'informer sur les règles, les codes et la culture de l'entreprise,
 - favoriser son intégration au sein de l'entreprise et l'accès aux informations nécessaires,
 - l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires,
 - assurer un suivi régulier de ses travaux,
 - évaluer la qualité du travail effectué,
 - le conseiller sur son projet professionnel.
- rédigera une attestation de stage décrivant les missions effectuées qui pourra accompagner les futurs curriculum vitae de l'étudiant.

Titre III

Œuvrer en faveur d'une solidarité professionnelle intergénérationnelle

Le contrat de génération est présenté comme un dispositif innovant en ce sens qu'il a pour ambition de participer à l'émergence d'un nouveau paradigme de la politique de l'emploi en permettant de redistribuer les opportunités d'emploi entre les âges mais aussi de faire travailler harmonieusement ensemble plusieurs générations. Il constitue en tout état de cause une nouvelle occasion, pour les entreprises, d'œuvrer en faveur de la transmission des savoirs et des compétences.

Article 3.1

Concrétisation du principe d'alliance des âges dans l'entreprise

Article 3.1.1

Politique de recrutement des plus jeunes et maintien dans l'emploi des plus âgés

Le contrat de génération repose sur un principe de «binôme» matérialisé par :

- l'embauche en contrat à durée indéterminée à temps plein d'un jeune âgé de moins de 26 ans ou d'un jeune de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;
- le maintien en emploi d'un salarié âgé d'au moins 57 ans, ou de 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, ou le recrutement d'un salarié âgé de 55 ans ou plus.

En principe, le binôme doit être constitué pour une durée de 3 ans. Les conditions de mise en œuvre sont fixées par le code du travail au titre II, livre 1^{er}, section IV et sont reprises sur le site internet public du ministère en charge du travail : <http://travail-emploi.gouv.fr/contrat-de-generation>, 2232.

Article 3.1.2 **Désignation d'un salarié référent**

Le contrat de génération fait état de la nécessité de l'existence d'un salarié référent pour accompagner le jeune en entreprise.

L'accès au dispositif d'un salarié ne peut se faire que sur la base du volontariat. La volonté du collaborateur devra toutefois être appuyée par un avis positif du manager et/ou du dirigeant et des équipes des ressources humaines.

Le salarié référent a pour mission de faciliter l'intégration du jeune durant les premières semaines de son arrivée en entreprise. Il sera chargé de l'aider à mieux connaître l'entreprise, à en «décoder» sa culture, à découvrir l'environnement de travail, le poste, les futurs collègues...

Cette collaboration, induite par le contrat de génération, nécessite un encadrement bien défini au niveau de l'entreprise, permettant aux deux collaborateurs de bien comprendre la raison d'être du binôme ainsi que ses objectifs.

Le salarié référent peut être le senior du binôme visé à l'article 3.1.1, mais pas nécessairement, les fonctions de référent ne devant pas être attribuées au seul prétexte d'être un salarié âgé.

Dans l'esprit de la loi, le salarié référent ne doit pas être confondu avec le tuteur ou le maître d'apprentissage. Néanmoins, les parties signataires conseillent aux entreprises que celles-ci mettent en place un processus de vérification des qualifications et des capacités reposant sur des critères non seulement de technicité mais aussi, notamment, de motivation personnelle et de disponibilité intellectuelle et cognitive. Il importe en ce sens que le salarié dispose d'une certaine expérience.

Son expérience pourra servir :

- soit à transmettre au jeune embauché son savoir et ses compétences, afin de le former au poste et aux procédures de travail applicables dans le service ou l'équipe (le référent appartient alors au même service ou à la même équipe que le jeune) ;

- soit à transmettre les règles de fonctionnement propres à l'entreprise (le référent pouvant alors exercer au sein d'un autre service ou d'une autre équipe).

Dans un souci d'efficacité, un référent ne pourra prendre en charge plus de 2 jeunes. Les parties signataires invitent les entreprises à définir au cas par cas et à accorder aux référents le temps nécessaire pour se former et exercer leurs missions de référent.

Afin de garantir une égalité d'accès à la mission de salarié référent, les parties signataires conseillent de fonder cette procédure sur des critères objectifs d'expérience et/ou de maîtrise des compétences à transmettre.

Article 3.2 **Transmission des savoirs et des compétences**

Article 3.2.1 **Entretien de suivi**

Le jeune doit nécessairement bénéficier du parcours d'intégration prévu par le présent accord.

Par la suite, l'entreprise doit organiser des modalités de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent, qui doivent porter notamment sur l'évaluation de la maîtrise des compétences par le nouvel entrant.

Les parties signataires demandent que les entreprises mettent en place des entretiens de suivi au minimum une fois tous les 3 mois au-delà des six premiers mois et tant que cela sera nécessaire pendant la durée du binôme.

Article 3.2.2 **Mesures d'accompagnement visant le salarié référent**

Concernant les mesures d'accompagnement visant le salarié référent, les parties signataires invitent les entreprises à mettre en place une formation destinée à développer ses compétences en matière de communication pédagogique, à identifier les difficultés rencontrées par le jeune afin de mettre des actions pour les régler, à planifier des objectifs de progression.

Article 3.2.3 **Dispositifs tutorat et transfert des savoirs issus de l'expérience**

Conformément à l'esprit de la loi sur le contrat de génération, les parties signataires souhaitent que le présent accord soit une occasion pour réinterroger les entreprises et leurs partenaires acteurs de la formation professionnelle sur l'efficacité des mesures et/ou des dispositifs visant le tutorat et le transfert issus de l'expérience.

Article 3.3 **Mesures spécifiques pour les salariés âgés**

Avenant n° 33, 16 févr. 2016, étendu par arr. 7 juill. 2016, JO 17 juill., applicable à compter de la date de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE-CGC ;

FNEC FP FO.

Les entreprises sont invitées à engager une réflexion sur toutes les possibilités de réorientation, dans le cadre d'une démarche volontaire, de leurs salariés plus âgés vers des fonctions relevant d'autres catégories professionnelles de la branche.

Pour permettre l'anticipation des évolutions de l'emploi des salariés seniors, les parties proposent la mise en œuvre par l'OPCA Actaliens d'une formation mutualisée visant le soutien des salariés et des entreprises en termes de formalisation et d'évaluation des compétences.

Les parties souhaitent mettre en avant l'engagement des partenaires sociaux pour l'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques professionnels, notamment des seniors. Ces engagements pourront être développés :

- par les entreprises à l'aide d'actions de prévention et de formation,

- et au niveau de la branche, notamment dans le cadre du fonds de solidarité de l'accord relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé du 22 septembre 2015.

(Avenant n° 33, 16 févr. 2016, étendu) Dans le cadre de la gestion et l'aménagement des fins de carrière, les parties signataires encouragent la conclusion, entre l'employeur d'un senior et un autre employeur qui souhaite diversifier son activité ou lors de son installation, d'une convention de mise à disposition, pendant une certaine durée et/ou pour certains jours pendant un temps défini.

(Avenant n° 33, 16 févr. 2016, étendu) Le passage d'un temps plein à un temps partiel peut être une faculté pour alléger la charge de travail des seniors et commencer à préparer la période de retraite.

(Avenant n° 33, 16 févr. 2016, étendu) Tout salarié remplissant les conditions lui permettant de faire liquider sa retraite pourra bénéficier s'il en fait la demande de 1 demi-journée d'absence rémunérée, sur justificatif, au titre des démarches administratives à entreprendre auprès du service public compétent.

Titre IV

Suivis réalisés par l'observatoire des métiers et de l'emploi de l'enseignement privé (OMEEP)

Article 4.1

Rôle de l'Observatoire

Les parties signataires s'engagent à demander à l'OMEEP :

- de préciser dans le rapport de branche annuel certains items, notamment les catégories professionnelles, par catégories d'âge ;

- de réaliser un suivi spécifique de catégories concernées par l'accord : jeunes de moins de 28 ans et seniors de plus de 55 ans ;

- de réaliser l'année précédant l'échéance de l'accord un suivi des engagements de l'accord.

Article 4.2

Suivi des populations concernées par l'accord

L'observatoire OMEEP aura pour tâche dès la fin de l'année 2016 la mise en place d'un outil statistique qui réponde de manière plus précise aux besoins de la branche, notamment sur :

- les caractéristiques des jeunes et des seniors et à l'évolution de leurs places respectives dans la branche ;

- les profils des jeunes de moins de 26 ans et de 28 ans ;

- les profils des seniors de 55 ans, de 57 ans et plus ;

- les prévisions de départs à la retraite ;

- les perspectives de recrutement.

Article 4.3 **Suivi de la mise en œuvre de l'accord**

L'observatoire OMEEP est chargé de suivre les indicateurs listés ci-dessous. Les données qualitatives et quantitatives qui en ressortiront permettront notamment d'évaluer les objectifs fixés par l'accord.

Les parties signataires suivront également le nombre d'accords collectifs d'entreprise ou de plans d'action mis en œuvre dans la branche.

Les résultats de ce suivi seront présentés lors d'une commission paritaire dédiée.

Liste des indicateurs :

- évolution du pourcentage des embauches des jeunes de moins de 26 ans et de moins de 28 ans ;
- évolution du pourcentage des embauches de salariés de plus de 55 ans et de plus de 57 ans ;
- nombre de formations suivies par ces catégories de salariés ;
- nombre de CCP relevant de l'avenant 24 obtenus ;
- nombre de contrats en alternance ;
- nombre de formations suivies par les salariés référents ;
- nombre d'entretiens de suivi de l'intégration des nouveaux embauchés ;
- nombre de formations mutualisées mises en œuvre et nombre de salariés pris en charge ;
- nombre d'entreprises ayant mis en place des actions de prévention et de formation.

Article 4.4 **Suivi de la mise en œuvre des engagements**

Mod. par Avenant n° 33, 16 févr. 2016, étendu par arr. 7 juill. 2016, JO 17 juill., applicable à compter de la date de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE-CGC ;

FNEC FP FO.

Les parties signataires conviennent du calendrier suivant :

Article 1.3	Embauches jeunes + 12 % du pourcentage de 2013	31 décembre 2018
	Embauches seniors + 6 % du pourcentage de 2013	31 décembre 2018
2.1.1 2.1.2	Création d'un parcours d'intégration dans les entreprises	31 décembre 2019
2.1.3	Promotion de formations dont le CCP	31 décembre 2016
2.2	Perspectives de développement de l'alternance et conditions de recours aux stages ainsi que modalités d'accueil des alternants et des stagiaires.	31 décembre 2018
3.1.2	Désignation d'un salarié référent	31 décembre 2017
3.2.1	Entretien de suivi du jeune et du référent	31 décembre 2017
3.2.2	Mesures d'accompagnement du référent	31 décembre 2017
3.3	Salariés âgés : Formation mutualisée à la GPEC pour les salariés et entreprises	31 décembre 2019
Titre IV	Suivi par l'OMEEP	À partir de 2017

Titre V **Application de l'accord**

Article 5.1 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, ressortissant au champ d'application.

Lorsqu'un accord de génération a déjà été mis en place dans un établissement par accord collectif, les stipulations de celui-ci devront être adaptées, lors de son renouvellement, aux engagements du présent accord.

Pour les autres établissements, le présent accord a un effet normatif. Il ne peut y être dérogé par accord d'entreprise ou d'établissement que dans un sens plus favorable.

Article 5.2

Modalités de publicité de l'accord - Effet

Le présent accord fera l'objet des mesures de dépôt et de publicité visées par le code du travail.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension.

Les parties signataires s'engagent à favoriser sa diffusion le plus largement possible et au plus près des salariés.

Article 5.3

Dispositions concernant le suivi de l'accord

Le présent accord s'inscrit dans une démarche qualitative d'analyse et de suivi d'indicateurs et d'objectifs chiffrés. Son caractère pragmatique et dynamique suppose en outre une démarche de capitalisation au niveau national des actions menées par les entreprises dans le cadre de leur accord et/ou de leur plan d'action.

Ce contexte suppose que les entreprises s'inscrivent dans le cadre de l'application des présentes dispositions.

Les parties signataires confient à l'observatoire OMEEP le soin d'élaborer, avant la fin de l'année 2016, une procédure spécifique de collecte de données. Les indicateurs et les objectifs chiffrés précisés à l'article 4.3 feront l'objet d'un rapport.

Article 5.4

Durée de l'accord - Effet

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entre en vigueur au 1^{er} décembre 2015 et prendra fin, en tout état de cause, le 31 décembre 2018.

Création d'une catégorie temporaire de cadre

Accord du 12 janvier 2016

[Non étendu, applicable au 1^{er} janv. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CTFC ;

SYNEP CFE CGC ;

FNEC FP FO.

Mod. par Avenant n° 1, 5 avril 2017, non étendu, applicable jusqu'au 31 décembre 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CTFC ;

SYNEP CFE CGC ;

FNEC FP FO.

Mod. par Avenant n° 2, 5 févr. 2018, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CTFC ;

SYNEP CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 3, 25 févr. 2019, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 4, 5 mai 2020, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 5, 21 janv. 2021, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 6, 15 déc. 2021, non étendu applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 7, 23 juin 2022, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE CGC.

il a été convenu ce qui suit.

Article 1

Mod. par Avenant n° 1, 5 avril 2017, non étendu, applicable jusqu'au 31 décembre 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE CGC ;

FNEC FP FO.

Mod. par Avenant n° 3, 25 févr. 2019, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFE CGC.

L'intégration de nouvelles entreprises dans la convention collective de l'enseignement privé indépendant (ex hors contrat) - IDCC 2691- par dénonciation de l'application de la convention collective FESIC amène certains écarts dans la définition des cadres et dans l'application des cotisations AGIRC.

(Al. ajouté par Avenant n° 1, 5 avr. 2017, non étendu) L'intégration de nouvelles entreprises dans la convention collective de l'enseignement privé indépendant - IDCC 2691 - par changement de statut (les EESC) ou par intégration dans le nouveau champ de la Convention collective (les CFA ou UFA) peut amener certains écarts dans la définition des cadres et dans l'application des cotisations AGIRC.

(Al. ajouté par Avenant n° 3, 25 févr. 2019, non étendu) L'intégration de nouvelles entreprises dans la convention collective de renseignement privé indépendant - IDCC 2691 - par dénonciation de l'application de la convention collective EPNL amène certains écarts dans la définition des cadres.

Ainsi lorsque :

- les premiers minima des cadres de l'ancienne convention collective sont inférieurs aux minima C1 de la convention collective de l'enseignement privé indépendant (ex hors contrat) ;

- l'ancienne convention collective intégrait un article «4 bis» créant des techniciens assimilés cadres, une disposition absente de la convention collective de l'enseignement privé indépendant (ex hors contrat) ;

Les salariés cadres ou assimilés concernés pourront être classifiés dans le cadre de cet accord dérogatoire, sans diminution de salaire.

Article 2 (d'origine)

Mod. par Avenant n° 1, 5 avril 2017, non étendu, applicable jusqu'au 31 décembre 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE CGC ;

FNEC FP FO.

Mod. par Avenant n° 3, 25 févr. 2019, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 4, 5 mai 2020, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

CFE CGC.

Il est créé une nouvelle catégorie de cadre dénommée C0 réservée aux salariés, relevant de la convention collective dénoncée, sous contrat de travail au moment du changement de convention collective et correspondant à la définition de l'article 1.

(Avenant n° 4, 5 mai 2020, non étendu) Il est convenu :

- d'une part que chaque salarié, ancien assimilé cadre, ne peut rester, à compter du 1^{er} janvier 2020 :

m plus d'un an dans la catégorie C0 niveau 1 ; terme fixé au 31 décembre 2020,

m plus de 5 ans dans la catégorie C0 niveau 2 ; terme fixé au 31 décembre 2025

- d'autre part que chaque salarié cadre ne peut rester, à compter du 1^{er} janvier 2020 :
m plus de 1 an dans la catégorie C0 niveau 2 ; terme fixé au 31 décembre 2020 au plus tard.

Au-delà de ces délais, le salarié rejoint la classification cadre de la convention collective de l'enseignement privé indépendant (ex hors contrat).

Article 2 (nouveau)

Mod. par Avenant n° 5, 21 janv. 2021, applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE CGC.

Il est convenu :

- d'une part que chaque salarié, ancien assimilé cadre, ne peut rester plus :

- de 4 ans dans la catégorie C0 niveau 2 dont l'échéance est fixée au 31 décembre 2025

Au-delà de ce délai, le salarié rejoint la classification cadre de la convention collective de l'enseignement privé indépendant.

- d'autre part, que chaque salarié correspondant à la définition de l'article 1^{er} et relevant des deux filières de métiers stipulées à l'article 3 du présent accord, qui bénéficiait d'une classification cadre sous contrat de travail au moment du changement de convention collective est reclassé à partir du 1^{er} janvier 2021 sur une classification de cadre prévue par la convention collective de l'enseignement privé indépendant et bénéficie des minima de la catégorie C fixés par les annexes 1-A ou 1-B (selon le cas) de la convention collective

Article 3

Mod. par Avenant n° 1, 5 avril 2017, non étendu, applicable jusqu'au 31 décembre 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE CGC ;

FNEC FP FO.

Mod. par Avenant n° 2, 5 févr. 2018, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 3, 25 févr. 2019, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 4, 5 mai 2020, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;
CFTC ;
CGT ;
CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 5, 21 janv. 2021, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
FNEP.

Syndicat(s) de salariés :
FEP CFDT ;
SNPEFP CGT ;
SNEPL CFTC ;
SYNEP CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 6, 15 déc. 2021, non étendu applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
FNEP.

Syndicat(s) de salariés :
SNEPL CFTC ;
SNEFP CGT ;
FEP CFDT ;
SYNEP CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 7, 23 juin 2022, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
FNEP.

Syndicat(s) de salariés :
FEP CFDT ;
SNPEFP CGT ;
SNEPL CFTC ;
SYNEP CFE CGC.

*(Avenant n° 7, 23 juin 2022, non étendu) Le minima de la catégorie temporaire C0 niveau 2 est de 33509.30
Cette catégorie temporaire de cadres avec son minima concerne :*

- les personnels administratifs et de service ;*
- les personnels d'encadrement pédagogique, personnel ayant des responsabilités managériales.*

Ce minima sera revalorisé chaque année comme les minima de l'ensemble des salariés de la branche de l'enseignement privé indépendant

Ces deux catégories de cadre et leur minima concernent :

- les personnels administratifs et de service,*
- les personnels d'encadrement pédagogique - personnel ayant des responsabilités managériales.*

Ces minima feront l'objet d'une revalorisation à la même date que les minima de l'ensemble des salariés.

Article 4

Le présent accord est conclu pour une durée de 10 ans avec date d'effet au 1^{er} janvier 2016.

Article 5

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Enseignement privé à distance

Fusion des branches professionnelles de l'enseignement privé hors contrat et de l'enseignement privé à distance

(Voir Accord du 19 octobre 2016)

Salaires

Avenant n° 1 du 11 janvier 2017

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CTFC ;

SYNEP CFE CGC ;

FNEC FP FO.

Lors de la réunion de négociation annuelle sur la revalorisation des rémunérations qui s'est tenue le 11 janvier 2017, les partenaires sociaux présents à cette réunion ont pris les décisions suivantes :

Article 1

La valeur du point qui sert de base à la classification passe de 6,1623 € à 6,2239 €, soit une augmentation de 1.00 % par rapport à janvier 2016.

Article 2

Les bases de rémunération des correcteurs de devoirs à domicile évoluent également selon les modalités suivantes :

- devoir simple ou très simple (QCM court ou moyen, exercice ne nécessitant pas de long commentaire, etc., dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 5 minutes) : de 0,87 € à 1,24 € brut, selon le niveau de la classe, la complexité, etc. ;

- devoir à durée et complexité moyennes (QCM long, devoir rédigé, exercice nécessitant des annotations, etc., dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 10 minutes) : de 1,71 € à 2,48 € brut, selon le niveau de la classe, la complexité, etc. ;

- devoir plus complexe et/ou plus long à corriger (dissertation, devoir exigeant de nombreuses annotations, etc., dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 15 minutes) : de 2,58 € à 3,72 € brut, selon le niveau de la classe, la complexité, etc.

Article 3

Les parties signataires rappellent qu'en application de l'avenant n° 30 du 24 novembre 2015 à la Convention collective, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et intégrant les dispositions des articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du Code du travail, que la négociation annuelle sur les salaires au sein des entreprises doit :

- prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

- viser à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, sera applicable à compter du 1^{er} janvier 2017.

Article 5

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 6

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Enseignement supérieur privé

Classification

Accord du 10 février 2012

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESCI ;

UGEI GP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SPELC ;

SNEC CFTC ;

SYNEP CFE CGC ;

FNEC FP FO.

Mod. par Accord, 5 avril 2013, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESIC ;

UGEI GP.

Syndicat(s) de salariés :

SPELC ;

FEP CFDT ;

SNEC CFTC ;

SNPEFP CGT ;

SYNEP CFE CGC ;

FNEC FP FO.

Préambule

Conformément aux dispositions du code du travail qui demande une négociation régulière sur les classifications, les organisations signataires ont décidé de mettre en place dans la branche professionnelle une nouvelle classification qui gardera le même champ d'application et se substituera à celle existante.

Les parties signataires rappellent que la classification a pour objectif de définir et de hiérarchiser des emplois dans des niveaux-échelons. Elle assure la relation avec la rémunération en matière de salaires minima conventionnels garantis en permettant d'appliquer le principe selon lequel à toute progression de niveau de classification est associée une progression de la rémunération minimale.

N'entrent pas dans le champ de la présente classification, les cadres dirigeants auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions engageant leur établissement. Les cadres dirigeants ont par principe des relations directes avec les instances de gouvernance de leur établissement.

Chapitre 1er **Principes Généraux**

Article premier **Familles et catégories professionnelles**

Pour classifier les salariés concernés, il sera fait référence à deux grandes familles professionnelles :

- *Le Personnel technique et administratif ;*
- *Le Personnel enseignant et enseignant chercheur.*

Les salariés sont regroupés en trois grandes catégories professionnelles :

- *Ouvriers - employés ;*
- *Techniciens - agents de maîtrise ;*
- *Cadres.*

Article 2 **Définition des grandes catégories**

- *Ouvrier, employé : l'ouvrier-employé est un salarié exécutant des tâches plus ou moins complexes sous les directives de l'employeur ou d'une personne de l'encadrement ;*

- *Technicien et agent de maîtrise : Le technicien est un collaborateur très qualifié. Ses compétences techniques lui permettent d'exécuter seul des tâches complexes. Peuvent être classés dans cette catégorie, des personnels techniques ou administratifs. Sont aussi classés dans cette catégorie les agents de maîtrise, salariés en charge de l'animation et/ou de l'encadrement d'une équipe.*

Des chargés d'enseignement, notamment chargés de travaux pratiques, peuvent entrer dans cette catégorie selon les modalités définies à l'annexe 2.

- *Cadre : Le cadre est un salarié aux compétences approfondies qui exerce des responsabilités élevées en bénéficiant*

d'une grande autonomie dans l'exercice de son emploi, dans le respect des orientations qui lui sont fixées. Il a des capacités à concevoir, apprécier, décider et entreprendre, à gérer des projets et des équipes. Il possède des qualités relationnelles marquées nécessaires à son activité.

Les cadres enseignants et enseignants-chercheurs permanents sont définis à l'article 17 de la convention collective.

Article 3 **Classement des salariés**

Les salariés sont classés de manière prioritaire par rapport à l'emploi occupé. Celui-ci est apprécié en fonction de trois critères classants, précisés en tant que de besoin à l'article 7 : formation minimale souhaitée et compétences nécessaires (voire aptitudes professionnelles dans certains cas), responsabilité-encadrement - interaction avec l'extérieur, et enfin autonomie. Selon l'emploi, chaque critère peut avoir une importance différente.

Pour la référence aux diplômes, ont été retenus comme critères, les diplômes délivrés en France ou les diplômes inscrits au Registre National des Certifications professionnelles, et les équivalences internationales.

Article 4 **Niveaux-Échelons**

Neuf niveaux de classification (de A à I) sont retenus, et pour chaque niveau trois échelons sont prévus : débutant, confirmé, expérimenté (à l'exception du niveau A qui ne comporte que les deux premiers échelons).

Les salariés appartenant à l'une ou l'autre des catégories seront classés dans les niveaux suivants :

- *Ouvriers-employés : niveaux A-B-C ;*
- *Techniciens et agents de maîtrise : niveaux D et E ;*
- *Cadres : niveaux F-G-H-I.*

Chapitre 2 **Principes d'application**

Article 5 **Règles de changement d'échelon, de niveau, de catégorie**

- *Le passage d'un échelon à un autre : seul le passage de débutant à confirmé est automatique après une durée maximale de : un an pour les ouvriers-employés, deux ans pour les techniciens et agents de maîtrise, quatre ans pour les cadres. Ces durées sont des maxima, le changement d'échelon peut intervenir plus rapidement.*

- *Le passage d'un niveau à un autre : il est de la seule responsabilité de l'employeur ou de son représentant en fonction de l'emploi tenu et de l'éventuelle évolution de ce dernier. L'employeur ou son représentant tiendra compte de l'évolution des compétences (acquises par l'expérience ou la formation continue) si elle a des répercussions sur la tenue de l'emploi. Dans la même catégorie, lorsqu'un salarié change de niveau dans son emploi ou dans le même type d'emploi, il est classé à l'échelon confirmé.*

- *Le passage d'une catégorie à une autre : il relève de la seule responsabilité de l'employeur ou de son représentant en fonction de l'emploi tenu et de l'éventuelle évolution de ce dernier.*

L'employeur ou son représentant tiendra compte de l'évolution des compétences (acquises par l'expérience ou la formation continue) si elle a des répercussions sur la tenue de l'emploi.

Lorsqu'un salarié change de catégorie, il peut démarrer au premier échelon (échelon débutant) du niveau de la nouvelle catégorie. Le changement de catégorie lorsqu'il est lié à un changement d'emploi, peut s'accompagner d'une période probatoire dont la durée maximale est celle de la période d'essai prévue en cas de recrutement. Bien qu'il y ait un avenant au contrat pour ce passage, pendant cette période, et à la demande de l'une ou l'autre des parties, le salarié peut revenir à la catégorie antérieure sans que cela ne soit considéré comme une modification du contrat de travail précédent ou une cause de licenciement.

Les possibilités de changement d'échelon, de niveau ou de catégorie pourront être abordées à la demande de l'une ou l'autre des parties lors de l'entretien annuel prévu à l'article 12 bis de la convention collective et avec les mêmes possibilités de recours pour le salarié. Le passage à un échelon, niveau ou catégorie supérieurs, entraîne une modification positive de la rémunération effective, dont les modalités pourront être abordées lors de l'entretien prévu à l'article 12 bis de la convention collective.

Article 6 **Les responsabilités temporaires**

Le salarié qui exerce pour une période déterminée (par exemple par la voie élective ou pour un projet limité dans le temps) une responsabilité supérieure, dont il a normalement la capacité, et différente de celle qu'il exerce habi-

tuellement, ne verra pas de ce seul fait sa classification modifiée. Il en est de même pour le salarié qui le temps d'une absence de longue durée accepte d'assurer l'intérim d'un emploi à responsabilité supérieure.

Il appartient à chaque établissement concerné de mettre en place les dispositifs temporaires adaptés et valorisants pour tenir compte de ces responsabilités. Ces dispositifs auront la même temporalité que ces responsabilités temporaires supérieures exercées.

À la fin de l'exercice de la responsabilité temporaire, le salarié reprend son emploi antérieur ou un emploi au moins équivalent.

Article 7

Définitions et glossaire retenus par le présent accord

Les parties signataires conviennent que les termes suivants utilisés dans le présent accord ou dans la grille de classification, ont la signification principale suivante :

- *Autonomie* : capacité à prendre en charge seul une mission ou une activité dans une logique de travail personnel ou d'équipe ;
- *Compétence* : capacité, prouvée par l'expérience et/ou la formation, à mobiliser une combinaison particulière de connaissances, savoir-faire, aptitudes transversales ou spécifiques à un métier pour exécuter les activités et exercer les responsabilités confiées ;
- *Débutant* : salarié qui prend la mesure des exigences de son emploi,
- *confirmé* : salarié qui maîtrise son emploi
- *expérimenté* : salarié qui domine toutes les composantes de son emploi

Et aussi

- *Coordonner* : combiner des éléments ou des personnes et les organiser en vue d'un résultat ;
- *Animer* : donner une impulsion, faire vivre une équipe ;
- *Encadrer* : exercer une autorité sur une ou un groupe de personnes ;
- *Piloter* : être en charge d'un dossier, d'une mission et mettre en œuvre l'équipe concernée.

Elles conviennent aussi :

- que la performance, définie comme les résultats obtenus sur une période de référence dans le poste, appréciés en général par rapport à des objectifs fixés préalablement, n'induit pas un changement de classification ;
- qu'aucun diplôme ne peut conférer automatiquement le classement dans un niveau ou dans une catégorie professionnelle. Que par ailleurs la référence à un diplôme n'a de sens que si le diplôme professionnel ou universitaire est en lien direct avec le poste occupé. À contrario, l'absence d'un diplôme n'interdit pas l'accès à un niveau ou une catégorie (technicien ou cadre) dès lors qu'elle est compensée par une expérience professionnelle équivalente, sauf dans le cas d'une exigence présentée par les organismes officiels, imposant pour certaines fonctions d'enseignement ou de recherche un type explicite de diplôme. La classification minimale tiendra compte notamment des titres, diplômes, formation, expérience professionnelle (en conformité avec l'article 3).

Article 8

Grilles de classification

- Grille de classification du personnel technique et administratif : voir annexe 1 du présent accord.
- Grille de classification des enseignants et enseignants-chercheurs relevant du titre II de la Convention collective : voir annexe 2 du présent accord.

Chapitre 3

Mise en œuvre de l'accord

Article 9

Mise en place de la classification

Mod. par Accord, 5 avril 2013, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESIC ;

UGEI GP.

Syndicat(s) de salariés :

SPELC ;

FEP CFDT ;

*SNEC CFTC ;
SNPEFP CGT ;
SYNEP CFE CGC ;
FNEC FP FO.*

La classification, objet du présent accord, constitue une nouvelle classification. Il n'y a pas de grille de correspondance entre l'ancienne et la nouvelle classification.

Chaque emploi ou type d'emploi doit être décrit pour être intégré dans la classification.

La nouvelle classification doit être l'occasion de reclasser les salariés manifestement sous évalués ou au contraire sur classifiés. Les salariés mis en position hors classification doivent être réellement des cadres dirigeants.

Le passage de l'ancienne à la nouvelle classification ne peut en aucun cas engendrer de perte de salaire pour le salarié concerné.

Les salariés en désaccord avec leur nouvelle classification pourront saisir leur employeur soit directement soit par l'intermédiaire des délégués du personnel. La commission nationale paritaire de suivi et de mise en œuvre de l'accord pourra également être saisie dans le cadre de ses attributions définies à l'article 11.

(Accord, 5 avr. 2013, non étendu) Pour les cotisations sociales, les salariés classés en catégorie E confirmé ou expérimenté (échelon 2 et 3) relèvent du régime des cadres (4 bis de la convention de 1947). Les salariés qui, en application de la nouvelle classification, ne relèveraient plus de ce régime, conserveront cet avantage.

Article 10

Rôle des représentants du personnel

Dans le respect des dispositions légales et sans remettre en cause le rôle de la Direction, les représentants du personnel quand ils existent sont impliqués dans la mise en œuvre de la nouvelle classification, en particulier en amont lors de la définition par l'établissement de la méthode choisie, puis sur les modalités de mise en place (consultation préalable obligatoire), et en aval en cas de désaccord de tel ou tel salarié (rôle des délégués du personnel).

Article 11

Commission de suivi et de mise en œuvre

La CPN crée en son sein une commission paritaire de suivi et de mise en œuvre de l'accord à laquelle les instances représentatives du personnel, ou en cas d'absence de celles-ci, les salariés, peuvent recourir :

- En cas de difficulté de mise en œuvre*
- Et/ou de désaccord non résolu localement.*

Cette commission a pour vocation de faire des rappels au contenu de l'accord et à son interprétation.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche désigne un représentant à cette commission.

Article 12

Délai de mise en œuvre

- Les établissements dépendant de la convention collective sont invités à mettre en place la nouvelle classification dans les meilleurs délais après la signature du présent accord.*
- les établissements adhérents mettront en œuvre la nouvelle classification au plus tard le 31 décembre 2013.*
- Un bilan de la mise en place de la nouvelle classification sera présenté à la commission nationale paritaire en 2014, en même temps que l'enquête emploi 2013.*

Article 13

Dispositions diverses

L'annexe II A de la convention collective est abrogée.

Le présent accord constitue un avenant à la convention collective précitée.

Article 14

Dénonciation et Dépôt

Le présent accord peut être dénoncé, par un ou plusieurs signataires conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Le présent accord sera déposé par les soins de la FESIC au secrétariat du conseil des Prud'hommes de Paris et auprès des services du Ministre chargé du travail.

Annexe I : grille de classification du personnel technique et administratif

	Niveau	Formation minimale souhaitée et/ou compétence	Responsabilité, encadrement, interaction avec l'extérieur	Autonomie
<i>Ouvriers-employés</i>	<i>A</i>	<i>Pas de compétence technique ou de formation spécifique</i>	<i>Responsabilité limitée à l'exécution des consignes formulées</i>	<i>Exécution de tâches simples ; souvent répétitives. Contrôle régulier de son activité</i>
	<i>B</i>	<i>Premier niveau dans le métier ; connaissance d'une technicité restreinte à son activité. CAP-BEP ou formation équivalente ou expérience professionnelle équivalente reconnue</i>	<i>Capable de mettre en œuvre des compétences ou acquis précis</i>	<i>Exécution de tâches plus complexes et Contrôle fréquent de son travail</i>
	<i>C</i>	<i>Compétences plus approfondies dans son activité Brevet de technicien, bac (général, pro, technique) ou formation équivalente validée, ou expérience professionnelle équivalente reconnue</i>	<i>Prise en charge de responsabilité de gestion ou de techniques suivant des objectifs généraux ; peut coordonner fonctionnellement le travail d'autres ouvriers et employés, peut animer une équipe restreinte ; premier niveau d'interaction avec l'extérieur</i>	<i>Est capable d'initiatives dans le choix des moyens d'exécution. Contrôle ponctuel de son travail</i>
<i>TAM</i>	<i>D</i>	<i>Maîtrise des techniques professionnelles de son métier ; dispose de compétences particulières ; technicité importante. DUT-BTS ou formation équivalente validée, ou expérience professionnelle équivalente reconnue</i>	<i>Peut coordonner et animer une équipe d'ouvriers et employés, traiter et transmettre des informations vers des interlocuteurs internes ou externes</i>	<i>Autonomie dans l'exécution de son travail, sous le contrôle d'un cadre ou d'un TAM</i>
	<i>E</i>	<i>Haute technicité professionnelle dans son métier, compétence dans plusieurs domaines ou compétences spécifiques approfondies dans un domaine Diplôme de type L3 ou formation équivalente validée, ou expérience professionnelle équivalente reconnue</i>	<i>Peut coordonner, animer, encadrer une équipe ; peut adapter et proposer des actions avec des interlocuteurs internes ou externes</i>	<i>Large autonomie dans l'exercice de son métier et la mise en œuvre de ses compétences ; capable de résoudre des problèmes complexes</i>

	Niveau	Formation minimale souhaitée et/ou compétence	Responsabilité, encadrement, interaction avec l'extérieur	Autonomie
Cadres	F	Expérience reconnue dans un domaine d'activités, et/ou compétences supérieures dans un domaine Diplôme de type M1 ou expérience professionnelle équivalente reconnue	Peut encadrer une équipe et/ou piloter une équipe transverse ; peut être responsable de la gestion d'un budget ciblé	Autonomie dans le cadre d'objectifs déterminés ; responsabilité devant un chef de service ou Directeur
	G	Compétences supérieures dans plusieurs domaines ou très approfondies dans un domaine Diplôme de type M1 ou expérience professionnelle équivalente reconnue		Large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux ; responsabilité devant un chef de service ou un Directeur
	H	Maîtrise de l'ensemble des responsabilités d'un ou de plusieurs services. Compétences très approfondies ou diversifiées Diplôme de type M2 ou expérience professionnelle équivalente reconnue	Encadre une équipe de cadres ou de TAM ; propose son budget et en a la responsabilité de gestion	Grande autonomie sous la responsabilité/contrôle d'un Directeur
	I	Maîtrise de l'ensemble des responsabilités d'une ou de plusieurs Directions. Compétences très étendues, approfondies et diversifiées Diplôme de type M2 ou expérience professionnelle équivalente reconnue	Dirige un ou des services ou encadre une équipe de cadres ; négocie et est responsable de son budget ; organise sa stratégie dans sa ou ses responsabilités ; participe à l'élaboration de la stratégie globale de l'établissement	Autonomie très large ; il peut engager l'établissement dans plusieurs domaines ; responsable devant la Direction Générale ou le Conseil d'Administration
	Hors Classif		Cadre dirigeant	Peut engager l'établissement dans son ensemble

Annexe II : Grille de classification des enseignants et enseignants-chercheurs relevant du titre II de la Convention collective

Catégorie	Niveau	Formation minimale souhaitée et/ou compétence	Responsabilité, encadrement, interaction avec l'extérieur	Autonomie
TAM	E	Chargés d'enseignement ou de recherche Diplôme de type L3 ou diplôme équivalent ou expérience professionnelle équivalente reconnue	Enseignant ou chercheur sous la responsabilité d'un autre enseignant ou chercheur ;	Autonomie faible

Catégorie	Niveau	Formation minimale souhaitée et/ou compétence	Responsabilité, encadrement, interaction avec l'extérieur	Autonomie
Cadres	F	Enseignant ayant la connaissance approfondie de son domaine académique Diplôme de type M2 ou expérience professionnelle équivalente reconnue	Enseignant ayant la seule responsabilité pédagogique de son enseignement ; enseignant-chercheur ayant la seule responsabilité de la spécialité de sa recherche	Autonomie dans le cadre de son enseignement ou de sa recherche sous le contrôle d'un responsable
	G	Enseignant possédant une expertise dans un large domaine ; enseignant-chercheur ; expert Diplôme de type M2 ou expérience professionnelle équivalente reconnue	Enseignant pouvant animer ou encadrer des enseignants ; EC pouvant animer ou encadrer de jeunes chercheurs dans son domaine d'expertise ; relations avec des tiers internes ou internes	Autonomie dans l'organisation de ses enseignements et de ses activités de recherche sous la responsabilité d'un responsable ou d'un Directeur ; autonomie dans son domaine d'expertise soumise à évaluation interne et externe
	H	Enseignant-chercheur ; expert de niveau national ou international ; enseignant ou enseignant-chercheur encadrant Diplôme de type M2 ou expérience professionnelle équivalente reconnue	Enseignants pouvant encadrer des enseignants dans un large domaine ; encadre des EC et/ou chercheurs ; propose son budget et en a la responsabilité de gestion ; organisation d'activités de recherche ciblées.	Grande autonomie dans l'exercice de ses responsabilités sous le contrôle d'un Directeur ou du Directeur Général
	I	Enseignant-chercheur ; expert de niveau national ou international ; enseignant-chercheur ayant une responsabilité managériale étendue	Organisation de la stratégie dans son domaine de responsabilité ; gestion d'une direction et ou des activités de recherche ; a la négociation et la responsabilité de son budget	Très grande autonomie dans l'exercice dans l'exercice de ses responsabilités ; responsabilité devant La Direction générale ou le Conseil d'Administration

Les niveaux de formation/diplôme doivent par ailleurs respecter les réglementations extérieures

NB : pour les enseignants et enseignants-chercheurs, à titre de simple repère sont donnés quelques exemples d'emplois n'ayant pas de valeur conventionnelle :

- Niveau E : chargés de TD, TP,

- Niveau F : ingénieur-bac+5 ; enseignant ne faisant pas de recherche ; EC débutant

- Niveau G : ingénieur-bac+5 ; enseignant-expert ; enseignant-chercheur ; enseignant-chercheur disposant d'une HDR ; responsable de promotion ou filière

- Niveau H : enseignant-expert ; enseignant-chercheur ; enseignant-chercheur disposant d'une HDR ; responsable d'options majeures ; responsable de laboratoire

- Niveau I : enseignant-chercheur ; expert-international ; enseignant-chercheur disposant d'une HDR ; directeur de recherche (grandes unités) ; directeur pédagogique

Accord du 6 avril 2012

[Non étendu, applicable au plus tard le 1^{er} sept. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESIC ;

UGEI GP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SPELC ;

FEP CFDT ;

SNEC CFTC.

Préambule

Les parties signataires du présent accord, considérant que le recours à des chargés d'enseignement - intervenants tels que définis dans le titre III de la convention collective fait partie intégrante de l'activité des établissements concernés par la convention collective, ont décidé sans remettre en cause le titre III de la convention collective (qui définit deux catégories distinctes de salariés) de le compléter ou de le modifier par les dispositions suivantes.

Article 1 **Dispositions communes**

1-1 **Négociation annuelle obligatoire de branche**

Comme pour les autres salariés, la négociation annuelle de branche portera sur l'évolution de la grille des salaires minima et sur l'évolution des salaires réels.

1-2
Sauf dispositions contraires ou spécifiques, les dispositions générales du titre I de la convention collective bénéficient aux chargés d'enseignement-intervenants du titre III de la même convention. Par ailleurs les salariés du titre III participent aux élections professionnelles dans le cadre de la législation en vigueur du code du travail.

1-3 **Classification**

La classification spécifique des chargés d'enseignement-intervenants du titre III ainsi que la grille de salaires minima qui lui est associée est définie en annexe I au présent accord.

1-3-1 **Organisation de la Classification**

Pour chaque type d'intervention, il est mis en place deux échelons

- débutant*
- confirmé*

Le passage d'un échelon à l'autre s'effectue après une ancienneté maximale de 3 ans en qualité de salarié de l'établissement.

1-3-2

Statut cadre (Voir CCN, titre III, art. 21)

Article 2 **Le contrat à durée indéterminée intermittent (CDII)**

2-1

(Voir CCN, art. 19.3.2.)

2-2 **CDII**

2-2-1

Les parties signataires considèrent que le CDII offre aux deux parties de meilleures garanties que le CDDII ; il doit donc devenir la référence pour les salariés ayant un volume d'heures significatif et dispensant le même type d'enseignement plus de deux années consécutives. En conséquence, elles émettent les recommandations jointes en annexe II au présent accord.

2-2-2 **Absences**

2-2-2-1

Comme les autres salariés les salariés en CDII bénéficient des dispositions de la convention collective relatives aux absences dont notamment : maladie, maternité, accident du travail, adoption.

2-2-2-2

Traitement des heures perdues : en cas d'absences couvrant des périodes d'activité prévues au contrat de travail du salarié, l'établissement peut avec l'accord du salarié faire récupérer ces heures perdues. Dans un tel cas, ces heures

seront des heures complémentaires (en principe dans la limite des 30 %), et seront rémunérées au tarif des heures perdues et récupérées.

Article 3 **Clause de revoyure**

Les parties signataires conviennent de se rencontrer après un an d'application du présent accord, pour en faire le bilan, analyser les difficultés éventuelles d'application et décider si nécessaire de le renégocier en tout ou en partie.

Article 4 **Date d'application**

Le présent accord entrera en vigueur au plus tard le premier septembre 2012. Mais la négociation annuelle sur les salaires 2012-2013, prendra comme base de négociation la grille de salaire en annexe I.

Article 5

Le présent accord constitue un avenant à la convention collective.

Article 6

Le présent accord sera déposé par les soins de la FESIC auprès des services du Ministère chargé du Travail et auprès du conseil des Prud'hommes de Paris.

Annexe I : classification et grille de salaires minima associée

(Voir annexe IIB)

Annexe II : Recommandations sur l'usage des contrats pour les chargés d'enseignement-intervenants tels que définis dans le titre III de la convention collective

Sauf cas particuliers, notamment la création de nouveaux cours, la mise en place de cours supplémentaires ou l'utilisation des cours optionnels et au-delà de la seconde année d'enseignement :

II.1) Les écoles sont invitées à proposer un CDII pour les chargés d'enseignement-intervenants du titre III assurant plus de 110 h de face à face sur l'année scolaire ;

II.2) Au-delà de 260 h de face à face sur l'année scolaire, les établissements devraient analyser l'activité exacte du chargé d'enseignement-intervenant et en particulier les missions et responsabilités exercées. Si les conditions du titre II sont remplies, il lui sera proposé en conséquence un CDI à temps partiel, et il prend dès lors les droits et les devoirs du Titre II. Sinon, il lui sera proposé un CDII ;

II.3) Le CDII ne devrait pas concerner les salariés exerçant une activité supérieure à 400 h de face à face sur l'année scolaire et, si l'analyse de l'activité du chargé d'enseignement-intervenant, et en particulier de ses missions et responsabilités, le confirme, le CDI (à temps plein ou à temps partiel) devrait s'imposer avec les droits et devoirs du Titre II. Sinon, il rentre dans le cadre du titre III de la convention collective.

Observation : les volumes d'heures évoqués ci-dessus (points I-1, II-2, II-3) sont les heures inscrites dans le contrat de travail

Salaires **Avenant n° 1 du 10 février 2012**

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESCI ;

EGEI GP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SPELC ;

SNEC CFTC ;

SYNEP CFE CGC ;

FNEC FP FO.

Article 1

Dans le cadre de la nouvelle grille de classification issue de l'accord du 10 février 2012, la grille des salaires

minima pour les salariés concernés par cette nouvelle classification est ainsi fixée.

Salaire annuel en euros pour un salarié employé à temps plein

Niveau	Catégorie	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
A	Ouvrier-employé	16800	17220	NC
B	Ouvrier-employé	17300	17650	18100
C	Ouvrier-employé	18000	18650	19200
D	TAM	19400	20200	21000
E	TAM	21000	21800	22700
F	Cadre	23500	24850	26850
G	Cadre	27000	29160	32100
H	Cadre	32000	35200	38720
I	Cadre	37000	40700	44770

Article 2

Date d'application

Cette grille s'appliquera dans les établissements qui mettraient en œuvre la nouvelle classification dans le courant de l'année scolaire 2011-2012.

Elle servira de base pour les salariés concernés lors de la négociation annuelle 2012.

Article 3

Dépôt

Le présent avenant sera déposé par les soins de la FESIC auprès des services chargés du Ministère du Travail et auprès du secrétariat du conseil des Prud'hommes de Paris.

Décision unilatérale n° 1 de la FESIC et de l'UGEI-GP du 9 juillet 2012

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire au niveau de la branche professionnelle FESIC, UGEI-GP, aucun accord n'a pu être signé. Aussi la décision unilatérale suivante a-t-elle été prise.

Article 1

Évolution des salaires minima

La grille des salaires minima issue de l'accord du 14 octobre 2011 est revalorisée de 2 % pour les catégories 1 à 3 et de 1,9 % pour les catégories 4 à 9. Ce pourcentage servira de base pour l'application du coefficient prévu à l'article 12 bis nouveau de la convention collective.

Article 2

Grille des salaires minima des salariés permanents

Les salaires minima annuels applicables pour l'année 2012-2013 sont fixés dans le tableau qui suit. Ces salaires minima annuels garantis sont applicables pour des salariés permanents employés à temps plein. Pour les salariés permanents employés à temps partiels ou les salariés permanents recrutés en cours d'année, ces salaires sont applicables prorata temporis.

Ces dispositions sont applicables à compter du 1^{er} septembre 2012 et pour la période qui démarre le 1^{er} septembre 2012 et se termine le 31 août 2013.

Bien entendu, aucune rémunération ne peut être inférieure au SMIC mensuel tel que fixé par la réglementation.

Salaires annuels minima 2012-2013

<i>Catégories</i>	<i>Salaire annuel en euros</i>
<i>1A</i>	<i>17 136</i>
<i>1B</i>	<i>17 136</i>
<i>1C</i>	<i>17 136</i>
<i>1D</i>	<i>17 119</i>
<i>1E</i>	<i>17 166</i>
<i>2A</i>	<i>17 136</i>
<i>2B</i>	<i>17 136</i>
<i>2C</i>	<i>17 187</i>
<i>2D</i>	<i>17 289</i>
<i>2E</i>	<i>18 003</i>
<i>3A</i>	<i>17 166</i>
<i>3B</i>	<i>17 268</i>
<i>3C</i>	<i>17 370</i>
<i>3D</i>	<i>18 006</i>
<i>3E</i>	<i>19 266</i>
<i>4A</i>	<i>17 669</i>
<i>4B</i>	<i>18 189</i>
<i>4C</i>	<i>19 229</i>
<i>4D</i>	<i>20 789</i>
<i>4E</i>	<i>22 723</i>
<i>5A</i>	<i>20 268</i>
<i>5B</i>	<i>20 788</i>
<i>5D</i>	<i>21 827</i>
<i>5E</i>	<i>23 702</i>
<i>6A</i>	<i>23 386</i>
<i>6B</i>	<i>23 845</i>
<i>6D</i>	<i>25 669</i>
<i>6E</i>	<i>28 063</i>
<i>7A</i>	<i>26 504</i>
<i>7B</i>	<i>27 513</i>
<i>7D</i>	<i>29 959</i>
<i>7E</i>	<i>32 404</i>
<i>8A</i>	<i>29 724</i>
<i>8B</i>	<i>32 842</i>
<i>8D</i>	<i>35 960</i>
<i>8E</i>	<i>38 773</i>
<i>9A</i>	<i>34 300</i>

Catégories	Salaire annuel en euros
9B	37 418
9D	42 615
9E	47 292

Article 3 Évolution des salaires réels

Les salaires réels sur une base annuelle seront revalorisés pour la période du 1^{er} septembre 2012 au 31 août 2013, au minimum de :

1,4 % pour les catégories 1 à 3 en application du coefficient de 0,7 prévu dans le nouvel article 12 bis de la convention collective

0,95 % pour la catégorie 4 en application du coefficient de 0,5 prévu dans le nouvel article 12 bis de la convention collective

0,8 % pour la catégorie 5

0,4 % pour les catégories 6 et 7

Article 4 Grille des minima de salaire pour les chargés d'enseignement-intervenants non permanents

À compter du 1^{er} septembre 2012 et pour l'année 2012-2013 la rémunération horaire brute minimum des chargés d'enseignement-intervenants non permanents est ainsi fixée en euros pour les séances non répétées :

critères	travaux pratiques		travaux dirigés		cours interactifs		cours magistraux		jurys, réunions
niveau de la formation délivrée	débutants	confirmés	débutants	confirmés	débutants	confirmés	débutants	confirmés	
L2 ou Bac + 2 L3 ou Bac +3	18	19,1	24	25,5	30	31,8	33,66	35,7	15,1
M1 ou Bac +4	19	20,5	27,27	29,4	34	37,96	36,2	40,4	15,1
M2 ou Bac +5	20	21,2	28,42	30,15	37	39,2	41,2	43,9	15,1

Article 5 Évolution des salaires réels des chargés d'enseignement non permanents

La rémunération réelle horaire des chargés d'enseignement intervenants non permanents ayant au moins un an d'ancienneté reconnue, est revalorisée de 1 % à compter du 1^{er} septembre 2012.

Décision unilatérale n° 2 de la FESIC et de l'UGEI-GP du 9 juillet 2012

Article 1

Dans le cadre de la nouvelle grille de classification issue de l'accord du 10 février 2012, la grille des salaires minima pour les salariés concernés par cette nouvelle classification est revalorisée de 2% pour les niveaux A à C et de 1,9 % pour les niveaux D à I. Elle est donc ainsi fixée.

Salaire annuel en euros pour un salarié employé à temps plein

Niveau	catégorie	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
A	Ouvrier-employé	17 136	17 564	NC
B	Ouvrier-employé	17 646	18 003	18 462
C	Ouvrier-employé	18 360	19 023	19 584
D	TAM	19 769	20 584	21 399

Niveau	catégorie	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
E	TAM	21 399	22 214	23 131
F	Cadre	23 947	25 322	27 360
G	Cadre	27 513	29 714	32 710
H	Cadre	32 608	35 869	39 456
	Cadre	37 703	41 473	45 621

Article 2 Évolution des salaires réels

Les salariés qui se verraient appliquer la nouvelle classification entre le 1^{er} septembre 2012 et le 31 août 2013, auront la garantie que leur rémunération annuelle sera revalorisée pour cette période par rapport à la même période 2011-2012 au minimum de :

1,4 % pour les niveaux A à C

0,9 % pour les niveaux D et E

0,4 % pour les niveaux F et G

En cas de mise en œuvre de la nouvelle classification entre le 1^{er} septembre 2012 et le 31 août 2013, les salariés concernés ont la garantie que le pourcentage d'évolution de leur rémunération annuelle qui leur sera appliqué sera le plus favorable entre l'application de l'article 3 de la DU N° 1 et le présent article.

Article 3 Établissements concernés

Cette nouvelle grille s'appliquera aux établissements qui mettent en œuvre l'accord de classification dans le courant de l'année scolaire 2012-2013.

Elle servira de base pour les établissements concernés lors de la négociation annuelle de branche 2013.

Décision unilatérale n° 1 du 11 juillet 2013 de la FESIC et l'UGEL-GP

La négociation annuelle des salaires menée au niveau de la convention collective FESIC s'est déroulée lors de la réunion du 11 juillet 2013. À l'issue de cette réunion, aucun accord n'a pu être trouvé avec les organisations syndicales. En conséquence, les deux délégations patronales FESIC UGEI-GP ont décidé de prendre une mesure unilatérale pour la revalorisation des salaires minima au titre de l'année universitaire 2013-2014.

Article 1 Évolution des salaires minima

À compter du premier septembre 2013, les salaires minima annuels tels qu'ils résultaient de la décision unilatérale n° 2 du 9 juillet 2012, sont revalorisés de 0,5 %.

Ces salaires minima annuels garantis sont applicables pour des salariés permanents employés à temps plein. Pour les salariés permanents employés à temps partiels ou les salariés permanents recrutés en cours d'année, ces salaires sont applicables prorata temporis.

Les salaires minima annuels sont calculés sur la période du 1^{er} septembre 2013 au 31 Août 2014. Bien entendu aucun salaire minima annuel ne peut être inférieur au SMIC.

En conséquence la nouvelle grille de rémunération est ainsi fixée :

Permanents

Niveau	Catégorie	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
A	Ouvrier-Employé	17 222	17 652	n.c
B	Ouvrier-Employé	17 734	18 093	18 554
C	Ouvrier-Employé	18 452	19 118	19 682
D	TAM	19 868	20 687	21 506

Niveau	Catégorie	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
E	TAM	21 506	22 325	23 247
F	Cadre	24 067	25 449	27 497
G	Cadre	27 651	29 863	32 874
H	Cadre	32 771	36 048	39 653
I	Cadre	37 892	41 680	45 849

Article 2 Évolution des salaires réels

La garantie d'évolution des salaires réels telle que prévue à l'article 12 bis de la convention collective s'applique à partir de ce pourcentage, étant entendu que l'augmentation des salaires réels peut intervenir dans les établissements à toute période de l'année.

Les salaires réels sur une base annuelle seront revalorisés pour la période du 1^{er} septembre 2013 au 31 août 2014, au minimum de :

— 0,35 % pour les catégories A à C en application du coefficient de 0,7 prévu dans le nouvel article 12 bis de la convention collective

— 0,25 % pour les catégories D et E en application du coefficient de 0,5 prévu dans le nouvel article 12 bis de la convention collective

Les salaires réels des catégories Cadres (catégories F à I) ne font l'objet d'aucune revalorisation pour la période 2013-2014.

La revalorisation des salaires réels prévue au présent article, ne s'applique pas aux salariés qui auront déjà bénéficié de la revalorisation des salaires réels au titre de l'ancienne classification conformément à la décision unilatérale n° 2 du 11 juillet 2013.

Article 3 Grille des minima de salaire pour les chargés d'enseignement-intervenants non permanents

La grille des minima de salaire pour les chargés d'enseignement-intervenants non permanents est ainsi fixée à compter du 1^{er} septembre 2013 et pour l'année 2013-2014 pour les séances non répétées :

	TP		TD		CI		CM	
	débutant	confirmé	débutant	confirmé	débutant	confirmé	débutant	confirmé
L2/ L3	18,09	19,20	24,12	25,63	30,15	31,96	33,83	35,88
M1	19,10	20,60	27,41	29,55	34,17	38,16	36,38	40,60
M2	20,10	21,31	28,56	30,30	37,19	39,40	41,41	44,12

Le minimum horaire pour les jurys et réunions pédagogiques est fixé à compter du 1^{er} septembre 2013 à 15,23 euros.

Article 4 Évolution des salaires réels des chargés d'enseignement non permanents

La rémunération réelle horaire des chargés d'enseignement intervenants non permanents ayant au moins un an d'ancienneté reconnue, est revalorisée de 0,25 % à compter du 1^{er} septembre 2013.

Article 5 Formalités déclaratives

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère du travail et auprès du secrétariat du conseil des Prud'hommes de paris par les soins de la FESIC

Décision unilatérale n° 2 du 11 juillet 2013 de la FESIC et l'UGEL-GP

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire menée au niveau de la branche professionnelle FESIC, UGEL-GP, aucun accord n'a pu être signé. Aussi la décision unilatérale suivante a-t-elle été prise.

Article 1

Évolution des salaires minima

La grille des salaires minima issue de la décision unilatérale de juillet 2012 est revalorisée de 0,5 % pour l'ensemble des minima. Ce pourcentage servira de base pour l'application du coefficient prévu à l'article 12 bis de la convention collective.

Article 2

Grille des salaires minima des salariés permanents

Les salaires minima annuels applicables jusqu'au 31 décembre 2013 sont fixés dans le tableau qui suit.

Ces salaires minima annuels garantis sont applicables pour des salariés permanents employés à temps plein. Pour les salariés permanents employés à temps partiels ou les salariés permanents recrutés en cours d'année, ces salaires sont applicables prorata temporis.

Ces dispositions sont applicables à compter du 1^{er} septembre 2013 et pour la période qui démarre le 1^{er} septembre 2013 et se termine le 31 décembre 2013.

Bien entendu, aucune rémunération ne peut être inférieure au SMIC mensuel tel que fixé par la réglementation.

Salaires annuels minima 2013

Catégorie	Salaire annuel en euros
1A	17 222
1B	17 222
1C	17 222
1D	17 222
1E	17 252
2A	17 222
2B	17 222
2C	17 273
2D	17 375
2E	18 093
3A	17 252
3B	17 354
3C	17 457
3D	18 096
3E	19 362
4A	17 757
4B	18 280
4C	19 325
4D	20 893
4E	22 837
5A	20 369
5B	20 892
5D	21 936
5E	23 821
6A	23 503
6B	23 964

Catégorie	Salaire annuel en euros
6D	25 797
6E	28 203
7A	26 637
7B	27 651
7D	30 109
7E	32 566
8A	29 873
8B	33 006
8D	36 140
8E	38 967
9A	34 472
9B	37 605
9D	42 828
9E	47 528

Article 3 Évolution des salaires réels

Les salaires réels sur une base annuelle seront revalorisés pour la période du 1^{er} septembre 2013 au 31 décembre 2013, au minimum de :

- 0,35 % pour les catégories 1 à 3 en application du coefficient de 0,7 de l'article 12 bis
- 0,25 % pour la catégorie 4 en application du coefficient de 0,5 de l'article 12 bis
- 0,25 % pour la catégorie 5

Dans le cas où le passage à la nouvelle classification interviendrait entre le 1^{er} septembre 2013 et le 31 Décembre 2013 et après application de la revalorisation prévue au présent article, il n'y aura pas lieu d'appliquer les revalorisations des salaires réels liés à la nouvelle classification.

Accord du 7 juillet 2016

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE-CGC.

La négociation annuelle des salaires menée au niveau de la convention collective FESIC s'est déroulée lors de la réunion du 7 juillet 2016. À l'issue des négociations engagées au sein de la Commission Paritaire Nationale, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes.

Article 1 Évolution des salaires minima

À compter du premier septembre 2016, les salaires minima annuels sont revalorisés de la manière suivante :

- Revalorisation des salaires minima de 1,5 % pour les niveaux A à E inclus de la grille de classification.

- Revalorisation des salaires minima de 0,5 % pour les niveaux F à I inclus de la grille de classification.

Ces salaires minima annuels garantis sont applicables pour des salariés permanents employés à temps plein. Pour les salariés permanents employés à temps partiels ou les salariés permanents recrutés en cours d'année, ces salaires sont applicables prorata temporis.

Les salaires minima annuels sont calculés sur la période du 1^{er} septembre 2016 au 31 Août 2017. Bien entendu aucun salaire minima annuel ne peut être inférieur au SMIC.

En conséquence la nouvelle grille de rémunération est ainsi fixée :

Niveau	Catégorie	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
A	Ouvrier-Employé	17752	18006	n.c
B	Ouvrier-Employé	18090	18456	18927
C	Ouvrier-Employé	18822	19502	20077
D	TAM	20267	21102	21938
E	TAM	21938	22774	23713
F	Cadre	24308	25704	27772
G	Cadre	27928	30162	33203
H	Cadre	33100	36410	40051
I	Cadre	38271	42098	46309

Article 2

Évolution des salaires réels

La garantie d'évolution des salaires réels telle que prévue à l'article 12 bis de la convention collective s'applique à partir de ces pourcentages, étant entendu que l'augmentation des salaires réels peut intervenir dans les établissements à toute période de l'année.

Les salaires réels sur une base annuelle seront revalorisés pour la période du 1^{er} septembre 2016 au 31 août 2017, au minimum de :

- 1,05 % pour les catégories A à C en application du coefficient de 0,7 prévu dans le nouvel article 12 bis de la convention collective

- 0,75 % pour les catégories D et E en application du coefficient de 0,5 prévu dans le nouvel article 12 bis de la convention collective

Les salaires réels des catégories Cadres (catégories F à I) ne font l'objet d'aucune revalorisation automatique.

Article 3

Grille des minima de salaire pour les chargés d'enseignement-intervenants non permanents

La grille des minima de salaire pour les chargés d'enseignement-intervenants non permanents est ainsi fixée à compter du 1^{er} septembre 2016 et pour l'année 2016-2017 pour les séances non répétées :

	TP		TD		CI		CM	
	débutant	confirmé	débutant	confirmé	débutant	confirmé	débutant	confirmé
L2/L3	18,36	19,49	24,48	26,02	30,60	32,44	34,34	36,42
MI	19,39	20,91	27,83		34,68	38,73	36,93	41,22
M2	20,40	21,63	28,99	30,75	37,75	40,00	42,04	44,78

Le minimum horaire pour les jurys et réunions pédagogiques est fixé à 15,46 euros à compter du 1^{er} septembre 2016.

Article 4

Dispositions diverses

Cet accord constitue un avenant à la convention collective nationale, enseignement, écoles supérieures ingénieurs

et cadres (FESIC)

Article 5
Dépôt

Le présent accord sera déposé par les soins de la FESIC auprès des services chargés du Ministère du Travail et auprès du secrétariat du conseil des Prud'hommes de Paris.